

ROZPRAWY
NAUKOWE I ZAWODOWE
ANS W ELBLĄGU



PRZEWODNICZĄCY ZESPOŁU DS. WYDAWNICTW ANS W ELBLĄGU

prof. dr hab. inż. Jerzy Łabanowski

REDAKTOR NACZELNY

dr Henryk Gawroński, prof. uczelni

KOLEGIUM REDAKCYJNE

- dr hab. Krzysztof Sidorkiewicz, prof. uczelni – zastępca redaktora naczelnego, redaktor tematyczny (nauki o polityce i administracji);
- dr inż. Marcin Bukowski – redaktor tematyczny (ekonomia i finanse);
- dr Katarzyna Olszewska – redaktor tematyczny (nauki o zarządzaniu i jakości);
- dr Ewa Pachura – redaktor tematyczny (nauki prawne, nauki o bezpieczeństwie);
- dr Katarzyna Jarosińska-Buriak – redaktor tematyczny (nauki o komunikacji społecznej i mediach), redaktor językowy;
- dr Joanna Nowak – redaktor tematyczny (pedagogika), redaktor statystyczny;
- dr Irena Sorokosz, prof. uczelni – redaktor tematyczny (psychologia),
- inż. Joanna Kuna – sekretarz Redakcji.

Artykuły naukowe publikowane w czasopiśmie oceniane są przez recenzentów pod względem oryginalności rozwiązań naukowych zgodnie z regulaminem czasopisma i zasadami etyki publikacyjnej: <https://ans-elblag.pl/czasopisma/>



AKADEMIA
NAUK STOSOWANYCH
w ELBLĄGU

ROZPRAWY NAUKOWE I ZAWODOWE ANS W ELBLĄGU

NUMER 1 | 2023

ISSN 2956-7149





A K A D E M I A
NAUK STOSOWANYCH
w ELBLĄGU

Redakcja, korekta i skład
Oficyna Wydawnicza Edytor.org

Projekt okładki
Aleksandra Thiede

WYDANO ZA ZGODĄ REKTORA ANS W ELBLĄGU

© by Wydawnictwo ANS w Elblągu

ISSN 2956-7149

Wydawnictwo Akademii Nauk Stosowanych w Elblągu
82-300 Elbląg, ul. Wojska Polskiego 1, pokój 222
tel. +48 55 629 05 55; e-mail: wydawnictwo@ans-elblag.pl

Nakład 120 egz. | format B5

SPIS TREŚCI

<i>Słowo od redakcji</i>	7
--------------------------------	---

ARTYKUŁY NAUKOWE

Pedagogika

Irena Sorokosz

<i>Generacja „Z” – oczekiwania edukacyjne na poziomie szkoły wyższej</i>	11
--	----

Nauki o zarządzaniu i jakości

Bartosz Kalisz

<i>Metoda list kontrolnych w określeniu fazy cyklu życia organizacji na przykładzie szkoły wyższej</i>	25
--	----

Terasa Pietrulewicz

<i>Wykorzystanie narzędzi public relations w procesie kreowania wizerunku szkoły</i>	43
--	----

Nauki o bezpieczeństwie

Hanna Mierzejewska, Justyna Majewska

<i>Patostream – współczesna patologia społeczna</i>	69
---	----

Nauki prawne

Olga Filaszkiewicz

- Wokół zagadnień zdrowia psychicznego – wybrane administracyjnoprawne aspekty wykonywania zawodów psychiatry, psychoterapeuty, psychologa* 87

Ekonomia i finanse

Krzysztof Grablewski

- Fundacja – fundusz lokalny w Polsce na przykładzie działalności Fundacji Elbląg – Funduszu Lokalnego Regionu Elbląskiego* 105

Ewa Patra

- Praca zdalna jako elastyczna forma zatrudnienia – wybrane aspekty* 125

MATERIAŁY RÓŻNE - VARIA

Dorota Janik

- Działalność edukacyjno-kulturalna Biblioteki ANS w Elblągu* 147

Andrzej Stasiorowski

- Samodzielne funkcje techniczne w budownictwie* 157

Henryka Szumna

- Hipoterapia – niekonwencjonalna forma terapii* 167



ROZPRAWY NAUKOWE I ZAWODOWE ANS W ELBLĄGU

2023 | NR 1 | ISSN 2956-7149

SŁOWO OD REDAKCJI

Akademia Nauk Stosowanych w Elblągu, będąca kontynuatorką utworzonej w 1998 roku Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej, w 2023 roku obchodzi 25-lecie powstania. Niniejszy, pierwszy numer czasopisma „Rozpraw Naukowych i Zawodowych ANS w Elblągu” jest naturalnym następcą „Rozpraw Naukowych i Zawodowych PWSZ w Elblągu”, których w poprzednich 24 latach wydano łącznie 31 numerów.

Profil naszego czasopisma mieści się w dziedzinie nauk społecznych i obejmuje następujące dyscypliny naukowe: ekonomię i finanse, nauki o bezpieczeństwie, nauki o komunikacji społecznej i mediach, nauki o polityce i administracji, nauki o zarządzaniu i jakości, nauki prawne, pedagogikę oraz psychologię. W niniejszym numerze publikujemy siedem artykułów naukowych, objętych recenzjami naukowymi.

Pomimo reprezentowania przez publikowane teksty i ich autorów różnych dyscyplin naukowych, można w nich wskazać wspólne obszary zainteresowań, w szczególności te o „miękkim” charakterze. Pierwsze trzy artykuły dotyczą różnych aspektów edukacji. W pierwszym, którego autorką jest Irena Sorokosz, zidentyfikowano podstawowe cechy i oczekiwania „Generacji Z”, w kontekście oczekiwań edukacyjnych na poziomie szkoły wyższej zarówno przez studentów, jako specyficznych „klientów” uczelni, jak też oczekiwań i wyzwań stojących przed uczelniami. Celem drugiego artykułu, autorstwa Bartosza Kalisza, jest

identyfikacja fazy życia organizacji, jaką jest uczelnia wyższa, za pomocą kwestionariuszy list kontrolnych oraz porównanie efektów użycia list kontrolnych na podstawie dwóch podgrup interesariuszy – pracowników oraz studentów. Trzeci artykuł, którego autorką jest Teresa Pietrulewicz, obejmuje identyfikację i analizę najbardziej popularnych narzędzi *public relation*, stosowanych przez szkoły w procesie kreowania wartości dla odbiorców usługi edukacyjnej.

Czwarty artykuł, którego autorkami są Hanna Mierzejewska i Justyna Majewska, chociaż nie dotyczy wprost edukacji, to w swojej treści jest analizą zjawisk opartych na „ciemnej stronie Internetu”, które proces edukacji skutecznie zakłócają. Autorki próbują znaleźć przyczyny rosnącej popularności patostreamingu, wskazując przy tym, że fenomen, chociaż socjologiczny, to oparty jest na regułach psychologii człowieka.

Swoistą kontynuację rozważań nad psychologiczną konstrukcją człowieka jest piąty artykuł, w którym autorka Olga Filaszkiwicz, podejmuje się naukowych rozważań nad administracyjno-prawnymi aspektami wykonywania zawodów psychiatry, psychoterapeuty i psychologa, wchodząc w ten sposób w obszar zagadnień zdrowia psychicznego, i podejmując się skutecznej próby rozróżnienia owych profesji.

Ostatnie dwa artykuły, chociaż zakwalifikowane do dyscypliny ekonomii i finansów, dotyczą „miękkich” obszarów ekonomii. Krzysztof Grablewski dokonał identyfikacji i analizy fundacji funduszu lokalnego jako swoistego instrumentu partycypacji społecznej i oddolnych wspólnych działań na rzecz społeczności lokalnej. Celem artykułu Ewy Party jest zaś omówienie rozwiązań legislacyjnych w zakresie pracy zdalnej, jako formy zatrudnienia i przedstawienie cech takiego zatrudnienia, które wpływają na ogólny dobrostan pracowników.

Oprócz recenzowanych artykułów naukowych w czasopiśmie są publikowane, niewymagające recenzji, omówienia i recenzje innych publikacji, glosy do wyroków sądów oraz varia, obejmujące w szczególności: sprawozdania z działalności jednostek organizacyjnych Uczelni, organizacji studenckich i inne materiały o charakterze publicystycznym, dydaktycznym i informacyjnym. W niniejszym numerze publikujemy trzy tego typu opracowania, dotyczące w kolejności: działalności edukacyjno-kulturalnej Biblioteki ANS w Elblągu, samodzielnych funkcji technicznych w budownictwie oraz hipoterapii, jako niekonwencjonalnej formy terapii.

*Redaktor naczelny
Henryk Gawroński*

ARTYKUŁY NAUKOWE





ROZPRAWY NAUKOWE I ZAWODOWE ANS W ELBLĄGU

2023 | NR 1 | ISSN 2956-7149

IRENA SOROKOSZ

Doktor nauk humanistycznych w zakresie psychologii
prof. ANS w Elblągu, ORCID 0000-0002-3067-4124

GENERACJA „Z” – OCZEKIWANIA EDUKACYJNE NA POZIOMIE SZKOŁY WYŻSZEJ

STRESZCZENIE

Słowa kluczowe: W artykule przedstawiono charakterystykę osób opisywanych jako Generacja „Z”, Generacja „Z”. Omówiono ich cyfrowe, globalne, społeczne, mobilne student, i wizualne uwarunkowania funkcjonowania w świecie, w tym także studiowanie studiowania. Współcześnie studiujący to osoby ze specyficznym podejściem do użytkowania mediów, ale także procesu zdobywania i wykorzystywania wiedzy. Ich oczekiwania wobec szkoły wyższej, realizacja własnych celów i aspiracji przyjmuje różne zakresy. Nie bez znaczenia są także doświadczenia młodego pokolenia z okresu pandemii, jak i poziom obaw i niepewności związanych z podjęciem decyzji o wyborze studiów i procesie studiowania.

ABSTRACT

Keywords: Generation “Z” - educational expectations at the university level
Generation „Z”, The article presents the characteristics of people described as Gen-
student, eration “Z”. Their digital, global, social, mobile and visual condi-
studying tions of functioning in the world, including studying, are discussed.

Contemporary students are people with a specific approach to the use of media, but also to the process of acquiring and using knowledge. Their expectations towards the university, the implementation of their own goals and aspirations have different scopes. The experiences of the young generation during the pandemic, as well as the level of fears and uncertainty related to making decisions about the choice of studies and the study process, are also significant.

WSTĘP

Dynamiczne przemiany otaczającego świata, wszechobecne technologie informacyjne, które towarzyszą człowiekowi w każdym aspekcie jego życia, uruchamiają jednocześnie lawinę zdarzeń, mających wpływ na kształtowanie specyficznych umiejętności kolejnych grup pokoleniowych, wchodzących w etap edukacyjny, zawodowy czy społeczny. Podziały pokoleniowe, które zostały wprowadzone przez socjologów, miały na celu ułatwienie zrozumienia grup osób urodzonych w tym samym okresie, dorastających w podobnych czasach i okolicznościach oraz wykazujących pewne podobieństwa w sposobie działania i prezentowanych poglądach. Do czynników pokoleniotwórczych, obok buntu i doświadczeń destruktywnych, zaliczyć można także doświadczenie zabawy, indywidualne zaabsorbowanie karierą, jak i budowanie pozytywnych relacji społecznych¹. Teoria Pokoleń to obszar socjologii, który zajmuje się klasyfikacją, mapowaniem oraz wyjaśnianiem cech charakterystycznych oraz różnic między pokoleniami². Przyjmowanie cezur czasowych, pozwalających wyróżnić poszczególne pokolenia, z jednej strony porządkuje postrzeganie przemian funkcjonowania społecznego, a także pozwala na zrozumienie potrzeb, wartości i postaw danej kohorty, co z kolei ma kluczowe znaczenie dla pedagogów, pracodawców i badaczy z różnych dziedzin nauki.

¹ B. Fatyga, *Pokolenie*, w: W. Kwaśniewicz (red.), *Encyklopedia socjologii. Suplement*, Warszawa 2005, s. 19.

² M. McQueen, *Pokolenie Y. Współistnienie czy współdziałanie. Nowe zasady komunikacji międzypokoleniowej*, Studio Emka, Warszawa 2016.

1. GENERACJA „Z” – CECHY CHARAKTERYSTYCZNE

Segmentacja pokoleniowa to nie jedyna analiza, która ma znaczenie, ale to najbardziej przydatny pierwszy krok³.

Przedstawiciele pokolenia „Z” to osoby urodzone między 1995 a 2009 rokiem. Zdaniem badaczy jest to największe pokolenie w historii, obejmujące prawie 30% populacji świata, blisko 2 miliardy. Jest to pierwsze w pełni globalne pokolenie, ukształtowane w XXI wieku, w którym media społecznościowe i technologie internetowe ujednoliciły świat przeżyć i doświadczeń młodych ludzi⁴. W literaturze przedmiotu pokolenie to jest określane również jako *Connected* ('podłączeni'), *Digital Natives* ('cyfrowi tubylcy'), *Computerized* ('skomputeryzowani'), *Always Ciking* ('ciągle klikający'), *Communicating* ('komunikujący się'), *Community-oriented* ('zorientowani społecznościowo'). Specyfiką tego pokolenia jest to, że wychowało się ono i socjalizowało w środowisku telefonów komórkowych, ciągłego dostępu do sieci i mediów społecznościowych. Uważa się, że to właśnie Generacja „Z” jest odpowiedzialna za sukces serwisów społecznościowych, m.in. YouTube czy Facebook⁵.

Mark McCrindle i Ashley Fell zdefiniowali i opisali pokolenie „Z” jako:

1. cyfrowe (*digital*) – jego przedstawiciele nazywani są też integratorami cyfrowymi. Bezproblemowo zintegrowali technologię ze swoim życiem i używają jej od najmłodszych lat. Przenika wszystkie obszary ich życia i relacji, a ponadto cyfrowość spowodowała, że generacja „Z” żyje w „środowisku otwartej książki”, wszelkie informacje zdobywa natychmiast, klikając na ekran swojego urządzenia.

2. globalne (*global*) – dla przedstawicieli tej generacji bezprzewodowy świat nie ma granic, dlatego muzyka, filmy czy informacje są dla nich globalne. Dzięki technologii i globalizacji, moda, jedzenie, rozrywka online czy nowe trendy są ogólnodostępne.

³ M. McCrindle, A. Fell, *Understanding Generation Z: Recruiting, Training and Leading the Next Generation*, Norwest NSW, McCrindle Research Pty Ltd, Sydney 2019, s. 8.

⁴ M. McCrindle, *Changing generations*, <https://mccrindle.com.au/insights/blogarchive/gen-z-and-gen-alpha-infographic-update> [dostęp: 15.03.2023].

⁵ N. Hatałska, A. Polak, *Komunikacja firm i konsumentów w epoce cyfrowej – nowe technologie a wykorzystanie tradycyjnych mediów* (2012), <http://cyfrowagospodarka.pl/wp-content> [dostęp: 13.03.2023].

3. społeczne (*social*) – bardziej niż poprzednie pokolenia, ta generacja jest związana z rówieśnikami, a także przez nich kształtowana. Ze względu na platformy mediów społecznościowych, takie jak Facebook i Instagram, są pod wpływem sieci, która istnieje 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu. Osoby z pokolenia „Z” przeddefiniowały sposób używania portali społecznościowych, tworząc własne kanały wideo, blogi, podcasty, opowiadania, którymi natychmiast dzielą się z całym światem. Ta technologia, ułatwiając ich relacyjny świat, może również wpływać na niego negatywnie. Badania pokazują, że jedna czwarta uczniów, którzy byli prześladowani, doświadczała tego za pośrednictwem social mediów, wiadomości tekstowych lub e-maili (24%).

4. mobilne (*mobile*) – pokolenie „Z” jest mobilne nie tylko pod względem ciągłego korzystania z technologii, ale także w odniesieniu do zmieniania miejsca zamieszkania, pracy i zmiany ścieżek kariery. Lubią podróżować i nie mają lęku przed zetknięciem z innymi kulturami. Prognozuje się, że dzisiejszy absolwent szkoły będzie miał 18 miejsc pracy, rozwinie 6 ścieżek kariery i doświadczy 15 zmian miejsc zamieszkania.

5. Wizualne (*visual*) – dane statystyczne wskazują, że Google dziennie realizuje 3,5 miliona wyszukiwań, a YouTube notuje prawie 5 miliardów odtworzeń. Generacja „Z” preferuje obejrzenie filmu podsumowującego problem, niż przeczytanie artykułu na ten temat⁶.

Z kolei J. Werewka i M. Szydłowski wskazują na charakterystyczne cechy tego pokolenia:

- pozyskują wiedzę z Internetu, dobrze czują się w nowych rozwiązaniach technologicznych;
- nie obawiają się pracować w trybie zdalnym;
- mają trudności w nawiązywaniu relacji międzyludzkich, ale mają także duże potrzeby kontaktu z rówieśnikami;
- są niecierpliwi, wymagający i nastawieni na natychmiastowe rezultaty;
- wykazują przedsiębiorczość i mają duże plany na przyszłość;
- cechują się otwartością i twórczym podejściem, ale mają trudności z koncentracją uwagi;
- nie obawiają się podejmować ryzyka i dokonywać szybkich decyzji⁷.

⁶ M. McCrindle, F. Ashley, *Understanding Generation Z*, s. 10–12.

⁷ J. Werewka, M. Szydłowski, *Zagadnienie zdalnego oceniania studentów pokolenia Z w okresie post-pandemicznym*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Ekonomii i Informatyki” 2021, nr 17, s. 149–175.

Jednocześnie w literaturze przedmiotu podkreśla się ich niecierpliwość, roszczeniowość i brak poszanowania tradycyjnych wzorców, jakie dostarczyły im wcześniejsze pokolenia⁸.

2. STUDENT GENERACJI „Z” W METAFORZE

W literaturze przedmiotu rola studenta w uczelni opisywana jest z wykorzystaniem metafor odzwierciedlających różne sposoby tworzenia mentalnych obrazów rzeczywistości, które kształtują zachowanie i sposób postrzegania rzeczy przez studentów. K. Dziewanowska opisuje pięć metafor z perspektywy współtworzenia wartości w uczelni:

1. Metafora studenta jako klienta (*customer*) uczelni – nawiązuje do tradycyjnego marketingu, gdzie studenci są traktowani jako główni klienci (akto-ry) w procesie kształcenia, co obniża poziom motywacji i zaangażowania i nie uwzględnia aktywnej roli studenta.

2. Student jako produkt uczelni – to metafora oparta na przekonaniu, że absolwent prezentuje odpowiednią jakość, dopasowanie do potrzeb rynku pracy i życia społecznego. Uczelnia tworzy odpowiednie programy studiów, dba o wysoką jakość edukacji, ale też ogranicza aktywność po stronie studenta.

3. Z kolei student-klient profesjonalny – docenia relacje, korzysta z dostępnych zasobów wiedzy, edukację traktuje jako usługę profesjonalną. Ważne są aktywny udział i zaangażowanie studenta w procesie kształcenia, osiąganie zadanych celów.

4. Student aspirant – to metafora nawiązująca bezpośrednio do marketingu doświadczeń, gdzie mamy do czynienia z ambitnym, odpowiedzialnym i zaangażowanym studentem, który jest zainteresowany zdobywaniem wiedzy i jej stosowaniem.

5. Metafora studenta współproducenta/współtwórcy – zakłada aktywną rolę studenta w procesie kształcenia, korzystającego z dostępnych zasobów, silnie zmotywowanego i zaangażowanego, ceniącego relacje z uczestnikami procesu kształcenia. W procesie edukacji na poziomie wyższym ważne są

⁸ J. Papież, *Pokolenie Z. Z kręgu kultury ponowoczesnej*, „Studia Elbląskie” 2016, t. XVII, s. 287-296; M. Chorab, *Funkcjonowanie studentów we współczesnej rzeczywistości uniwersyteckiej*, „Pedagogika Szkoły Wyższej” 2016, nr 2 (20), s. 127-143.

dla niego zarówno interakcje między studentami a wykładowcami, jak i określone warunki otoczenia oraz proces zarządzania na uczelni⁹.

Studia i środowisko szkoły wyższej odgrywa ważną rolę w rozwoju młodych ludzi. Dla pokolenia „Z” może stać się miejscem realizowania swoich pasji, potrzeb i aspiracji życiowych. Jednocześnie osoby z tej generacji prezentują określone oczekiwania wobec uczelni. Badania J. Wrzochul-Stawinogi pokazały, że 46,67% studentów chciałoby uzyskać kształcenie, które przede wszystkim pozwoli na poszerzenie horyzontów myślowych i wypracowanie krytycznej postawy wobec świata i ludzi. Z kolei 40% badanych chciałoby zdobyć umiejętność podejmowania określonych zadań w sposób fachowy, co pozwoliłoby być bardziej konkurencyjnym na rynku pracy¹⁰. Podobne wyniki uzyskała S. Stachowska, badając podejście studentów pokolenia „Z” do własnego rozwoju i przyszłej kariery zawodowej oraz związanych z nimi oczekiwań. Najważniejszymi powodami studiowania były:

- ▶ większe szanse na znalezienie zatrudnienia w pożądanym dziedziny/branży (76,5%),
- ▶ rozwój osobisty (60,3%) oraz
- ▶ poprawa własnej sytuacji na rynku pracy (43,3%)¹¹.

3. POKOLENIE „Z” – WYZWANIE DLA UCZELNI

Uczący się powinien wiedzieć, umieć, chcieć.

Burrhus Frederic Skinner

Badania nad pokoleniem „Z” pokazały, że grupa ta charakteryzuje się nie tylko specyficznym podejściem do użytkowania mediów, ale także do procesu zdobywania i wykorzystywania wiedzy. Badania dowodzą, że zmieniły się praktyki czytelnicze oraz przekształciły procesy poznawcze, które skutkują wieloma negatywnymi zjawiskami, np. narastającymi problemami z czytaniem ze zrozu-

⁹ M. Pluta-Olearnik, *Nowe generacje studentów z perspektywy współtworzenia wartości w uniwersytecie*, „Marketing Instytucji Naukowych i Badawczych” 2019, nr 4 (34), s. 1–20.

¹⁰ J. Wrzochul-Stawinoga, *Zaspokajanie potrzeb i realizacja aspiracji życiowych w trakcie studiów wyższych – opinia studentów pokolenia „Z”*, <https://wnus.edu.pl/psw/pl/issue/370/article/6040> [dostęp: 08.03.2023].

¹¹ J. Werewka, M. Szydłowski, *Zagadnienie zdalnego oceniania*, s. 154.

mieniem¹². Wszystkie te zjawiska przyczyniają się do określonego funkcjonowania w aspekcie uczelni wyższych. Studiowanie ma postać relacyjną – komunikacja zachodzi między światem studiujących i światem kadry akademickiej. Postawa wobec studiowania uzależniona jest m.in. od świadomego wyboru specjalności studiów, pozytywnego nastawienia do nauki oraz otwartości na krytykę¹³. Wśród umiejętności służących samodzielnemu studiowaniu są kompetencje poznawcze, do których należą m.in.: uwaga, myślenie, pamięć, wyobraźnia, umiejętność słuchania i komunikowania się, czytania ze zrozumieniem, tworzenie tekstów. Istotne są także umiejętności planowania i organizowania uczenia się, korzystania z wielu źródeł wiedzy oraz właściwego posługiwania się zdobytą wiedzą.

Budowanie wiedzy to proces długotrwały, ale jak wskazują badania, studenci z pokolenia „Z” działają według zasady *just in time learning*, chcąc wszystko mieć i wiedzieć natychmiast, na zawołanie, najlepiej online. Mają specyficzne podejście do zdobywania wiedzy, gdzie ważniejsze jest szybkie dotarcie do informacji niż długotrwałe budowanie wiedzy czy kariery zawodowej¹⁴. N. Carr zwraca uwagę, że „im częściej uczą się przeglądają strony internetowe, tym rzadziej czytają książki; im częściej wymieniają krótkie wiadomości tekstowe, tym rzadziej komponują logiczne wielozdaniowe wypowiedzi; im częściej przeskakują z linku na link, tym rzadziej wykazują zdolność do głębszej refleksji.

Badania dowodzą, że podzielność uwagi wymuszana przez zanurzenie w multimedialnych nadwyreża w jeszcze większym stopniu zdolności poznawcze, obniżając efektywność uczenia się i poziom rozumienia¹⁵. Z kolei wyniki badań przeprowadzonych na grupie studentów pierwszego roku studiów pedagogicznych wskazują, że współczesna młodzież odchodzi od linearnego sposobu czytania tekstów – *skimming* (poszukiwanie w tekście ogólnego sensu), ale często wybiera *scanning* (poszukiwanie w tekście określonych, konkretnych wiadomości).

¹² J.M. Twenge. i Gen. *Dlaczego dzieciaki dorastające w sieci są mniej zbuntowane, mniej tolerancyjne i zupełnie nieprzystosowane do dorosłości*, Smak Słowa, Sopot 1990.

¹³ M. Mikut, *Zaangażowanie w studiowanie czy pozorowanie*, <https://wnus.edu.pl/psw/file/article/download/8485.pdf> [dostęp: 12.02.2023].

¹⁴ A. Żarczyńska-Dobiesz, B. Chomętowska, *Pokolenie „Z” na rynku pracy – wyzwania dla zarządzania zasobami ludzkimi*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2014, nr 350, s. 406.

¹⁵ K. Borawska-Kalbarczyk, *Pokolenie C w roli studentów – uczenie się w pułapce klikania*, https://ktime.up.krakow.pl/symp2013/referaty_2013_10/borawska.pdf, s. 3 [dostęp: 12.03.2023].

Zdecydowana większość studentów czuje zagubienie w sytuacji nauki bez dostępu do Internetu i nie jest w stanie opracować danego materiału¹⁶.

Studiowanie wymaga także koncentracji uwagi, umiejętności selekcji informacji i utrzymania zaangażowania w przyswajanie materiału. Natomiast dla osób z pokolenia „Z” wykonywanie kilku czynności naraz (rozmowa, pisanie SMS, komentowanie z użyciem komunikatorów) nie stanowi problemu. Poruszanie się w Internecie wymaga wielozadaniowości umysłu, co N. Carr nazywa mózgiem żonglera¹⁷. Wielozadaniowość ma jednak swoją cenę, ponieważ często te osoby nie są w stanie skupić się na konkretnej rzeczy. Multitasking zmusza mózg do nieustannej reorientacji, przenoszenia uwagi, co obciąża poznawczo i nie pozostaje bez wpływu na poziom skoncentrowania się na ważnych czynnościach.

K. Borawska-Kalbarczyk, analizując wyniki badań 226 studentów pedagogiki w aspekcie wielozadaniowości, podaje, że 49% z nich jednocześnie wykonywało od 6 do 10 czynności angażujących pracę umysłu, podobna liczba respondentów (48%) była zajęta od 1 do 5 czynnościami percepcji mózgowej, najmniejsza liczba ankietowanych wykonywała aż od 11 do 15 zajęć związanych z pracą zmysłów (prawie 4%)¹⁸. Procent studentów wykonujących określone czynności w procesie wielozadaniowości jest różny, podobnie jak rodzaj czynności rozpraszających. Należą do nich logowanie się na Facebooku (63%), wysyłanie i odbieranie SMS-ów (55%), sprawdzanie poczty e-mail (35%), słuchanie muzyki (36%), przeglądanie ulubionych WWW (26%). Jedna trzecia badanych przyznała się, że przygotowując się do zajęć, poszukuje gotowych opracowań w Internecie (34%). Z wielozadaniowością w kontekście nowych mediów wiąże się zjawisko prokrastynacji (*ang. procrastination*), rozumianej jako tendencja do nieustannego przekładania pewnych czynności na później, ujawniającej się także w różnych dziedzinach życia¹⁹.

Podobną opinię artykułuje socjolog P. Miller: „w trakcie mojej pracy ze studentami obserwuję pewne zachowania, które jeszcze kilka lat temu nie były widoczne w takiej skali jak dziś. Pierwszym z nich jest spora trudność studentów w skupieniu uwagi na jednej aktywności przez dłuższy czas. Konieczność przyswojenia większej ilości informacji w trakcie zajęć, czy pełne skoncentrowanie się na jednym, konkretnym zadaniu do wykonania, są dla dzisiejszych studen-

¹⁶ K. Borawska-Kalbarczyk, *Pokolenie C w roli studentów*, s. 10.

¹⁷ N. Carr, *Płytki umysł. Jak Internet wpływa na nasz mózg*, Helion, Gliwice, 2013.

¹⁸ K. Borawska-Kalbarczyk, *Pokolenie C w roli studentów*, s. 10.

¹⁹ Tamże, s. 11.

tów sporym wyzwaniem. Typowy dla nich *multitasking* i stałe, równoległe przebywanie w świecie „realnym” i „wirtualnym”, skutkują tym, że nawet w trakcie wykonywania zadania, które opierać się ma na przykład o wspólne przedyskutowanie jakiegoś problemu i zespołowe wypracowanie propozycji rozwiązania, prędzej czy później pojawia się u nich chęć sięgnięcia po smartfon²⁰.

Praca z dzisiejszymi studentami to spore wyzwanie dla obu stron procesu kształcenia. Studenci traktują uczelnię pragmatycznie, jako miejsce, które ma ich przygotować do kariery w bezpiecznym środowisku²¹. Jednym z nich jest poszukiwanie metod, technik i narzędzi, które pozwolą na bardziej efektywne docieranie do młodych ludzi. Studenci chcą aby to, czego się nauczyli, miało dla nich znaczenie. 66,67% badanych chciałoby realizować swoje pasje i potrzeby, wykorzystując czas spędzony na uczelni na własny rozwój, poprzez rozmaite aktywności. 40% studentów określiło siebie jako energicznych, pewnych siebie, pozytywnie nastawionych do świata, a 29,62% badanych wyraziło przekonanie, że w ramach uczelni wyższej ma szansę na realizację takich cech, jak: otwartość, kreatywność, nieszablonowe myślenie²². Jednocześnie badania wskazują, że pokolenie „Z” na studiach nie potrzebuje autorytetów, aby mieć dostęp do potrzebnej informacji. Cenią sobie uczenie się „na czas”, polegające na dostarczaniu wiedzy, umiejętności dokładnie wtedy, gdy zaistnieje taka potrzeba²³.

4. POPANDEMICZNE FUNKCJONOWANIE STUDENTÓW GENERACJI „Z”

Współcześni studenci w swoim doświadczeniu mają niezwykle trudny okres pandemii COVID-19. Na dłuższy czas świat wokół jakby spowolnił, spotkania zmieniły się w meetingi online, wykłady i zajęcia na uczelni przybrały formę zdalną. Doświadczenie pandemiczne miało zarówno pozytywne, jak i negatywne oblicze. Analiza badań przeprowadzonych z udziałem młodzieży akademickiej

²⁰ HRPolska.pl Porta Branżowy, *Zet jak Zorro? Jaki jest dzisiaj polski student?*, <https://hrpolska.pl/rynek-pracy/rekrutacja-i-selekcja/zet-jak-zorro-jaki-jest-dzisiaj-polski-student> [dostęp: 17.02.2023].

²¹ J.M. Twenge, *i Gen*, s. 194.

²² J. Wrzochul-Stawinoga, *Zaspokajanie potrzeb*.

²³ J. Werewka, M. Szydłowski, *Zagadnienie zdalnego oceniania*, s. 149–175.

i młodych dorosłych, odnośnie wybranych obszarów ich funkcjonowania w czasie pandemii, wskazuje na kilka znaczących obszarów zmian²⁴.

Tabela 1. Wybrane dane dotyczące egzemplifikacji badawczych niektórych obszarów funkcjonowania studentów w czasie pandemii COVID-19

Obszar funkcjonowania młodzieży akademickiej / młodych dorosłych	Doniesienia z badań
Relacje interpersonalne	<ul style="list-style-type: none"> ▶ izolacja społeczna (szczególnie podczas pierwszej fali pandemii); ▶ zalecenie zachowania dystansu społecznego (cały okres pandemii); ▶ ograniczenie i pogorszenie się relacji międzyludzkich, w tym w szczególności ze znajomymi ze studiów i rówieśnikami; ▶ poczucie utraty ważnych momentów z życia społecznego; ▶ spadek umiejętności interpersonalnych i niepewność co do możliwości uzyskania wsparcia od innych osób w kryzysie;
Rozwój osobisty	<ul style="list-style-type: none"> ▶ obniżenie poczucia pewności siebie oraz zaangażowania młodych ludzi w realizowane obowiązki związane ze studium i sprawami pozanaukowymi; ▶ spadek rozwoju takich umiejętności, jak: przygotowanie do przyszłej pracy zawodowej, praca w zespole; ▶ spadek aktywności młodzieży akademickiej na polu społecznym, sportowym, naukowym i artystycznym wywołany pandemią; ▶ wzrost zaangażowania studentek i studentów w działania twórcze;
Edukacja	<ul style="list-style-type: none"> ▶ przejście na nauczanie w formie zdalnej; ▶ spadek zadowolenia ze studiów w czasie izolacji społecznej (wypalenie edukacją zdalną, zmęczenie i wyczerpanie); ▶ pojawienie się problemów komunikacyjnych, technicznych, dotyczących sprzętu komputerowego oraz niedysponowania przez niektóre ośrodki akademickie ujednoliconym systemem do pracy on-line;

²⁴ L. Myszką-Strychalską, *Pokolenie koronawirusa jako spuścizna po pandemii choroby COVID-19(?) – próba charakterystyki*, „Podstawy Edukacji” 2022, nr 15, s. 161-186.

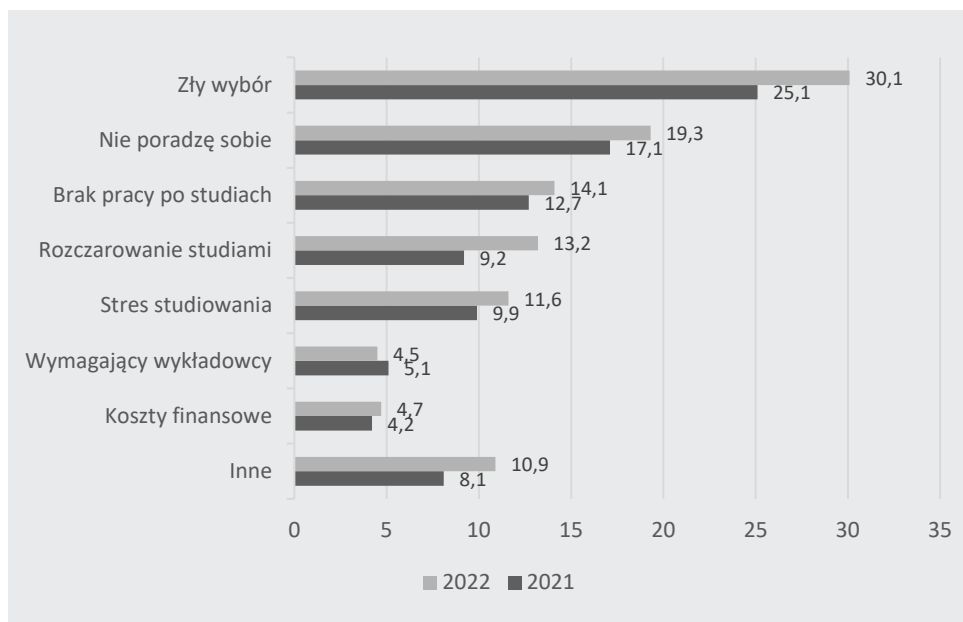
Edukacja	<ul style="list-style-type: none"> ▶ zmiana dotychczasowego sposobu studiowania (przeobrażenie bezpośrednich relacji z prowadzącymi zajęcia oraz rówieśnikami na zapośredniczone); ▶ zwiększona konieczność samodzielnego analizowania materiału objętego programem studiów, modyfikacja sposobu rozumienia poczucia przynależności do społeczności akademickiej); ▶ poświęcanie mniej czasu na naukę niż przed pandemią przez ponad 40,0% młodzieży akademickiej oraz ocenianie jej jako mniej efektywnej przez ponad połowę studentów i studentek; ▶ w celu zaliczenia roku akademickiego na uczelni stosowanie strategii ukierunkowanych na realizację celu lub prokrastynacji; ▶ trudność lub niemożliwość zrealizowania praktyk studenckich; ▶ zmniejszenie liczby mobilności edukacyjnej studentów i studentek, przeniesienie strefy umiędzynarodowienia do przestrzeni zdalnej; ▶ rozwój umiejętności cyfrowych;
Zdrowie	<ul style="list-style-type: none"> ▶ osłabienie stanu zdrowia psychicznego; ▶ obniżenie dobrostanu psychofizycznego; ▶ zaburzenia oraz obniżenie nastroju; ▶ wzrost poziomu stresu, lęku (u osób poniżej 35 r.ż. występował on częściej i z większym nasileniem niż w innych grupach wiekowych); ▶ zwiększenie częstotliwości stanów depresyjnych oraz poczucia osamotnienia i poczucia samotności; ▶ wzrost poczucia stałego zmęczenia i wahania nastroju, ▶ wzrost deklarowanego zapotrzebowania na korzystanie ze wsparcia psychologicznego przez młodzież akademicką; ▶ pogorszenie kondycji fizycznej i spadek aktywności fizycznej; ▶ częstsze spożywanie alkoholu i sięganie po substancje psychoaktywne niż przed pandemią.

Źródło: oprac. własne na podst. L. Myszk-Strychalska, *Pokolenie koronawirusa jako spuścizna po pandemii*, s. 161-171.

Od wielu miesięcy możemy obserwować, że opisane przeżycia młodzieży akademickiej nie pozostają bez znaczenia dla osiągania przez nią zadań rozwojowych, nie wykluczając płaszczyzny edukacyjnej. Trudności w realizacji toku

studiów wpływają na poziom osiągania efektów kształcenia, ale też obniżają szansę na realizację planów, marzeń, aspiracji oraz osiągnięcie sukcesu zawodowego i życiowego. Gorsze relacje z rówieśnikami, w konsekwencji izolacji społecznej, obniżają kompetencje społeczne i poziom relacji oraz współpracy w grupie. Obserwuje się także trudności w radzeniu sobie ze stresem, co powoduje, że każdy problem może przyczynić się do rezygnacji ze studiów.

Badania własne realizowane w roku 2021 i 2022 na grupie 1377 maturzystów województwa warmińsko-mazurskiego pozwoliły wyodrębnić kilka czynników stresogennych, które mają jednocześnie wpływ na podejście studentów do edukacji. Najistotniejszym czynnikiem wskazanym przez respondentów była obawa o podjęcie złej decyzji przy wyborze studiów (25,1% w 2020 roku i 30,1% w 2022) oraz brak wiary w umiejętności poradzenia sobie z wyzwaniami w toku studiowania (17,1% w 2020 roku i 19,3% w 2022). W obu przypadkach wzrost obaw w tych zakresach dotyczył 2022 roku. Czynnikiem stresogennym, na który warto zwrócić uwagę, jest rozczarowanie studiami (9,2% w 2020 roku i 13,2% w 2022).



Rys 1. Lęki i obawy maturzystów związane z decyzją o podjęciu studiów

Źródło: oprac. własne

Dalsza analiza pokazała, że w niektórych obszarach istnieje różnica poziomów z uwagi na płeć. Studenci bardziej niż studentki obawiają się utraty motywacji studiowania (8,8% M i 4,4% K) oraz dokonania złego wyboru studiów (28,6% M i 26,1% K). Z kolei studentki sygnalizują wyższe wyniki w obszarze stresu studiowania (9,4% K i 6,7% M) oraz, że nie poradzą sobie w toku studiów (27,9% K i 17,8% M). Na taki stan rzeczy, moim zdaniem, miało wpływ doświadczenie pandemiczne, a także brak pewności siebie i umiejętności oceny własnego potencjału poznawczego. Wspomniane wcześniej cechy pokolenia „Z”, takie jak niecierpliwość, nastawienie na natychmiastowe rezultaty, a także postawa roszczeniowa, uruchamiająca myślenie, jakby dyplom należał się automatycznie, tylko za to, że wykonają konkretne czynności, a równocześnie odroczenie odpowiedzialności, to kolejne czynniki rzutujące na funkcjonowanie współczesnego studenta.

PODSUMOWANIE

Studia wyższe dla studentów pokolenia „Z” mogą dziś być miejscem realizacji celów, potrzeb i aspiracji życiowych oraz rozwijania własnej tożsamości. Ich oczekiwania edukacyjne na poziomie szkoły wyższej dotyczą z jednej strony użyteczności zdobywanej wiedzy, a z drugiej natychmiastowości (najlepiej tu i teraz). Wykorzystując potencjał własny, umiejętność poruszania się zarówno w wirtualnym, jak i realnym świecie, motywację i zainteresowania, młodzi ludzie mogą w pełni czerpać z tego, co oferuje szkoła wyższa. Badania nad pokoleniem „Z” pokazały, że grupa ta charakteryzuje się nie tylko specyficznym podejściem do wykorzystywania technologii informacyjnych, ale także do uczenia się.

Istnieje wiele czynników, które mają znaczący wpływ na postawę studentów z tej generacji wobec uczelni, procesu kształcenia oraz uczenia się, a także możliwości opanowania własnych lęków i obaw.

Znaczny wpływ miały również obostrzenia pandemiczne, które ukazały wiele problemów społecznych, zdrowotnych, osobistych studentów. Szkoła wyższa, wychodząc naprzeciw potrzebom studentów, budując programy kształcenia, będzie musiała przejść transformację w zakresie doboru narzędzi i technik zwiększających efektywność przekazywania informacji, nie tracąc przy tym na jakości poziomu kształcenia.

LITERATURA

- Borawska-Kalbarczyk K., *Pokolenie C w roli studentów – uczenie się w pułapce klikania*, https://ktime.up.krakow.pl/symp2013/referaty_2013_10/borawska.pdf. s. 3.
- Carr N., *Płytki umysł. Jak Internet wpływa na nasz mózg*, Helion, Gliwice 2013.
- Chorab M., *Funkcjonowanie studentów we współczesnej rzeczywistości uniwersyteckiej*, „Pedagogika Szkoły Wyższej” 2016, nr 2 (20) s. 127–143.
- Fatyga B., *Pokolenie*, w: W. Kwaśniewicz (red.), *Encyklopedia socjologii. Suplement*, Warszawa 2005, s. 19.
- Hatalska N., Polak A., *Komunikacja firm i konsumentów w epoce cyfrowej – nowe technologie a wykorzystanie tradycyjnych mediów* (2012), <http://cyfrowagospodarka.pl/wpcontent>.
- McCrindle M., A. Fell, *Understanding Generation Z: Recruiting, Training and Leading the Next Generation*, s. 8, Norwest NSW, McCrindle Research Pty Ltd, Sydney 2019.
- McCrindle M., *Changing generations*, <https://mccrindle.com.au/insights/blogarchive/gen-z-and-gen-alpha-infographic-update>.
- McQueen M., *Pokolenie Y. Współistnienie czy współdziałanie. Nowe zasady komunikacji międzypokoleniowej*, Wydawnictwo Studio Emka, Warszawa 2016.
- Mikut M., *Zaangażowanie w studiowanie czy pozorowanie*, <https://wnus.edu.pl/psw/file/article/download/8485.pdf>.
- Myszka-Strychalska L., *Pokolenie koronawirusa jako spuścizna po pandemii choroby COVID-19(?) – próba charakterystyki*, „Podstawy Edukacji” 2022, nr 15, s. 161–186.
- Papież J., *Pokolenie Z. Z kręgu kultury ponowoczesnej*, „Studia Elbląskie” 2016, t. XVII, s. 287–296.
- Pluta-Olearnik M., *Nowe generacje studentów z perspektywy współtworzenia wartości w uniwersytecie*, „Marketing Instytucji Naukowych i Badawczych” 2019, nr 4 (34), s. 1–20.
- Twenge J.M. i Gen. *Dlaczego dzieciaki dorastające w sieci są mniej zbuntowane, mniej tolerancyjne i zupełnie nieprzystosowane do dorosłości*, Wydawnictwo Smak Słowa, Sopot 1990.
- Werewka J., Szydłowski M., *Zagadnienie zdalnego oceniania studentów pokolenia Z w okresie post-pandemicznym*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Ekonomii i Informatyki” 2021, nr 17, s. 149–175.
- Wrzochul-Stawinoga J., *Zaspokajanie potrzeb i realizacja aspiracji życiowych w trakcie studiów wyższych – opinia studentów pokolenia „Z”*, <https://wnus.edu.pl/psw/pl/issue/370/article/6040>.
- Żarczyńska-Dobiesz A., Chomątowska B., *Pokolenie „Z” na rynku pracy – wyzwania dla zarządzania zasobami ludzkimi*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2014, nr 350.



ROZPRAWY NAUKOWE I ZAWODOWE ANS W ELBLĄGU

2023 | NR 1 | ISSN 2956-7149

BARTOSZ KALISZ

Akademia Nauk Stosowanych w Elblągu

ORCID: 0000-0001-9873-4448

METODA LIST KONTROLNYCH W OKREŚLENIU FAZY CYKLU ŻYCIA ORGANIZACJI NA PRZYKŁADZIE SZKOŁY WYŻSZEJ

STRESZCZENIE

Słowa kluczowe: cykl życia organizacji, listy kontrolne, zmiany w organizacji

Niniejszy artykuł dotyczy faz cyklu życia organizacji i związanych z nimi konsekwencji. Opisano problematykę wynikającą z wieloletnich badań nad tymi zagadnieniami. Użyto również jednej z metod do określenia fazy życia organizacji. Jako przykład przeanalizowano uczelnię. Metoda list kontrolnych została zastosowana do określenia fazy cyklu życia badanej organizacji. Omówiono sposób przeprowadzenia badania oraz zbiorcze wyniki tego badania. Zbadano dwie podgrupy: pracownicy i studenci. Wystąpiła różnica w badaniu fazy cyklu życia pomiędzy wynikami pracowników i studentów. Zastosowany proces badawczy doprowadził do stwierdzenia, że badana organizacja znajduje się w trzeciej fazie cyklu życia, a więc w fazie dojrzałości. Jednak w przypadku podgrupy studentów uzyskano wynik równorzędny dla fazy drugiej i trzeciej.

ABSTRACT

The Checklist Method in Determining the Phase of the Organizational Life Cycle: a Case of Higher Education Institution

Keywords: This paper describes the phases of the organization's life cycle and organizational the resulting consequences. The problems following from many life cycle stages, years of research on these problems are described. One of the methods, checklists, was also used to determine the phase of the organization's life cycle. The academic institution was studied as an example. changes in an organization The checklist method was applied to verify the phase of the life cycle of the surveyed organization. The method of managing the study and the aggregate results of this study are discussed. Two subgroups were researched: staff and students. There was a difference in the life cycle phase survey between the results of staff and students. The applied research process conducted to the conclusion that the analyzed organization is in the third phase of the life cycle, i.e. in the maturity phase. However, for the subgroup of students, an equivalent score was obtained for phase two and three.

WPROWADZENIE

Cykl życia organizacji i jego podział na poszczególne fazy był już wielokrotnie omawiany w artykułach naukowych w ostatnich dziesięcioleciach. Opracowane zostały mniej i bardziej szczegółowe modele, zawierające różną liczbę poszczególnych faz i odmienne nazewnictwo na każdą z nich. Jednym z pierwszych opracowań była praca Downs'a z 1967¹. Koncepcję faz cyklu życia zastosowano również w przypadku produktów – jako pierwsza praca Vernona z 1966².

Określenie, w jakiej fazie cyklu życia znajduje się organizacja może być pomocne w bieżącym funkcjonowaniu organizacji i planowaniu kolejnych celów i sposobów działania w bliższej i dalszej przyszłości. Bieżące i przyszłe działania powiązane są ze strategią i odpowiednio dostosowanymi do niej sposobami zarządzania, uwzględniającymi warunki zewnętrzne oraz zasoby materiałowe i ludzkie. Znajomość aktualnej pozycji organizacji pozwala na podejmowanie odpowiednich zamierzeń, które z większym prawdopodobieństwem mogą zakończyć się sukcesem w postaci dalszego trwania organizacji.

Celem badania była identyfikacja fazy cyklu życia organizacji za pomocą kwestionariuszy list kontrolnych oraz porównanie efektów użycia list kontrolnych na podstawie dwóch podgrup – w postaci pracowników oraz studentów.

¹ M. Jirásek, J. Bílek, *The Organizational Life Cycle: Review and Future Agenda*, "Quality Innovation Prosperity" 2018, vol. 22, issue 3, s. 2 i 7.

² D. Audretsch, M. Sanders, L. Zhang, *International Product Life Cycles, Trade and Development Stages*, "Journal of Technology Transfer" 2021, vol. 46, s. 1632 i 1634.

1. KONCEPCJA CYKLU ŻYCIA ORGANIZACJI

Zastosowanie nauk biologicznych w naukach o zarządzaniu pozwoliło analogicznie używać faz rozwoju organizmów żywych w koncepcji życia organizacji. Zabieg ten umożliwił wyodrębnienie podstawowych trzech faz w życiu organizacji albo – jeżeli zastosować bardziej szczegółową analizę – to nawet dziesięć faz. Przykładowo trzy fazy (założenie firmy, wzrost, dojrzałość) wyodrębnili w 1995 Smith, Mitchell oraz Summer. Natomiast dziesięć faz można zauważyć w opracowaniu Adizesa z 1998³:

1. przedzałożycielska (*courtship*),
2. niemowlęctwo (*infancy*),
3. wzrost (*go-go*),
4. dorastanie (*adolescence*),
5. rozkwit (*prime*),
6. dojrzałość (*maturity*),
7. arystokratyczna (*aristocracy*),
8. wczesna biurokracja (*early bureaucracy*),
9. biurokracja (*bureaucracy*),
10. śmierć (*death*).

Oprócz tych dwóch skrajnych koncepcji występuje wiele innych, dzielących życie organizacji na inną liczbę faz, ale mieszczą się one w podanym powyżej zakresie.

Oprócz różnych modeli opisujących cykle życia organizacji, występują również modele faz rozwoju lub inaczej faz wzrostu. Różnice polegają na opisie życia organizacji, od powstania do zniknięcia z rynku (w przypadku modeli cyklu życia, np. model Adizesa) oraz na opisie rozwoju organizacji (w przypadku modeli faz rozwoju, np. model L. Greinera), a więc tylko pewnego etapu w istnieniu organizacji. W przypadku opisu cyklu życia organizacji można wyróżnić np. fazę przedzałożycielską, rozwoju i schyłku, natomiast w konwencji modelu

³ G. Golik-Górecka, R. Skonieczka, *Determinanty wzrostu i rozwoju modelu biznesowego z uwzględnieniem cyklu życia organizacji*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej”, seria: Organizacja i Zarządzanie 2018, nr 77, s. 49–51; I. Koładkiewicz, *Mechanizmy nadzoru korporacyjnego a cykl życia organizacji na przykładzie wybranych modeli*, w: P. Urbanek, *Nadzór korporacyjny w warunkach kryzysu gospodarczego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2010, s. 302–303.

rozwoju jedynie faza rozwoju jest poddawana analizie (okres od założenia do dojrzałości). Pomijane są tutaj różne aspekty życia organizacji, zachodzące przed założeniem oraz w etapie upadku⁴. Szczegółowo analizując fazę rozwoju (wzrostu), można również zauważyć odmienne postrzeganie wzrostu i rozwoju, co można ująć w przykładowych wariantach⁵:

1. rozwój w znaczeniu wzrostu (np. wzrost sprzedaży, liczby klientów, zysku);
2. rozwój w znaczeniu jakości działania organizacji (np. ulepszanie procesów, szkolenia pracowników);
3. rozwój poprzez sprzedaż organizacji lub zapewnienie dalszego istnienia;
4. rozwój poprzez funkcjonowanie organizacji na zaplanowanym poziomie.

Przywołany wcześniej model Greinera uwzględnia w rozwoju organizacji fazy ewolucji i rewolucji, które następują po sobie w etapach rozwoju⁶:

1. wzrost przez kreatywność i kryzys przywództwa;
2. wzrost przez kierowanie i kryzys autonomii;
3. wzrost przez delegowanie uprawnień i kryzys kontroli;
4. wzrost przez koordynację i kryzys biurokracji oraz
5. wzrost przez współpracę i kryzys emocjonalny.

Model ten daje wskazówki, jakie działania muszą być podjęte w poszczególnych fazach rozwoju i uświadamia, z jakimi problemami można mieć do czynienia w wyniku wzrostu organizacji na każdym etapie. Z jednej strony pokazane są niezbędne działania w celu osiągnięcia rozwoju, a jednocześnie mamy świadomość co może się wydarzyć w wyniku tych działań. Remedium na rozwiązywanie kolejnych kryzysów są działania naprawcze, będące jednocześnie kolejną fazą rozwoju⁷. Najczęściej można znaleźć w opracowaniach cztery fazy życia organizacji. Rozpoczynając od narodzin, poprzez wzrost i dojrzałość, a kończąc na schyłku.

⁴ A. Puto, K. Brendzel-Skowera, *Przegląd wybranych modeli rozwoju współczesnych przedsiębiorstw*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej”, seria: Zarządzanie 2011 nr 1, s. 80–81.

⁵ B. Glinka, J. Pasieczny, *Tworzenie przedsiębiorstwa. Szanse, realizacja, rozwój*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2015, s. 240.

⁶ M. Brzozowski, S. Majnsner, *Przebiegi informacyjno-komunikacyjne w procesie rozwoju organizacji*, „Studia i Prace Kolegium Zarządzania i Finansów” 2019, nr 175, s. 24–25; K. Jerzak, A. Dziadosz, *Competitiveness of a Building Company within the Organisational Life Cycle*, „Technical Transactions” 2017, vol. 8, s. 64.

⁷ E. Głuszek, *Zmienność wartości organizacyjnych w cyklu życia przedsiębiorstwa*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2011, nr 218, s. 86.

Zmiany zachodzące w organizacji są wynikiem celowego podejmowania działań przez pracowników, ale również są wypadkową mniej lub bardziej świadomego funkcjonowania pracowników w otoczeniu wewnętrznym i zewnętrznym organizacji. Działania te prowadzą do przekształcania się organizacji. Uwzględniając różne kryteria przebiegu tych zmian, ich uczestników czy ich struktury, można wyodrębnić przykładowe modele⁸:

- ▶ wspomniany już wcześniej (1) model cyklu życia organizacji (stopień złożoności organizacji wzrasta w miarę wkraczania w kolejne fazy);
- ▶ kolejnym jest (2) model teleologiczny (rozwój organizacji jest podyktowany wcześniej określonym efektem ostatecznym, a prowadzą do niego świadomie zaplanowane i dostosowawczo modyfikowane działania);
- ▶ następnie (3) model dialektyczny (rozwój organizacji jest konsekwencją konfliktu pomiędzy antagonistycznymi jednostkami);
- ▶ ostatnim modelem opisującym zmienianie się organizacji jest (4) model ewolucyjny (charakteryzujący się dobozem naturalnym, spośród wielu zmian zachodzących w organizacji i zaakceptowaniem tych najbardziej korzystnych dla organizacji).

Cykl życia organizacji jest procesem zindywidualizowanym. Poszczególne fazy mogą przebiegać szybciej lub wolniej, w zależności od sytuacji w otoczeniu zewnętrznym i wewnętrznym organizacji. Wypadkowa zmian wynikająca z reakcji pracowników i klientów na zastane warunki decyduje o podążaniu podmiotową ścieżką faz cyklu życia⁹.

Warto również zaakcentować dynamiczny i statyczny charakter faz życia organizacji. Rozwój organizacji skorelowany jest z działaniami podejmowanymi w fazach dynamicznych i wiąże się z dużą aktywnością, związaną np. z inwestycjami (np. faza narodzin czy wzrostu). Natomiast stabilne funkcjonowanie organizacji występuje w fazach statycznych (np. faza dojrzałości czy schyłku) i polega na realizacji codziennych zadań, związanych ze zwykłym funkcjonowaniem organizacji¹⁰.

⁸ S. Hałas, *Przedstawienie i porównanie wybranych modeli rozwoju organizacji*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2016, nr 444, s. 192.

⁹ H. Nowak, K. Łuczak, *Modele biznesu a cykl życia startupów internetowych – studium przypadku*, „Przegląd Organizacji” 2019, nr 9, s. 45.

¹⁰ M. Matejun, *Statyka i dynamika w cyklu życia mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2016, nr 419, s. 98.

2. OKREŚLANIE FAZY CYKLU ŻYCIA ORGANIZACJI

Istnieje kilka metod identyfikacji fazy cyklu życia organizacji, m.in.¹¹:

- ▶ pierwszą z nich jest (1) metoda list kontrolnych (opracowanie Pumpin i Prange);
- ▶ kolejną jest (2) metoda praktycznych list kontrolnych (opracowanie Domagalska-Grędys), przeznaczona dla spółdzielni funkcjonujących w agrobi-znesie;
- ▶ przełomową metodą był (3) model cyklu życia, wykorzystujący istnie-jące modele (opracowanie Miller i Friesen);
- ▶ kolejny (4) model (opracowanie Anthony i Ramesh) dotyczy rachunko-wych różnic w kolejnych fazach cyklu życia organizacji;
- ▶ następny (5) model (opracowanie Liu) wiąże się z różnorodnymi decy-zjami kierowników operacyjnych w różnych fazach cyklu życia;
- ▶ natomiast (6) model (opracowanie Dickinson) związany jest z różni-cami we wzorcach rentowności w poszczególnych fazach;
- ▶ ostatnim prezentowanym tutaj jest (7) model (opracowanie Siedlecki), analizujący wielkości finansowe w poszczególnych fazach życia organizacji.

Fazy cyklu życia organizacji powiązane są z różnicami wśród takich czyn-ników, jak np. wypłaty dywidendy, rentowność, sprzedaż czy struktura kapitału. Wynika to m.in. z różnych strategii realizowanych w poszczególnych fazach życia organizacji. Przykładowo na etapie narodzin i wzrostu najważniejszy jest wzrost sprzedaży, bez konieczności wzrostu rentowności. Natomiast w fazie dojrzałości może być planowany wzrost rentowności za pomocą wzrostu sprze-daży i redukcji kosztów. Fazy turbulencji i upadku różnią się od poprzednich faz, np. wyższym zadłużeniem czy niższą rentownością¹². Organizacje w trakcie swojego życia doświadczają okresów stabilizacji i powolnej ewolucji, ale rów-nież gwałtownych zmian. Przebieg tych doświadczeń zależy (według Greinera) od wieku organizacji, jej rozmiaru, funkcjonowania w miarę stabilnych okresach

¹¹ J. Żurakowska-Sawa, *Efektywność ekonomiczna przedsiębiorstw przemysłowych w zależ-ności od fazy cyklu życia*, seria: Monografie i Rozprawy nr 13, Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej, Biała Podlaska 2021, s. 35–43.

¹² W.C. Oliveira, D.S. Monte-Mor, *Influence of the Organizational Life Cycle on the Viola-tion of Financial Covenants*, "Revista Brasileira de Gestão de Negócios" 2022, vol. 24 (4), s. 711.

ewolucji, trwających od 4 do 8 lat, funkcjonowania w okresach przełomowych zmian oraz szybkości wzrostu branży, w której organizacja funkcjonuje¹³.

Nawiązując do powyższego, organizacje przechodzą przez kolejne fazy cyklu życia nie zawsze w sposób liniowy (badanie Millera i Friesena). Niektóre fazy mogą być pomijane, organizacje mogą wracać do etapów wcześniejszych, na których już były. Zmiana poszczególnych faz opisywana jest teorią metamorfozy. Polega to na wymuszeniu zmiany w sytuacji, gdy interakcja pomiędzy organizacją a otoczeniem jest na tyle zła, że brak reakcji może powodować spadek efektywności i/lub zagrożenie upadkiem¹⁴.

3. OPIS BADANIA

Celem przeprowadzenia badania było określenie fazy cyklu życia organizacji oraz określenie różnic w użyciu tej metody przez dwie badane podgrupy – podgrupę pracowników oraz podgrupę studentów. Podstawą realizacji tego zamierzenia było wypełnienie kwestionariuszy list kontrolnych przez osoby będące uczestnikami organizacji i stanowiące próbę badawczą. Skład próby badawczej obejmuje dwie podgrupy – pracowników organizacji oraz studentów. Tak skonstruowana próba badawcza pozwala na porównanie efektów kwalifikacji do określonej fazy życia organizacji przez osoby bardziej (pracownicy) i mniej (studenci) zorientowanej w specyfice funkcjonowania organizacji.

W badaniu wzięło udział 13 osób – 6 pracowników i 7 studentów. Grupa pracowników charakteryzowała się długoletnim stażem zawodowym w badanej organizacji. Grupa studentów złożona była z osób na czwartym roku studiów. Zastosowano dobór nielosowy za pomocą metody doboru przypadkowego. Uczestnicy badania wypełnili kwestionariusze list kontrolnych i na tej podstawie przygotowano i opracowano materiał badawczy.

Zastosowano badanie w postaci analizy danych jednostkowych uczestników badania oraz analizy uśrednionych danych przy wykorzystaniu średniej arytmetycznej. Dokonano przetworzenia danych poprzez sumowanie odpo-

¹³ M.R. Ford, *Organizational Life Cycles*, in: A. Farazmand (ed.), *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance*, Springer, Cham 2016, s. 2.

¹⁴ S.H. Hanks, *The Organization Life Cycle: Integrating Content and Process*, "Journal of Small Business Strategy" 1990, vol. 1 (1), s. 10.

wiedzi pozytywnych oraz negatywnych, procentowego udziału zsumowanych odpowiedzi we wszystkich odpowiedziach, a także obliczenia ilościowej miary stopnia natężenia dla czterech list kontrolnych (po jednej dla każdej z czterech faz życia organizacji). Poszczególne dane opracowane dla niniejszego badania zostały przedstawione w postaci wykresów słupkowych.

Etapy przeprowadzonego badania:

1. poszukiwanie i analiza przedmiotowej literatury;
2. określenie próby badawczej i uzupełnienie kwestionariuszy list kontrolnych;
3. obliczenia na podstawie uzyskanych danych, wizualizacja danych i omówienie rezultatów.

Badaniem została objęta uczelnia funkcjonująca w północnej Polsce. Studia realizowane są na poziomie licencjackim, inżynierskim oraz magisterskim. Uczelnia ma w ofercie również studia podyplomowe oraz kursy i szkolenia. Kształcenie odbywa się w zakresie różnych dyscyplin naukowych. Organizacja ta ma również podpisane umowy z uczelniami zagranicznymi w ramach programu Erasmus+.

Przyporządkowanie organizacji do fazy cyklu życia zostało zrealizowane, jak wspomniano powyżej, poprzez metodę list kontrolnych. Metoda ta polega na ocenie stwierdzeń (dotyczących organizacji) znajdujących się na listach kontrolnych. Stwierdzenia te skumulowane są w czterech grupach, po jednej dla każdego etapu cyklu życia organizacji. Etapy te to: przedsiębiorczość, wzrost, dojrzałość i schyłek. Dla każdej z tych czterech faz sformułowano 45 twierdzeń charakterystycznych dla danej fazy. Zadaniem uczestnika badania jest zdecydowanie o prawdziwości każdego stwierdzenia¹⁵. Pomocna przy realizacji tego zadania jest skala adekwatności poszczególnych stwierdzeń¹⁶:

1. ocena 5 – całkowicie dotyczy (DD);
2. ocena 4 – częściowo dotyczy (D);
3. ocena 3 – trudno określić (D/N);
4. ocena 2 – raczej nie dotyczy (N) oraz
5. ocena 1 – całkowicie nie dotyczy (NN).

Lista kontrolna dla każdej z czterech faz zawiera stwierdzenia dotyczące

¹⁵ A. Orkisz, *Identyfikacja fazy cyklu życia organizacji z wykorzystaniem metody list kontrolnych na podstawie wybranej firmy konsultingowej*, „Firma i Rynek” 2018, nr 2 (54), s. 64.

¹⁶ T. Krawczyk, *Diagnozowanie fazy rozwoju organizacji z wykorzystaniem metody list kontrolnych – na przykładzie Państwowego Gospodarstwa Leśnego Lasy Państwowe*, „Studia i Materiały. Miscellanea Oeconomicae” 2009, nr 1, s. 128.

następujących obszarów funkcjonowania organizacji¹⁷: cel, strategia, kultura organizacyjna, kapitał, pracownicy, styl kierowania, struktura organizacyjna, planowanie, zaopatrzenie, produkt lub usługa, obroty, innowacje, marketing, reklama, wiek oraz otoczenie. W niniejszym badaniu zastosowano listy kontrolne znajdujące się w artykule T. Krawczyka¹⁸.

Przetworzenie danych wejściowych zostało przeprowadzone przy użyciu wzoru na obliczenie ilościowej miary stopnia natężenia dla czterech list kontrolnych (każda dla kolejnych faz cyklu życia organizacji). Charakterystyka wzoru przedstawia się następująco¹⁹:

$$SNi = (1 : S) \sum_{l=1}^5 l * Kli$$

- i* - indeks badanej fazy (*i* = 1, 2, 3, 4);
- S* - liczba kryteriów analitycznych (45 stwierdzeń dla każdej fazy cyklu życia);
- l* - ocena stopnia natężenia danego stwierdzenia (*l* = 5 (DD), 4 (D), 3 (D/N), 2 (N), 1 (NN));
- Kli* - liczba odpowiedzi o stopniu natężenia „*l*” dla „*i*-tej” listy kontrolnej;
- SNi* - ilościowa miara stopnia natężenia dla „*i*-tej” listy kontrolnej.

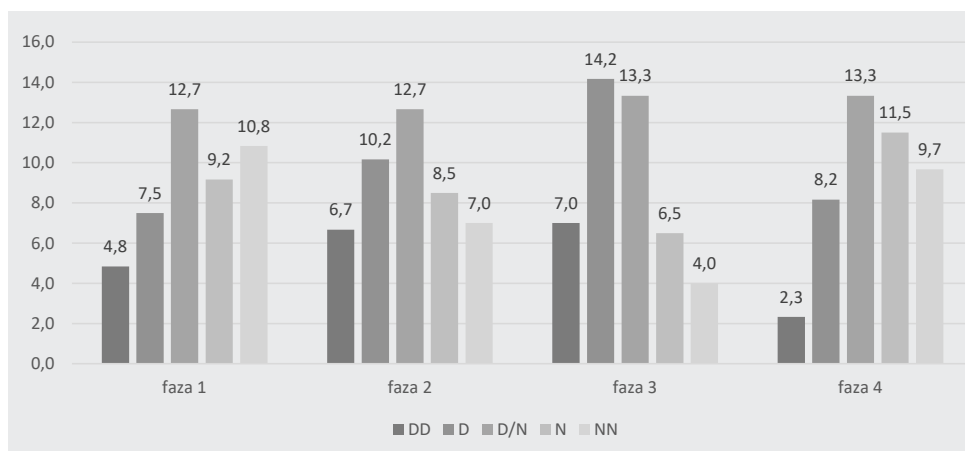
4. ANALIZA UZYSKANYCH WYNIKÓW

Uzyskanie wyników zbiorczych przeprowadzono poprzez uśrednienie wyników jednostkowych. W rezultacie tego działania uzyskano dane zawarte na rys. 1-6. Rysunek 1 przedstawia liczbę ocen o różnym stopniu natężenia (od DD do NN) w poszczególnych fazach cyklu życia organizacji. Omawiając badanie wśród pracowników, można zauważyć, że największa liczba ocen o kategorii DD przypada na fazę drugą i trzecią cyklu życia organizacji. Więcej ocen w tych dwóch fazach dotyczy oceny D. Trochę inaczej sytuacja wygląda w przypadku badania grupy studentów (rys. 2). Podobnie większa liczba ocen pozytywnych przypadła na te same fazy. Także stopień ocen DD i D był wyższy niż w przypadku grupy pracowników – szczególnie różnica ta jest widoczna odnośnie do oceny DD.

¹⁷ A. Orkisz, *Identyfikacja fazy cyklu życia*, s. 65.

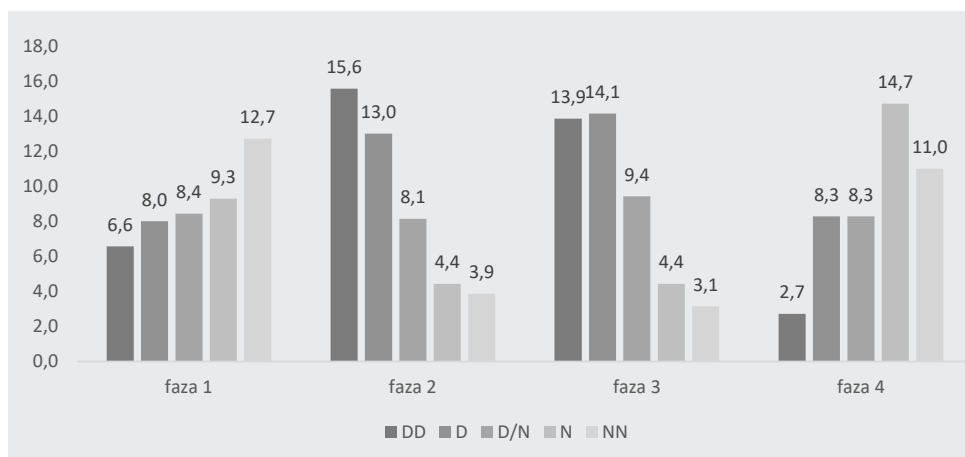
¹⁸ T. Krawczyk, *Diagnozowanie fazy rozwoju*, s. 129-135.

¹⁹ Tamże, s. 129.



Rys. 1. Uśredniona liczba ocen według stopnia natężenia w fazach cyklu życia organizacji (pracownicy)

Źródło: badania własne

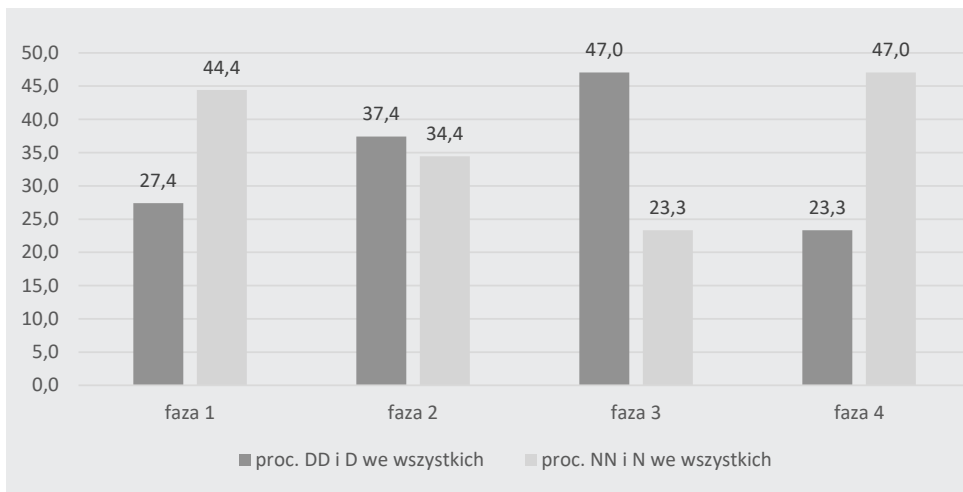


Rysunek 2 Uśredniona liczba ocen według stopnia natężenia w fazach cyklu życia organizacji (studenci)

Źródło: badania własne

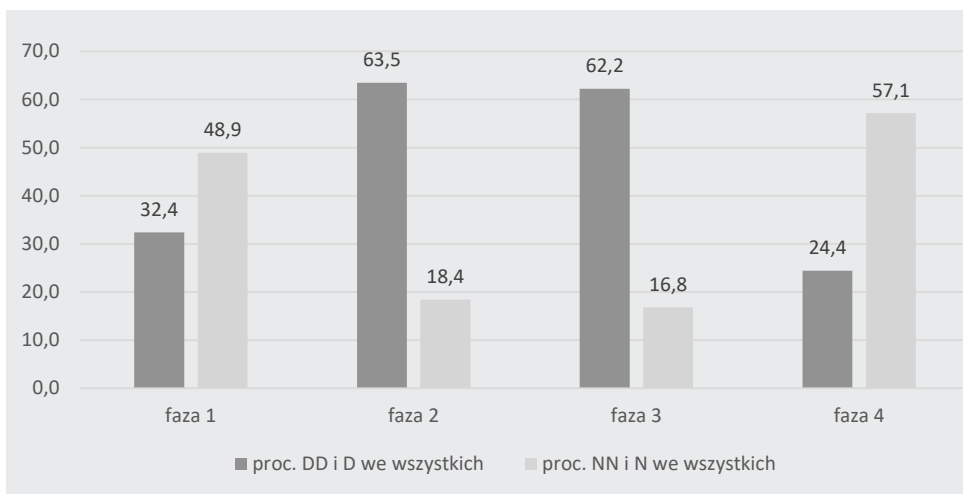
Porównując procentowy udział odpowiedzi pozytywnych (łącznie oceny DD i D) widoczny na rys. 3 i 4, można zauważyć dominację fazy 2. i 3. zarówno w ocenach pracowników, jak i studentów. Jednak w przypadku pracowników (rys. 3) wyraźnie widać, że organizacja jest w fazie 3. Natomiast na podsta-

wie ocen studentów, w niewielkim stopniu, organizacja jest w fazie 2. (rys. 4). Zarówno w badaniu pracowników, jak i studentów najwięcej ocen negatywnych i najmniej ocen pozytywnych dotyczyło fazy 1. i 4. (rys. 3 i 4).



Rys. 3. Uśredniona liczba ocen pozytywnych i negatywnych w fazach cyklu życia organizacji w proc. (pracownicy)

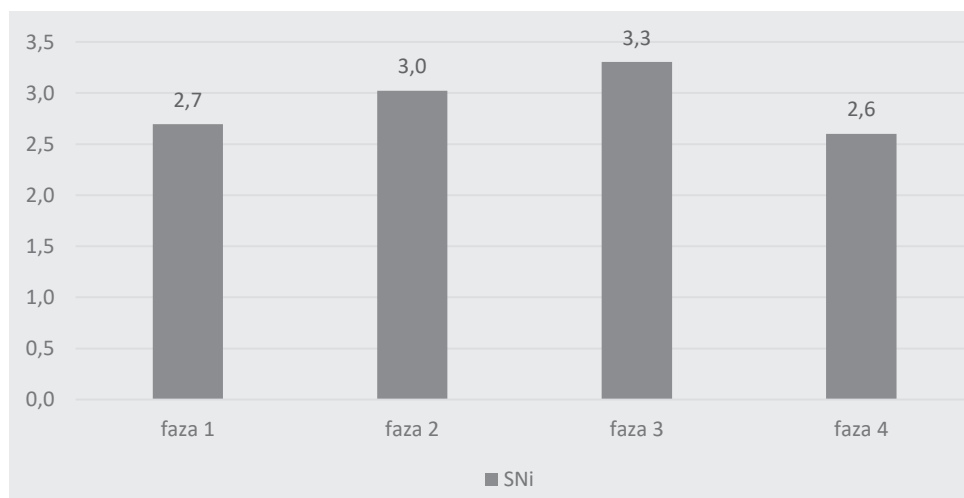
Źródło: badania własne



Rys. 4. Uśredniona liczba ocen pozytywnych i negatywnych w fazach cyklu życia organizacji w proc. (studenci)

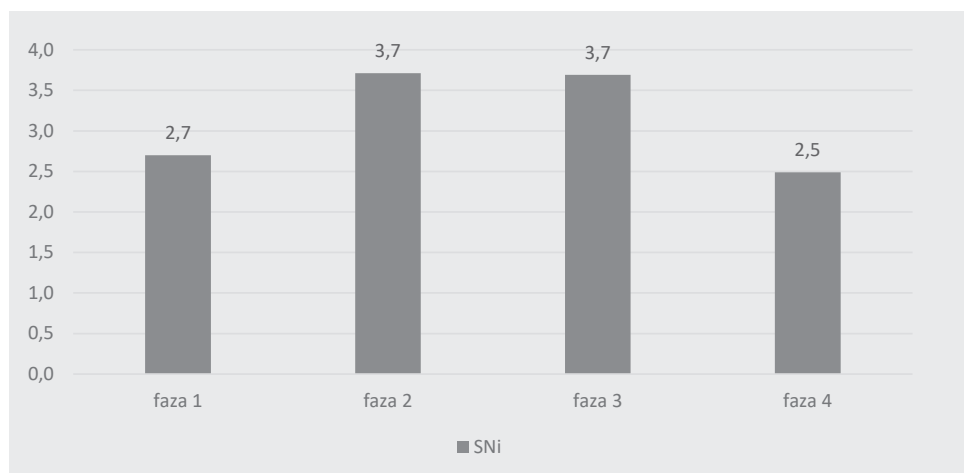
Źródło: badania własne

Weryfikując powyższe oceny (rys. 1-4), kolejnym etapem badania jest zastosowanie ilościowej miary stopnia natężenia w poszczególnych fazach cyklu życia organizacji. Zastosowanie wzoru na SNi pozwoliło na obliczenia i przedstawienie ich wyników na rys. 5 i 6.



Rys. 5. Uśredniona ilościowa miara stopnia natężenia w fazach cyklu życia organizacji (pracownicy)

Źródło: badania własne



Rys. 6. Uśredniona ilościowa miara stopnia natężenia w fazach cyklu życia organizacji (studenci)

Źródło: badania własne

Na pierwszym omawianym rysunku (rys. 5) wyraźnie można zauważyć, że organizacja jest w fazie 3. cyklu życia (najwyższa wartość S_{Ni} na podstawie ocen pracowników). Natomiast na podstawie obliczeń S_{Ni} dla ocen studentów okazało się, że organizacja jest w fazie 2. i 3. cyklu życia (ta sama wartość S_{Ni} dla obu faz).

PODSUMOWANIE

Zastosowanie kwestionariuszy list kontrolnych pozwoliło zidentyfikować fazę życia badanej organizacji. Organizacja ta została zaklasyfikowana do fazy dojrzałości (faza 3.), na podstawie badania list kontrolnych według ocen pracowników (zarówno na podstawie uśrednionej liczby ocen pozytywnych, jak i uśrednionej ilościowej miary stopnia natężenia).

Jednak, analizując dane według badania list kontrolnych na podstawie ocen studentów, należy stwierdzić, że organizacja znajduje się w fazie wzrostu (faza 2.) i dojrzałości (faza 3.) – taka sama wartość miary natężenia dla obu faz. Natomiast w przypadku uśrednionej liczby ocen pozytywnych występuje niewielka przewaga na korzyść fazy 2.

W badaniu została zastosowana nieparzysta skala ocen. Warto byłoby przeprowadzić ponowne badanie z zastosowaniem parzystej skali ocen. Zmiana ta pozwoliłaby na eliminację oceny średniej (D/N – trudno określić), która uniemożliwia jednoznaczne zaszeregowanie danej cechy organizacji do kategorii „występuje” lub kategorii „nie występuje”. Oceny średnie zasiliłyby wtedy oceny pozytywne (DD i D) lub negatywne (NN i N), co spowodowałoby bardziej wyraźne zaszeregowanie organizacji do odpowiedniej fazy cyklu życia.

Zarówno badanie ocen cech organizacji zawartych w listach kontrolnych pracowników, jak i studentów pozwoliło stwierdzić, że organizacja jest w fazie 3. życia (faza dojrzałości). Chociaż w przypadku ocen studentów możliwa jest klasyfikacja zarówno do fazy 2., jak i 3. (taka sama wartość S_{Ni} dla obu faz oraz niewielka różnica w procentowym ujęciu odpowiedzi pozytywnych pomiędzy obiema fazami).

Faza dojrzałości poprzedza fazę schyłku. Jednak jak wspomniano wcześniej, nie zawsze przebieg faz jest sekwencyjny. W zaistniałej sytuacji może warto byłoby podjąć decyzje związane z rozwojem, które utrzymałyby omawianą organizację w aktualnej fazie lub – w razie konieczności adaptacji do zmian w otoczeniu zewnętrznym – do fazy 2.

Identyfikacja fazy cyklu życia organizacji oraz wynikające z tego konsekwencje pozwalają na przygotowanie się uczelni i świadome uczestniczenie w tym procesie. Zwłaszcza, jeżeli kryzys wynika z negatywnych atrybutów związanych z aktualną fazą życia. Celowe jest wtedy wprowadzenie zmian odpowiadających kolejnej fazie cyklu życia. Niestety nie oznacza to, że każdy kryzys może być zażegnany poprzez podjęcie odpowiednich działań w celu przejścia do kolejnego poziomu rozwoju. Różne strategie (np. strategia konsolidacji i centralizacji czy strategie zorientowane na podnoszenie morale, zaangażowanie i indywidualną inicjatywę) mogą być stosowane w celu zmiany fazy cyklu życia i lepszego dostosowania do zmieniającej się sytuacji. Również w uczelniach np. decentralizacja (jako faza cyklu życia) może prowadzić do sytuacji, że różne podjednostki organizacyjne mogą niezależnie meandrować między odmiennymi fazami cyklu życia. Innym elementem jest dopasowanie cech kierownictwa różnych szczebli do wyzwań charakterystycznych dla danej fazy cyklu życia uczelni (skuteczność tych osób może się zmieniać na różnych poziomach rozwoju organizacji). Różne potrzeby uczelni są zaspokajane poprzez kierowanie nią przez różnych ludzi (innowacyjność i pozyskiwanie zasobów wymaga innych ludzi, a stabilność, kontrola i efektywność – innych). Różne poziomy rozwoju organizacji – i związane z tym wyzwania – wymagają innych cech od osób decyzyjnych, a znajomość fazy cyklu życia pozwala w pewnym stopniu lepiej zarządzać taką zmianą²⁰.

Organizacje, w tym uczelnie, funkcjonują w zmiennym otoczeniu. Odpowiedzią na ten proces jest adaptacja organizacyjna, która polega na zmianach wewnątrz organizacji, służących dostosowaniu się do zmian w środowisku zewnętrznym. Adaptacja nie jest więc ani planową zmianą, ani rozwojem organizacji. Skuteczność wprowadzenia adaptacji jest związana z czterema rodzajami jej realizacji. Rozpoczynając od niskiego wpływu kierownictwa na ten proces i nieprzetrwania organizacji, a kończąc na wysokim wpływie kierownictwa i długookresowym przetrwaniu organizacji. Uwzględniając te zależności, możemy wyróżnić następujące kategorie adaptacji organizacyjnej:

1. ekologia populacyjna (*Population Ecology Approach*, m.in. Aldrich i Pfeffer, Hannan i Freeman, McKelvey) – podobieństwo do selekcji naturalnej, lepiej przystosowane organizacje przetrwają dzięki przypadkowej zgodności z wymaganiami otoczenia, ludzie nie mają na to wpływu;

²⁰ K.S. Cameron, D.A. Whetten, *Models of the Organizational Life Cycle: Applications to Higher Education*, "The Review of Higher Education" 1983 (Summer), vol. 6, no. 4, s. 292–296.

2. cyklów życia (*Life Cycles Approach*) – otoczenie zewnętrzne nadal ma duży wpływ, ale kierownictwo poprzez odpowiednie decyzje może wpływać na zmianę fazy cyklu życia organizacji;

3. strategicznego wyboru (*Strategic Choice Approach*, m.in. Child, Aldrich) – otoczenie zewnętrzne ma wpływ na organizację, ale kierownictwo, wykorzystując różne strategie, wpływa na sukces bądź porażkę organizacji;

4. symbolicznego działania (*Symbolic Action Approach*, m.in. Pfeffer, Peters) – nie zmiana struktury czy technologii, ale wpływanie na zmianę zachowań organizacyjnych, poprzez: zastosowanie zmian symbolicznych, inną interpretację rzeczywistości, koncentrację na wybranych działaniach organizacyjnych, zmienianie przestrzeni fizycznej czy wprowadzanie wątpliwości w celu wywołania poczucia niepewności wśród pracowników i otwarcia ich na zmianę.

Odpowiedzią na adaptację w zmieniającym się otoczeniu zewnętrznym może być koncepcja janusowego myślenia (*Janusian thinking*) i janusowej instytucji (*Janusian institution*). Polega to na przyjęciu za prawdziwe dwóch lub większej liczby przeciwieństw, co poprzez podjęcie działań w celu rozwiązania takiej sprzeczności prowadzi do kreatywnego i skutecznego podołania problemom, a przez to odpowiedniej adaptacji do zmieniającego się otoczenia. Opisywane podejście wymaga w uczelniach zarówno luźnych elementów procesowych, jak i ścisłych struktur organizacyjnych – dwa przeciwieństwa. Pierwsze sprzyjają tworzeniu innowacyjnych adaptacji, natomiast drugie umożliwiają ich skuteczne wdrożenie. Realizacja takich założeń może być spełniona m.in. poprzez struktury *ad hoc*, procesy równoległe czy układy macierzowe. Instytucje edukacyjne muszą pogodzić te dwa przeciwstawne stany oraz zachować równowagę pomiędzy elastycznością a stabilnością. Adaptacja wymaga więc jednoczesnego konsensusu i jednorodności (wspólny cel, szybkie wprowadzanie zmian) oraz różnorodności i heterogeniczności (wiele punktów widzenia, specjalizacji). Niezbędna jest zatem specjalizacja, ale również ogólność ról, proaktywność oraz reaktywność w decyzjach strategicznych. Zmienność otoczenia wymaga równoczesnej ciągłości przywództwa oraz wprowadzania nowych przywódców z nowymi pomysłami, skutecznie realizowanymi dzięki silnym strukturom²¹.

Interpretując wyniki niniejszego badania, należy uwzględnić ograniczenia procesu badawczego. Pierwszym ograniczeniem jest wielkość próby poddanej badaniu w kontekście wielkości populacji analizowanej organizacji. Jednakże

²¹ K.S. Cameron, *Organizational Adaptation and Higher Education*, "Journal of Higher Education" 1984 (March/April), vol. 55, no. 2, s. 123–131, 135–138, 140.

poziom znajomości organizacji w zależności od stażu studiowania lub pracy mogłyby zakłócać wyniki uzyskane za pomocą kwestionariuszy list kontrolnych w przypadku zagregowanych danych. Badanie zostało przeprowadzone na grupie studentów czwartego roku i wieloletnich pracownikach, co sprzyjało znajomości organizacji. Celowe byłoby np. zwiększenie liczebności próby w podgrupie studentów – ale tylko czwartego roku, a także w podgrupie wieloletnich pracowników. Innym rozwiązaniem mogłoby być zastosowanie większego zróżnicowania badanych podgrup, w postaci analizy wyników kwestionariuszy wypełnionych oddzielnie przez studentów każdego roku, pracowników administracyjnych i oddzielnie nauczycieli każdej podjednostki organizacyjnej w ramach uczelni. Kolejnym ograniczeniem jest fakt, że wiele identyfikatorów zawartych w listach kontrolnych konstruowanych jest na podstawie indywidualnych, subiektywnych opinii osób poddanych badaniu. Badane osoby mogły dopiero pierwszy raz zastanawiać się nad analizowanymi zagadnieniami lub nie były wcześniej świadome ich występowania. Mogło to sprzyjać nie zawsze przemyślanej ocenie danego identyfikatora.

LITERATURA

- Audretsch D., Sanders M., Zhang L., *International Product Life Cycles, Trade and Development Stages*, "Journal of Technology Transfer" 2021, vol. 46, s. 1630–1673.
- Brzozowski M., Majsner S., *Przeciążenia informacyjno-komunikacyjne w procesie rozwoju organizacji*, „Studia i Prace Kolegium Zarządzania i Finansów” 2019, nr 175, s. 23–34.
- Cameron K.S., Whetten D.A., *Models of the Organizational Life Cycle: Applications to Higher Education*, "Review of Higher Education" 1983 (Summer), vol. 6, no. 4, s. 269–299.
- Cameron K.S., *Organizational Adaptation and Higher Education*, "Journal of Higher Education" 1984 (March/April), vol. 55, no. 2, s. 122–144.
- Ford M.R., *Organizational Life Cycles*, w: A. Farazmand (ed.), *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance*, Springer, Cham 2016.
- Glinka B., Pasieczny J., *Tworzenie przedsiębiorstwa. Szanse, realizacja, rozwój*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2015.
- Głuszek E., *Zmienność wartości organizacyjnych w cyklu życia przedsiębiorstwa*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2011, nr 218, s. 85–95.
- Golik-Górecka G., Skonieczka R., *Determinanty wzrostu i rozwoju modelu biznesowego z uwzględnieniem cyklu życia organizacji*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej”, seria: Organizacja i Zarządzanie 2018, nr 77, s. 49–63.
- Hałas S., *Przedstawienie i porównanie wybranych modeli rozwoju organizacji*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2016, nr 444, s. 190–198.

- Hanks S.H., *The Organization Life Cycle: Integrating Content and Process*, "Journal of Small Business Strategy" 1990, no. 1 (1), s. 1-12.
- Jerzak K., Dziadosz A., *Competitiveness of a Building Company within the Organisational Life Cycle*, "Technical Transactions" 2017, vol. 8, s. 61-71.
- Jirásek M., Bilek J., *The Organizational Life Cycle: Review and Future Agenda*, "Quality Innovation Prosperity: 2018, vol. 22, issue 3, s. 1-18.
- Koładkiewicz I., *Mechanizmy nadzoru korporacyjnego a cykl życia organizacji na przykładzie wybranych modeli*, w: P. Urbanek P. (red.), *Nadzór korporacyjny w warunkach kryzysu gospodarczego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2010.
- Krawczyk T., *Diagnostowanie fazy rozwoju organizacji z wykorzystaniem metody list kontrolnych - na przykładzie Państwowego Gospodarstwa Leśnego Lasy Państwowe*, „Studia i Materiały. Miscellanea Oeconomicae” 2009, nr 1, s. 125-139.
- Matejun M., *Statyka i dynamika w cyklu życia mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2016, nr 419, s. 95-106.
- Nowak H., Łuczak K., *Modele biznesu a cykl życia startupów internetowych - studium przypadku*, „Przegląd Organizacji” 2019, nr 9, s. 39-46.
- Oliveira W.C., Monte-Mor D.S., *Influence of the Organizational Life Cycle on the Violation of Financial Covenants*, "Revista Brasileira de Gestão de Negócios" 2022, vol. 4 (24), s. 708-722.
- Orkisz A., *Identyfikacja fazy cyklu życia organizacji z wykorzystaniem metody list kontrolnych na podstawie wybranej firmy konsultingowej*, „Firma i Rynek” 2018, nr 2 (54), s. 59-70.
- Puto A., Brendzel-Skowera K., *Przegląd wybranych modeli rozwoju współczesnych przedsiębiorstw*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej”, seria: Zarządzanie 2011, nr 1, s. 80-91.
- Żurakowska-Sawa J., *Efektywność ekonomiczna przedsiębiorstw przemysłowych w zależności od fazy cyklu życia*, seria: Monografie i Rozprawy, nr 13, Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej, Biała Podlaska 2021.



ROZPRAWY NAUKOWE I ZAWODOWE ANS W ELBLĄGU

2023 | NR 1 | ISSN 2956-7149

TERESA PIETRULEWICZ

Doktor nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu
Akademia Nauk Stosowanych w Elblągu

ORCID: 0000-0003-1555-456X

WYKORZYSTANIE NARZĘDZI PUBLIC RELATIONS W PROCESIE KREOWANIA WIZERUNKU SZKOŁY

STRESZCZENIE

Słowa kluczowe: *public relations* szkoły, wizerunek, instrumenty PR, media

Rozwój gospodarki rynkowej zmieniał sytuację szkół na rynku usług edukacyjnych. Cechą charakteryzującą obecny rynek są coraz większe trudności w pozyskaniu odbiorcy usługi, ze względu na malejącą liczbę potencjalnych kandydatów. Obecna sytuacja na rynku usług edukacyjnych, wzrost konkurencji, niż demograficzny, stawia szkoły wobec nowych wyzwań związanych z budowaniem strategii kreowania swojego wizerunku wśród zarówno interesariuszy wewnętrznych, jak i zewnętrznych. Konkurencja między szkołami, coraz większe zainteresowanie ze strony uczniów i rodziców opinią na temat szkoły, wymuszają podjęcie działań związanych z kreowaniem wizerunku, promocją, doбором i wykorzystaniem odpowiednich instrumentów. Naturalnym instrumentem konkurowania stają się współcześnie działania wizerunkowe, które nie powinny być przypadkowymi działaniami. Celem artykułu jest przedstawienie możliwości wykorzystania najbardziej popularnych narzędzi *public relations*, z których mogą skorzystać szkoły, kreując swój wizerunek.

ABSTRACT

**Usage of public relations tools in the process
of creating the school image**

Keywords: *public relations* for schools, image, PR tools, media

The development of the market economy has changed the situation of schools in the market of educational services. A feature that characterizes the current market is the increasing difficulty in acquiring the recipient of the service due to the decreasing number of potential candidates. The current situation in the market of educational services, increased competition and demographic decline poses schools to build a strategy for creating their image among both internal and external stakeholders. The competition between schools, the growing interest of students and parents in the opinion about the school, force undertaking activities related to image creation, promotion, selection and use of appropriate instruments. Today, image-related activities are becoming a natural instrument of competition, which should not be accidental activities. The aim of the article is to present the possibilities of using the most popular public relations tools that schools can use when creating their image.

WSTĘP

Czasy, w jakich obecnie funkcjonujemy, powodują zmianę myślenia na temat rynku usług edukacyjnych. Szkoła obecnie jest ważnym elementem środowiska lokalnego, dlatego zarówno dyrekcja szkoły, kadra pedagogiczna, pracownicy, jak i uczniowie powinni dbać o podstawowe wartości i wzorce szkoły, relacje z rodzicami i pozostałymi interesariuszami zewnętrznymi. Ważne jest, aby umiejętnie planować i wprowadzać strategię wizerunkową szkoły w środowisku. Wiedza o wizerunku oraz czynnikach kreujących go stanowi ważny element funkcjonowania i rozwoju szkoły. Istnieje dość bogaty dorobek publikacyjny w literaturze polskiej i zagranicznej dotyczący wizerunku, jego znaczenia, obejmujący analizę zarówno pod względem teoretycznym, jak i badawczym¹, lecz

¹ W. Budzyński, *Public relations. Wizerunek, reputacja, tożsamość*, Warszawa 2021; E. Cenker, *Public relations*, Poznań 2017; A. Davis, *Public relations*, Warszawa 2005; S. Black, *Public relations*, Kraków 2005; T. Goban-Klas, *Public relations, czyli promocja reputacji*, Warszawa 1997; J. Barlik, *Doskonałe public relations*, Warszawa 2020; D. Tworzydło, *Public relations praktycznie*, Rzeszów 2017; K. Wójcik, *Public relations. Wia-*

problem uwarunkowań kreowania wizerunku szkół na poziomie podstawowym i ponadpodstawowym jest stosunkowo mało rozpoznany.

W poniższym artykule zastosowaną jako metodę badawczą analizę wybranego piśmiennictwa, poświęconego zagadnieniom tworzenia wizerunku szkół oraz wybranych instrumentów *public relations*, wykorzystywanych w tym procesie. Przegląd literatury stanowi jedno z najważniejszych działań związanych z analizą stanu obecnego w zakresie wykorzystania instrumentów *public relations*. Analiza publikacji, czasopism, raportów, literatury przedmiotu oraz stron internetowych z zakresu kreowania przez szkoły wizerunku pozwala na podejście pragmatyczne, wnikliwe, oparte na interpretacji dotychczasowego stanu wiedzy z badanego obszaru. Doboru literatury dokonano, wykorzystując m.in. specjalistyczną wyszukiwarkę naukową Google Scholar, bazę Polskiej Bibliografii Naukowej, Naukowe bazy danych – EBSCO. W niniejszym artykule wykorzystano dostępne dane wtórne, takie jak publikacje, raporty, informacje dostępne na stronach internetowych. Ograniczeniem w zastosowanym procesie badawczym była niewielka liczba publikacji opisujących zagadnienie związane z kreowaniem wizerunku szkół podstawowych i średnich, dlatego pomocne w rozważaniach stały się wybrane publikacje, koncentrujące się na tworzeniu wizerunku organizacji.

W literaturze przedmiotu mało jest także opracowań i badań dotyczących działań w zakresie kreowania wizerunku oraz jego wpływu na konkurencyjność szkół średnich. Badania takie mogą mieć znaczące implikacje praktyczne w zarządzaniu szkołą i tworzeniu strategii wizerunkowej.

Zdaniem Zemlera² zarządzający muszą dojść do przekonania, iż egzystencja organizacji zależy w dużej mierze od wykorzystania narzędzi *public relations*, dlatego wskazane jest ciągle monitorowanie działań, aby nie znaleźć się poza „marginesem pozytywnego postrzegania” ze strony opinii otoczenia. Budowanie pozytywnego wizerunku, kształtowanie go w sposób przemyślany może sprzyjać podtrzymywaniu pozytywnych relacji z klientami usług edukacyjnych, dlatego każda placówka oświatowa powinna inwestować w działalność związaną z PR.

rygodny dialog z otoczeniem, Warszawa 2021; A. Theaker (ed.), *The Public Relations Handbook*, New York 2021 i in.

² Z. Zemler, *Public relations – kreowanie reputacji firmy*, Warszawa 1992.

1. PUBLIC RELATIONS W SZKOLE

Public relations (PR) stanowi główny instrument budowania opinii, pozytywnego wyobrażenia o szkole, utrwalania i rozszerzania poprzez własne kanały informacji o niej³. Ta forma komunikacji wielokierunkowej obejmuje wiele działań informacyjnych, oddziałuje na określone grupy podmiotów szkoły, a jednocześnie odbiera i reaguje na sygnały wychodzące z otoczenia. W literaturze przedmiotu można spotkać wiele określeń *public relations*, lecz zdefiniowanie terminu jest bardzo trudne⁴. Według Davisa „W *public relations* panuje bałagan (...), zbyt pochopnie tworzonej terminologii oraz dużych uogólnień (...)”⁵.

PR to sztuka docierania do osób i wpływania na nie w sposób jak najbardziej efektywny i przystępny⁶, to zarządzanie komunikacją między organizacją a odbiorcami procesu, ale tylko w stosunku do wybranych grup. Zakres *public relations* jest szeroki, jednak najważniejsze działania PR opisywane są często jako proces komunikacji⁷. Rozwadowska⁸ podkreśla, że „Praktyka *public relations* w znacznej mierze polega na komunikowaniu się. Nie chodzi tu jednak o proste informowanie (...), lecz o pewien złożony proces o charakterze dwukierunkowym”. Z pewnością nie ma jednej idealnej definicji *public relations*⁹.

Istotą tego artykułu nie jest zdefiniowanie pojęcia *public relations*, warto niemniej zwrócić uwagę na podstawową problematykę wynikającą z mnogości definicji. W większości z nich można wyróżnić cechy¹⁰, z których wynikają określone wskazówki działań *public relations*, takie jak:

- ▶ *public relations* stanowi działalność prowadzoną przez wszystkie podmioty;
- ▶ działalność skierowana jest do konkretnych odbiorców;

³ R. Reszel, *Zarządzanie marketingowe szkołą*, <http://edukator.edux.pl/artykuly.php> [dostęp: 15.02.2022].

⁴ W. Budzyński, *Wizerunek firmy, kreowanie, zarządzanie, efekty*, Wydawnictwo Poltex, Warszawa 2017, s. 9.

⁵ A. Davis, *Public relations*, s. 13.

⁶ R.L. Dilenschneider, *The Public Relations Handbook*, New York 2022.

⁷ A. Davis, *Public relations*, s. 24.

⁸ B. Rozwadowska, *Public relations, teoria, praktyka, perspektywy*, Wydawnictwo Studio Emka, Warszawa 2011, s. 15.

⁹ Tamże, s. 39.

¹⁰ J.E. Grunig, T. Hunt, *Managing Public Relations*, Holt, Rinehart and Winston, New York 1984; S. Black, *Public relations*; S.M. Cutlip, A.H. Center, G.M. Broom, *Effective Public Relations*, Prentice-Hall, 2006; K. Wójcik, *Public relations*.

- ▶ dotyczy zarządzania komunikacją między organizacją a różnymi grupami jej odbiorców;
- ▶ analizuje tendencje, doradza, realizuje planowe programy;
- ▶ ułatwia komunikację i interakcję organizacji z otoczeniem/odbiorcami;
- ▶ obserwuje zmiany i planuje ich wykorzystanie przy tworzeniu strategii;
- ▶ dba o wizerunek oraz reputację;
- ▶ stanowi funkcję zarządzania.

Black¹¹ określił istotę *public relations* za pomocą słów-kluczy: wiarygodność, reputacja, harmonia i zaufanie, opartych na prawdziwej, rzetelnej, jasnej i pełnej informacji. Budowanie dobrych relacji z różnymi grupami, mającymi wpływ na funkcjonowanie organizacji, kreowanie pozytywnego wizerunku oraz reagowanie na wydarzenia i informacje zarówno korzystne, jak i negatywne, to wyjaśnienie *public relations* według Kotlera¹².

Planowe i długofalowe zarządzanie procesem komunikowania, uwzględniając cele organizacji, opinie i interesy grup, służy budowaniu wzajemnie korzystnych relacji z otoczeniem¹³. Szkoła, budując swój wizerunek, stara się zwrócić uwagę otoczenia na pozytywne skojarzenia związane z nią, tworząc system komunikacji i odpowiednio nim zarządzając. Komunikat do każdej z grup powinien być w szczególności sposobem kierowany. Gdy szkoła zainteresowana jest w większym stopniu pozyskaniem potencjalnych uczniów, wówczas w przekazach marketingowych akcentować będzie wyniki egzaminów, osiągnięcia w zakresie konkursów i olimpiad, różnorodność oferty edukacyjnej, atmosferę, jaka w niej panuje. Celem komunikacji zewnętrznej jest wzbudzenie zainteresowania szkołą i wywołanie pozytywnego nastawienia do jej działalności. Sposób komunikowania się z interesariuszami ma duży wpływ na budowanie wizerunku. To jeden z kluczowych czynników sukcesu, pozwala dotrzeć do potencjalnych klientów szkoły, zaprezentować ją na rynku usług edukacyjnych.

Skuteczny system komunikacji to system dwukierunkowy, który umożliwia przepływ informacji ze szkoły do środowiska oraz przepływ informacji z otoczenia (jak jest postrzegana przez odbiorców). Kształtowanie wizerunku stanowi podstawową, standardową funkcję *public relations*. Szkoła publiczna finansowana jest przez samorządy i nie dysponuje takimi zasobami finansowymi, żeby prowa-

¹¹ S. Black, *Public relations*, s. 12.

¹² Ph. Kotler, *Marketing*, Rebis, Poznań 2020.

¹³ J. Barlik, E. Hope, J. Olędzki, K. Wojcik, *Standardy profesjonalnego public relations*, Warszawa 2020, s. 22–23.

dzić działania o dużym zasięgu, czy też korzystać z usług wyspecjalizowanych agencji *public relations*, ale nie może jednocześnie pozwolić sobie na rezygnację z tych działań. Placówki szkolne, aby były skuteczne i efektywne w budowaniu opinii, podejmują czynności związane z *public relations*, które muszą być systematyczne, ciągle i planowe.

Analiza grup docelowych (uczniowie, rodzice, przedsiębiorcy, instytucje, z którymi współpracuje szkoła itp.) umożliwi podjęcie decyzji związanych z doбором właściwych działań w zakresie PR, przygotowaniem odpowiedniego komunikatu w określonym czasie. *Public relations* jako proces komunikacyjny, który polega na przekazywaniu informacji o szkole, wpływaniu na otoczenie, integrowaniu interesariuszy i ocenie potrzeb rynku pracy¹⁴, spełnia kluczową rolę w budowaniu wizerunku. Umiejętnie wykorzystane *public relations* w szkole wymaga umiejętnego oddziaływania na odbiorców usługi edukacyjnej, wykorzystując kreatywność i innowacyjność działań.

2. INSTRUMENTY PUBLIC RELATIONS

Wizerunek szkoły staje się istotnym czynnikiem kształtującym pozycję szkoły na rynku usług edukacyjnych i pozycjonuje ją na mapie społecznej percepcji. Pozytywne utożsamianie szkoły i postrzeganie przez odbiorców¹⁵ jej usługi ma kluczowy wpływ na poziom zainteresowania ofertą szkoły, a w efekcie na wielkość i strukturę naboru. Zainteresowanie szkół kształtowaniem wizerunku wynika coraz bardziej ze wzrostu świadomości kadr zarządzających szkołą na temat korzyści, jakie może ona osiągnąć, budując przewagę konkurencyjną, w oparciu o ugruntowany pozytywny obraz w środowisku.

Aby dostarczyć informacje, niezbędne są różnorodne narzędzia *public relations*, dobrane do rodzaju odbiorców. Wielu autorów (Davis, Grunning, Rozwadowska, Cenker, Budzyński i inni)¹⁶ w swoich opracowaniach najczęs-

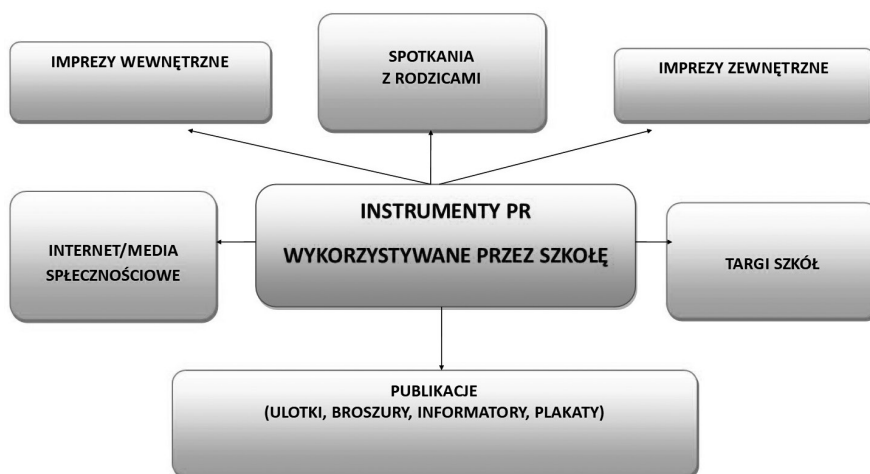
¹⁴ B. Iwankiewicz-Rak, *Zarządzanie marketingowe szkołą wyższą*, [w:] G. Nowaczyk, M. Kolasieński (red.), *Marketing szkół wyższych*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bankowej, Poznań 2018, s. 63.

¹⁵ Uczniów, rodziców, potencjalnych kandydatów do szkoły, środowisko lokalne, partnerów itp.

¹⁶ A. Davis, *Public relations*; W. Budzyński, *Public relations, zarządzanie reputacją firmy*, Warszawa 2001; E. Cenker, *Public relations*; B. Rozwadowska, *Public relations*.

ciej wśród instrumentów¹⁷ *public relations* wymieniają: media relations (relacje z mediami), CI (*corporate identity*) – tworzenie tożsamości organizacji, *public affairs*, zarządzanie w sytuacjach kryzysowych, lobbying, sponsoring, wydawnictwa (wewnętrzne i zewnętrzne), CSR (*social responsibility*) – społeczna odpowiedzialność biznesu.

Szkoły często nie mają możliwości kompleksowego tworzenia wizerunku, wykorzystując duże kampanie, dlatego wybierają bardziej dostępne dla siebie narzędzia. Istotne jest, aby dobrać tak instrumenty *public relations*, aby skutecznie wykreować wizerunek, uwzględniając możliwości ich wykorzystania oraz uwarunkowania budżetowe. Rysunek 1 przedstawia najczęściej stosowane przez szkoły instrumenty *public relations*.



Rys. 1. Instrumenty PR wykorzystywane przez szkołę

Źródło: oprac. własne

Potrzeba wykorzystania instrumentów *public relations* przez placówki szkolne wynika z¹⁸:

▶ dostępu do informacji o szkole i możliwości wyboru przez uczniów i ich rodziców na tej podstawie danej placówki szkolnej;

¹⁷ Zamiennie stosując także określenie: narzędzia public relations.

¹⁸ E. Walkiewicz, *Public relations w działaniach szkoły*, E Hoppe (red.), *Public relations instytucji użyteczności publicznej*, Wydawnictwo Scientific Publishing Group, Gdańsk 2005, s. 126–127.

▶ rosnącej świadomości rodziców w zakresie edukacji swoich dzieci (powinni znać działania szkoły, ofertę edukacyjną, programy i metody nauczania, a także, jakie są postępy ich dziecka);

▶ coraz większej roli szkoły w środowisku lokalnym (szkoła często pełni w środowisku funkcję kulturotwórczą; kształtując swój wizerunek, może przyczynić się do wzrostu zadowolenia mieszkańców z poziomu świadczonej usługi);

▶ realizacji zadań szkoły w zakresie komunikacji z organami samorządu terytorialnego (samorząd terytorialny decyduje o budżecie szkoły, organizacji jej pracy, zatem odpowiednie działania w zakresie *public relations*, skierowane do organu prowadzącego szkołę, mogą w dużym stopniu ułatwić szkole tworzenie strategii wizerunkowych);

▶ podejmowania działań zapobiegających sytuacjom kryzysowym, chroniących wizerunek szkoły;

▶ dbałości o uczniów i pracowników szkoły (warunki nauki, pracy, system przekazu informacji).

W świetle literatury przedmiotu można zauważyć, że podobnie jak w odniesieniu do samego pojęcia *public relations*, tak i w przypadku wewnętrznego *public relations* (*internal relations*) – nie ma jednej definicji. Najczęściej wyróżnia się dwa aspekty wewnętrznego PR. Jeden jest związany z wewnętrznym przepływem informacji – komunikacją, drugi – traktuje wewnętrzny *public relations* w aspekcie zarządzania zasobami ludzkimi, nastawiony na kreowanie relacji interpersonalnych, budowanie poczucia akceptacji w organizacji¹⁹. W tabeli 1 zostały przedstawione wewnętrzne i zewnętrzne cele PR szkoły.

Tabela 1. Wewnętrzne i zewnętrzne *public relations* szkoły

Wewnętrzne cele PR	Zewnętrzne cele PR
Motywowanie kadry pedagogicznej, uczniów, rodziców do wypełniania zadań szkoły, angażowanie w działania szkoły.	Zwiększenie komunikacji z otoczeniem zewnętrznym.
Kreowanie pozytywnych opinii, eliminowanie negatywnego nastawienia do działań szkoły.	Wzbudzenie zaufania otoczenia zewnętrznego do szkoły.
Uzyskanie poparcia przy wprowadzaniu zmian.	Pozyskanie przychylności potencjalnych kandydatów i ich rodziców do szkoły.

¹⁹ M. Kaczmarczyk, *Public relations szkół wyższych. Model komunikowania się z otoczeniem w demokratycznej przestrzeni publicznej*, Katowice–Sosnowiec 2013, s. 224–225.

Wzrost zaangażowania w kreowanie innowacji, działań promocyjnych.	Kreowanie pozytywnej opinii w środowisku lokalnym.
Współdziałanie rodziców w organizowaniu różnego rodzaju przedsięwzięć szkoły.	Informowanie o działaniach szkoły, ofercie szkoły.
Utożsamianie się pracowników, uczniów i rodziców z celami szkoły.	Dostarczanie informacji niezbędnych do podjęcia decyzji o wyborze szkoły.
Zwiększenie integracji wszystkich podmiotów szkoły.	Zaistnienie szkoły w świadomości potencjalnych kandydatów.
Wzmocnienie autorytetu dyrektora szkoły, nawiązanie lepszej komunikacji.	

Źródło: opracowanie własne.

Podstawą skuteczności narzędzi *public relations* jest komunikacja, która wewnątrz szkoły powinna być przemyślana i skuteczna. Dyrekcja, kadra pedagogiczna i pracownicy szkoły powinni zadbać o jej rzetelny przekaz adresowany do uczniów i rodziców. Duży wpływ na system komunikacji w szkole ma kultura organizacji: styl ubierania się, sposób zachowania się w określonych sytuacjach, porozumiewanie się wewnątrz i na zewnątrz szkoły, integracja z celami szkoły i sposób ich realizacji²⁰. Kultura szkoły jest wypadkową poszczególnych kultur, połączonych we wspólnej kulturze danej społeczności jako całości²¹, zwraca uwagę na szczególne aspekty życia szkolnego, potrzeby i oczekiwania jej członków, stwarza podstawę istnienia tożsamości szkoły²². Placówka szkolna, która posiada „wyrzista” kulturę organizacyjną, będzie budować swój pozytywny obraz w środowisku.

Współczesna szkoła stoi wobec wyzwań wynikających ze zmian zachodzących w jej otoczeniu, standardów, jakości świadczonej usługi edukacyjnej, dlatego powinna być przygotowana do tworzenia własnej kultury organizacyjnej, filozofii działania. Akceptując i pielęgnując społeczny charakter swojej działalności, powinna prowadzić otwarty dialog z otoczeniem wewnętrznym i zewnętrznym. Ważne jest, aby szkoła określiła, które działania najlepiej będą służyć budowaniu jej wizerunku, uwzględniając możliwości ich wykorzystania oraz identyfikując grupy docelowe.

²⁰ H. Szulce, *Obszary i możliwości wykorzystania marketingu*, Wyd. AEP, Poznań 2006, s. 142.

²¹ I. Nowosad, *Kultura szkoły w rozumieniu deskryptywnym i normatywnym. Wybrane egzemplifikacje*, „Rocznik Pedagogiczny” 2018, nr 41, s. 46.

²² Tamże.

2.1. WSPÓŁPRACA Z RODZICAMI

Spotkania z rodzicami należą do tych instrumentów *public relations*, które stanowią formę komunikacji i wzajemnych relacji szkoły z rodzicami, pełnią funkcję informacyjną, ułatwiają upowszechnienie obrazu szkoły. Spotkania nauczycieli z rodzicami stanowią efektywną i najbardziej popularną formę kreowania wizerunku, mogą być organizowane cyklicznie lub okazjonalnie. W szkole organizowane są cykliczne zebrania z rodzicami w ciągu roku szkolnego, na których wychowawcy, nauczyciele czy też dyrekcja przekazują informacje nie tylko o postępach uczniów, ale także dotyczące prezentowania oferty edukacyjnej, działań, osiągnięć czy też planowanych zmian służących podnoszeniu jakości pracy. Istnieje zarówno potrzeba kontaktu, jak i przekazania informacji rodzicom.

Na początku roku szkolnego powinien zostać opracowany harmonogram spotkań. Ich liczba jest bardzo zróżnicowana, zależy od poziomu edukacji, a także tego, czy jest to klasa rozpoczynająca naukę w szkole. Przeglądając strony www szkół i analizując zamieszczone harmonogramy spotkań, można określić ich średnią liczbę, która kształtuje się na poziomie od czterech do sześciu²³ spotkań w ciągu roku szkolnego. Niektóre szkoły prowadzą comiesięczne spotkania indywidualne (zwane często konsultacjami), wówczas takich spotkań jest od dziewięciu do nawet dwunastu²⁴ w roku. W wyniku analizy danych zamieszczonych na stronach www szkół można zauważyć, że planując swoje spotkania zamieszczają one często szczegółowe plany spotkań (data, godzina), co pozwala rodzicom tak zorganizować czas, aby mogli uczestniczyć w spotkaniu. W kontaktach z rodzicami warto pamiętać, że stanowią oni zróżnicowaną grupę odbiorców informacji. Fazlagić²⁵ wyróżnił cztery grupy słuchaczy:

1. zorientowani na ludzi – zdaniem autora są uważni, nie oceniają, okazują troskę, ale nastroje pozostałych odbiorców informacji mogą ich rozpraszać;
2. zorientowani na treść – są drobiazgowi, rozumieją wiele aspektów problemu, analizują wnikliwie to, co słyszą, potrafią przerwać dyskusję, oczekują wiarygodnej, sprawdzonej informacji;

²³ Informacje pochodzą m.in. ze stron następujących szkół: <https://spwielkolas.szkolnastrona.pl/p,41,plan-zebran-z-rodzicami-20222023>; <https://gss.edu.gdansk.pl/pl/page/o-szkole-1-98/harmonogram-spotkan-z-rodzicami>; <https://technikumcyfrowe.pl/szkola/harmonogram-spotkan-z-rodzicami>; <https://zs18.szkolnastrona.pl/p,112,harmonogram-zebran-z-rodzicami-w-roku-szkolnym-20222023> [dostęp: 24.04.2023].

²⁴ <https://sp15raciborz.edupage.org/a/spotkania-z-rodzicami> [dostęp: 24.04.2023].

²⁵ J. Fazlagić, *Marketing szkoły*, ABC Wolters Kluwer Business, Warszawa 2011, s. 186–187.

3. zorientowani na działania – ważne są dla nich szczegóły, informacja zwrotna, potrafią zwrócić rozmówcy uwagę, jeśli mija się z tematem spotkania;

4. zorientowani na czas – niecierpliwi, występuje tu „presja” czasu, gdy rozmowa odbiega od spraw związanych np. z zachowaniem uczniów, osiągnięciami czy też sprawami bieżącymi klasy.

Ważne jest rozpoznanie, jaką grupą słuchaczy są rodzice, aby budować dobre relacje z nimi, tworzyć pozytywny klimat, nieustannie doskonalić proces komunikacji. Staranne zorganizowane spotkanie i przygotowanie do niego nauczyciela to ważny czynnik budowania opinii.

Przygotowanie wychowawcy do spotkania z rodzicami można podzielić na etapy, które prezentuje rys. 2.



Rys. 2. Etapy przygotowania spotkania z rodzicami

Źródło: oprac. własne

Właściwa komunikacja, budująca dobre relacje między szkołą a rodzicami, może odbywać się w formie komunikacji pisemnej: listy, maile, komunikatory, dziennik elektroniczny. Zdaniem Fazlagića, „Dzisiaj następuje szybka profesjonalizacja życia szkoły, a takie tradycyjne narzędzia komunikacji szkoły, jak (...) spotkania z rodzicami czy komunikacja pisemna z rodzicami i inne stają się profesjonalnie wykorzystywanymi narzędziami marketingu szkoły”²⁶. Rozwój form komunikacji powoduje, że szkoły starają się wykorzystać nowe media (które coraz bardziej modyfikują kontakty międzyludzkie), w tym społecznościowe.

Z analizy dostępnych na stronach www raportów z ewaluacji zewnętrznej szkół wynika, że dla rodziców najczęstszą formą współpracy ze szkołą są zebrania. Potwierdzają to także badania, które przeprowadzili Gogolin

²⁶ Tamże, s. 190.

i Szymik²⁷ wśród rodziców szkoły podstawowej na terenie Gminy i Miasta Czerwionka-Leszczyny, dotyczące współpracy rodziców z nauczycielami. Ankietowani rodzice deklaruowali, że najbardziej preferowanymi formami współpracy są:

- ▶ zebrania ogólne (59%),
- ▶ rozmowy indywidualne (17%),
- ▶ uroczystości szkolne (10%),
- ▶ imprezy okolicznościowe (6%),
- ▶ zajęcia warsztatowe (4%),
- ▶ dni otwarte (4%).

Szkoła powinna być „organizacją otwartą” nie tylko na potrzeby uczniów, ale także rodziców, środowiska lokalnego, ośrodkiem wspomagającym edukację społeczności lokalnej, a to można osiągnąć, m.in. budując aktywny poziom współpracy z rodzicami, tworząc partnerskie relacje dzięki wspólnemu działaniu, opartemu na zaufaniu, szacunku, motywacji i sprawnej komunikacji. Starzyński, Prezes Zarządu Fundacji „Rodzice Szkole” twierdzi, że dobrej szkoły, na miarę XXI wieku nie da się zbudować bez udziału rodziców²⁸.

2.2. DRZWI OTWARTE I TARGI EDUKACYJNE JAKO INSTRUMENT KREOWANIA WIZERUNKU

Współczesna szkoła, budująca świadomie wizerunek, jest miejscem organizacji uroczystości szkolnych, wydarzeń, festynów i spotkań kulturalnych, dzięki którym może zyskać rozgłos i przyciągnąć uwagę interesariuszy. Można dokonać podziału imprez szkolnych, wyróżniając następujące grupy:

- ▶ uroczystości społeczne, w których szkoła uczestniczy, ale nie organizuje ich (np. zawody sportowe, olimpiady, konkursy, targi);
- ▶ wydarzenia szkolne, którymi mogą być: ślubowania klas pierwszych, szkolny dzień kariery, szkolenia Rady Pedagogicznej, pedagogizacja rodziców, konferencje, studniówka, egzaminy (np. matura);
- ▶ imprezy promocyjne, których celem jest budowanie opinii i populary-

²⁷ O. Gogolin, E. Szymik, *Współpraca rodziców z nauczycielami edukacji wczesnoszkolnej w świetle badań sondażowych*, „Studia i Prace Pedagogiczne” 2016, nr 3, s. 94.

²⁸ W. Starzyński, *Nie ma dobrej szkoły bez współpracy z rodzicami*, „Doradca Dyrektora Szkoły” 2012, t. X, nr 26.

zacja działań szkoły – Dzień Drzwi otwartych, imprezy kulturalne (np. koncerty uczniów szkoły, wystawiane sztuki, prace plastyczne) itp.;

- ▶ imprezy charytatywne, działania wolontarystyczne;
- ▶ imprezy edukacyjno-motywacyjne (m.in. wycieczki szkolne, dydaktyczne, obozy integracyjne dla uczniów, uroczystości integracyjne dla pracowników).

Każda szkoła ma swoje ceremoniały, które organizowane są także w określonym czasie (np. ślubowanie klas pierwszych odbywa się w okresie wrzesień–październik), imprezy, które organizuje cyklicznie lub takie, które organizowane są przez instytucje zewnętrzne, a w których uczestniczy (np. konkursy, olimpiady).

Drzwi otwarte szkoły stanowią jej wizytówkę. Jest to impreza skierowana do potencjalnych kandydatów szkoły, rodziców, a także wszystkich zainteresowanych działalnością szkoły podmiotów, mająca zainteresować ich ofertą edukacyjną oraz szkołą, jako atrakcyjnym miejscem edukacji. Ze względu na powszechność wykorzystywania Drzwi otwartych jako instrumentu *public relations* przez szkoły, powinny być one tak zorganizowane, aby przekonały kandydatów do podjęcia nauki w danej placówce. Wielu autorów (Zeller²⁹, Gawrecki³⁰, Fazlagić³¹ i in.) opisuje przebieg Drzwi otwartych w szkołach w ten sam sposób: wręczenie materiałów informacyjnych (ulotek), przedstawienie prezentacji multimedialnej szkoły, przedstawienie oferty, część artystyczna, zwiedzanie szkoły, czasami w programie pojawiają się lekcje pokazowe połączone z konkursami. Zaletą tego instrumentu PR jest łączenie ze sobą komunikowania się za pomocą słów oraz obrazu. Drzwi otwarte to przedsięwzięcie, którego celem jest promocja mocnych stron szkoły, nowoczesnych metod, technik i narzędzi służących do realizacji działań edukacyjnych.

Targi edukacyjne odbywają się w Polsce od wielu lat, a ich rynek charakteryzuje się dużym rozdrobnieniem³². Malejąca liczba populacji uczniów, ale także możliwość podejmowania nauki w wybranych szkołach średnich, powodują, że szkoły wykorzystują targi edukacyjne, aby skutecznie komunikować się

²⁹ P. Zeller, *Promocja szkoły w środowisku lokalnym*, Wydawnictwo CODN, Warszawa 2006.

³⁰ L. Gawrecki, *Promocja placówki edukacyjnej*, Oficyna Ekonomiczna Wydawnictwa eMPi2, Poznań 2012.

³¹ J. Fazlagić, *Marketing szkoły*.

³² M. Gęborowski, *Targi edukacyjne jako forma promocji szkół wyższych*, „Marketing Instytucji Naukowych i Badawczych. Kwartalnik Naukowy Instytutu Lotnictwa” 2012, nr 225, http://ilot.edu.pl/prace_ilot/?spis_zeszytow.html [dostęp: 12.12.2022].

z przyszłymi kandydatami, pozyskiwać informacje o nich i ich oczekiwaniach. Udział szkoły w tego typu przedsięwzięciu daje jej możliwość przeprowadzenia rozmów z potencjalnymi klientami. Uczestnictwo w targach to także sposób prezentacji osiągnięć, ale też i kreatywności uczniów i nauczycieli danej szkoły, którzy prezentują ją w formie stoiska targowego. Szkoła biorąca udział w targach realizuje określone cele, które zostały zaprezentowane na rys. 3.



Rys. 3. Cele wynikające z udziału szkoły w targach edukacyjnych

Źródło: oprac. własne

Targi umożliwiają realizację wielu celów jednocześnie – mają znaczenie wizerunkowe, osobom zainteresowanym ofertą stwarzają możliwość nawiązania kontaktów z przedstawicielami szkół. Budowanie pozytywnego wizerunku szkoły w czasie spotkań z potencjalnymi uczniami i ich rodzicami, powinien stanowić istotny cel szkoły. Młodzi ludzie, stojący przed wyborem dalszej ścieżki edukacyjno-zawodowej, często korzystają z oferty targowej, która umożliwia im poznanie szkoły, a w okresie późniejszym podjęcie decyzji o jej wyborze. Chcąc uzyskać maksymalne korzyści z udziału w targach, szkoła powinna: ustalić i sprecyzować prezentowaną ofertę edukacyjną, zaprojektować i wykonać stoisko wystawiennicze, przygotować zespół, który będzie reprezentował szkołę podczas targów i materiały promocyjne oraz podjąć działania po zakończeniu targów i dokonać ich oceny.

Wiele imprez, w które angażują się szkoły, przyjmują rozmaity charakter. Na swoich witrynach internetowych placówki edukacyjne często zamieszczają kalendarz imprez i uroczystości szkolnych. Jest wiele wydarzeń, których

głównymi odbiorcami są uczniowie i ich rodzice, a które wpisane są na stałe w tradycje szkoły. Dzięki eventom szkoły budują świadomość swojej marki, jak również akcentują swoją obecność wśród zarówno faktycznych, jak i potencjalnych interesariuszy.

2.3. MEDIA DRUKOWANE

Wydawnictwa zaliczane do reklamy drukowanej to popularna forma *public relations* każdej szkoły. Wśród wydawnictw można wyróżnić gazetki szkolne, kroniki, biuletyny, ulotki, broszury, foldery, monografie z okazji jubileuszu, wydawnictwa okolicznościowe, takie jak np. kalendarze, w których zawarta jest krótka informacja o szkole. W zależności od formy wydawnictwa, jedne zawierają bardziej szczegółowe informacje, inne jedynie najważniejsze (np. plakat), które kierowane są do określonego odbiorcy, lub masowego adresata. Znaczenie materiałów drukowanych i ich wartość uzależniona jest od jakości informacji, zrozumiałego przekazu treści, oryginalności. Wydawnictwa nie należą do najtańszych form promocji szkoły, ale są dość skutecznym i popularnym narzędziem przekazywania informacji. Szkoła powinna ustalić sposób dystrybuowania materiałów informacyjnych oraz zadbać o ich rzetelny przekaz.

Popularną formą prezentacji szkoły jest ulotka, która powinna być odpowiednio zaprojektowana (kolorystyka, dobór fontów, fotografie). Dobrze przygotowana będzie przyciągać uwagę, zachęcać do przeczytania, przekonywać do podjęcia decyzji o wyborze szkoły. Nie wystarczy przygotować ulotkę, zlecić jej wydrukowanie, ale należy także w odpowiednim czasie i miejscu ją dostarczyć. Fazlagić uważa, że „Ulotka sama w sobie nie będzie reklamowała szkoły: musi być rozprowadzona”³³. Materiały drukowane można rozdawać w szkołach podczas spotkań z uczniami, w czasie Drzwi otwartych, podczas targów, festynów.

Plakat to forma przekazu najważniejszych informacji, krótka prezentacja oferty. Plakaty najczęściej umieszczane są w widocznych dla zainteresowanych miejscach. Kluczowym czynnikiem może być kreatywność, która sprawi, że plakat szkoły „przebij się” przez szereg innych plakatów. Zarówno projekt graficzny, jak i wyeksponowanie, umieszczenie plakatu w odpowiednim miejscu, mogą decydować o skuteczności przekazu i dotarciu do potencjalnego odbiorcy.

³³ J. Fazlagić, *Marketing szkoły*, s. 134.

Aby plakat spełnił swoją funkcję promocyjną, powinien być prosty w zrozumieniu, przyciągać uwagę na zasadzie kontrastu oraz współgrać z identyfikacją wizualną szkoły.

Reklama drukowana, w zależności od formy, elementów wizualnych, jakości przekazywanych informacji o szkole, sposobów rozpowszechniania komunikatów i dotarcia do odbiorcy, może mieć duże znaczenie w kreowaniu wizerunku. Ta forma budowania wizerunku szkoły jest ponadczasowa, buduje wiarygodność, a przywiązanie do tradycji jest jedną z istotniejszych zalet reklamy drukowanej.

2.4. INTERNET I WITRYNA INTERNETOWA SZKOŁY

Jednym z najczęściej stosowanych i najbardziej znanych kanałów przekazywania informacji o szkole jest Internet. To ważne medium komunikowania się, dystrybucji informacji i kontaktów z użytkownikami. Z punktu widzenia szkoły na uwagę zasługuje fakt, że Internet oddziałuje na wszystkie grupy jednocześnie, zarówno uczniów szkoły, rodziców, potencjalnych kandydatów, pracowników szkoły oraz środowisko lokalne, jak również wiąże się z niskim kosztem dotarcia. Internet niesie ze sobą wiele korzyści. W ramach *public relations* do zalet Internetu można zaliczyć: wygodę korzystania z tej formy promocji (nie wymaga bezpośredniego spotkania); szeroki zasięg oraz szybki dostęp do informacji; interaktywność pomiędzy komunikującymi się – dwustronna komunikacja; multimedialność; powszechność; indywidualizację odbiorcy informacji; możliwość porównania oferty edukacyjnej; perspektywiczność i coraz bardziej modny charakter tego medium.

Internet stał się nowym „nośnikiem treści wizerunkowych”³⁴. Jako narzędzie *public relations* szkoła wykorzystuje m.in.: pocztę elektroniczną, elektroniczny dziennik, grupy dyskusyjne i fora, reklamę internetową.

Zdecydowana liczba szkół wprowadziła i wykorzystuje dziennik elektroniczny jako popularne narzędzie pracy, nie tylko dla kadry pedagogicznej, ale także rodziców, uczniów. Korzystając z e-dziennika, rodzic może stale monitorować postępy w nauce swojego dziecka, jego frekwencję, ale również na bieżąco komunikować się z nauczycielami i wychowawcą. Na podstawie obserwacji

³⁴ W. Budzyński, *Wizerunek firmy, kreowanie, zarządzanie, efekty*, Wydawnictwo Poltex, Warszawa 2017, s. 116.

i własnego doświadczenia zawodowego, porównując funkcjonowanie dziennika na poszczególnych poziomach edukacji, można zauważyć, że najczęściej wykorzystują możliwości dziennika w procesie komunikacji (poczta) rodzice dzieci uczęszczających do szkół podstawowych. Znacznie rzadziej w szkole ponadpodstawowej – najczęściej do przekazania informacji o nieobecnościach. Rodzice dzieci na pierwszym etapie edukacji przekazują informacje związane z ich oczekiwaniami wobec szkoły, poruszają sprawy dotyczące funkcjonowania klasy, proponują dodatkowe zajęcia pozalekcyjne, a także wykorzystują pocztę e-dziennika do kontaktów między sobą. E-dziennik przyczynia się z pewnością do poprawy komunikacji z uczniami i rodzicami, którzy bardziej wspierają szkołę w wypełnianiu obowiązków wychowawczych i edukacyjnych. Do najbardziej znanych e-dzienników, wykorzystywanych w polskich szkołach należą³⁵:

- ▶ Vulcan UONET+ – korzysta z niego blisko 9000 szkół,
- ▶ Librus – ponad 8000 szkół dokumentuje przebieg nauczania,
- ▶ mobiDziennik – obsługuje ponad 1200 placówek.

Dziennik elektroniczny wpływa również na poprawę wizerunku nowoczesnej szkoły w oczach społeczności lokalnej, samorządu, rodziców, uczniów oraz rekrutowanych uczniów i ich rodziców³⁶. W dzisiejszych czasach e-dziennik wspomaga proces zarządzania szkołą. Aby racjonalnie podejmować decyzje, niezbędny jest dostęp do aktualnej i usystematyzowanej informacji. Narzędzia informatyczne otwierają przed szkołą nowe możliwości oraz umożliwiają wprowadzenie zmian.

W sytuacji nasilającej się konkurencji na rynku usług edukacyjnych szkoły reklamują się także w Internecie. Szeroki zasięg oraz niski koszt, brak barier czasowych, geograficznych, możliwość dotarcia z usługą edukacyjną do bardzo wielu odbiorców, to niewątpliwe zalety tego narzędzia *public relations*. Reklama internetowa powinna być chwytliwa, ale jednocześnie spójna z treściami, które chcemy przekazać jej odbiorcy, pamiętając, że młodych ludzi przyciągnie oryginalna i nieszablonowa reklama, przedstawiona w ciekawej i interesującej formie.

³⁵ B. Wesoła, *E-dziennik w szkołach. Czy jest obowiązkowy? O tym, jak szkoły mogą korzystać z cyfrowych udogodnień*, <https://strefaedukacji.pl/edziennik-w-szkolach-czy-jest-obowiazkowy-o-tym-jak-szkoly-moga-korzystac-z-cyfrowych-udogodnien/ar/c5-17069835> [dostęp: 18.04.2023]

³⁶ W. Gala, *Plusy i minusy dzienników elektronicznych*, „Novo Szkoła” 2011, http://www.ceo.org.pl/sites/default/files/SZK20/davBinary/novo_szkola_prezentacja_plusy_i_minusy_dziennikow_elektronicznych_111123.pdf [dostęp: 26.01.2022].

Reklama kontekstowa/wizualna (przede wszystkim banery na stronach tematycznych) jest dostosowana do treści strony, na której jest umieszczona, może mieć duże znaczenie w rekrutacji uczniów. Szkoła powinna mieć świadomość rosnącej wagi reklamy kontekstowej/wizualnej w kreowaniu wizerunku szkoły. Cechą tej formy jest szybkie dopasowywanie jej do treści strony (jeżeli użytkownik przegląda strony związane z edukacją, kształceniem, to automatycznie może pojawić się baner szkoły). Jeśli nawet potencjalni uczniowie nie „klikają” na banery szkoły, to i tak kontakt z promocją wizualną może zwiększyć jej rozpoznawalność. Internet to przestrzeń na to, aby skuteczna reklama szkoły trafiła do jak największej liczby odbiorców.

Publikowanie informacji o szkole jest już w dzisiejszych czasach koniecznością. Strona www stanowi ważny element przewagi konkurencyjnej szkoły, stanowi jej wirtualną wizytówkę. Obecność placówki szkolnej w serwisach internetowych stanowi podstawowe narzędzie rozpowszechniania informacji o szkole, integruje różne formy przekazu, jest dynamicznym medium. Zdaniem Zellera³⁷, tworząc stronę www szkoła powinna zadbać, aby:

- ▶ zamieszczane informacje były aktualne, rzetelne;
- ▶ strona była przejrzysta, posiadała prostą, logiczną strukturę;
- ▶ była czytelna i przejrzysta;
- ▶ teksty nie powinny być zbyt długie;
- ▶ zachować odpowiednią kolorystykę i standard układu;
- ▶ aktualizować informacje;
- ▶ umieszczać informacje ważne dla ucznia, rodziców (plan lekcji, zastępstwa, dokumenty szkoły, informacje o zajęciach pozalekcyjnych itp.).

Strona internetowa nie powinna być przeznaczona tylko dla klienta zewnętrznego, ale także oddziaływać na wewnętrznego odbiorcę. Należy zadbać o spersonalizowane strony, zawierające jej logo czy też wyróżnienie oferty edukacyjnej. Ze względu na zasięg i oddziaływanie Internetu, dostęp do sieci i koszt, a także dynamikę rozwoju technologii telekomunikacyjnych, jest on przydatnym narzędziem budowania opinii. Według Krzyżaka³⁸ wizualna identyfikacja w Internecie umożliwia organizacji przekazywanie sygnałów, stanowi kod optyczny i estetyczny – taki, który buduje i utrwała wizerunek w otoczeniu. Sieć komputerowa stanowi nieograniczoną przestrzeń użytkowaną przez

³⁷ P. Zeller, *Promocja szkoły w środowisku lokalnym*, s. 141.

³⁸ M. Krzyżak, *Działania promocyjne szkół i uczelni*, „Marketing i Rynek” 2000, nr 12, s. 17.

różne grupy. Ważnym elementem tworzenia strony www jest wybór domeny, która może decydować, czy łatwo jest dotrzeć na stronę szkoły, czy też trudno. Zainteresowany użytkownik powinien intuicyjnie odnaleźć stronę danej placówki edukacyjnej poprzez wpisanie słów kluczowych do przeglądarki.

W obecnych czasach społeczeństwo, zwłaszcza młodzież, samodzielnie poszukuje informacji, wykorzystując Internet. The Walt Company EMEA opublikowało raport z badań przeprowadzonych na grupie 3020 dzieci europejskich w wieku 8–14 lat, w sześciu krajach, w tym także w Polsce. Zidentyfikowano w ten sposób „pokolenie świadomych cyfrowo dzieci”. Wyniki badań³⁹ wskazują, że Internet jest dla 95% respondentów bardzo ważny, dla 53% usprawnia ich życie w kontaktach pozaszkolnych z przyjaciółmi, natomiast dla 44% badanych ułatwia kontakty z przyjaciółmi. Świadczy to, jak bardzo ważnym medium w życiu nastolatków stał się Internet, który praktycznie towarzyszy im cały czas. Większość badań dotyczących użytkowania Internetu przez młodzież obejmuje w pewnym stopniu problematykę czasu korzystania⁴⁰.

Przeważająca część polskich szkół nie nadąża za zmianami w świecie technologii informacyjnych. Szkołom zazwyczaj brakuje rozeznania, odpowiednich umiejętności do tworzenia i oceny strony internetowej.

Architektura strony stanowi bardzo ważny element kreowania opinii o szkole. Najważniejsze informacje powinien odwiedzający stronę znaleźć łatwo i szybko. Bardzo ważne jest pozycjonowanie strony szkoły. Jest to proces i jednocześnie najbardziej rozwijająca się forma reklamy w Internecie oraz sposób kreowania pozytywnego wizerunku. To także realna szansa na zwiększenie oglądalności i ruchu na stronie przy minimalnych nakładach⁴¹.

³⁹ Badanie przeprowadzone zostało przez Disneya, The Future Laboratory i Taylor Nelson Softers – to największe jak dotychczas badanie. Udział w nim wzięły dzieci z Polski, Niemiec, Turcji, Hiszpanii, Włoch, Wielkiej Brytanii, „Puls Biznesu”, *Twoje dzieci należą do pokolenia XD*, 28.01.2010, www.pb.pl/2029095,72982,twoje-dzieci-naleza-do-pokolenia-xd [dostęp: 16.01.2022].

⁴⁰ J. Pyżalski, A. Zdrodowska, Ł. Tomczyk, K. Abramczuk, *Polskie badanie EU Kids Online 2018 Najważniejsze wyniki i wnioski*, Poznań 2018, s. 17.

⁴¹ T. Wierenko, *Wybrane instrumenty zarządzania promocją szkoły wyższej*, „Firma i Rynek”, *Zeszyty Naukowe Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu* 2015, <http://yadda.icm.edu.pl/yadda/element/bwmeta1.element.ekon-element-000171398055> [dostęp: 16.04.2023].

2.5. MEDIA SPOŁECZNOŚCIOWE

Nowoczesnym narzędziem budowania pozytywnego wizerunku współczesnej szkoły oraz komunikacji z otoczeniem, oprócz standardowej witryny internetowej, są media społecznościowe⁴². Wykorzystując media internetowe, portale społecznościowe (*social media*⁴³), można dotrzeć do bardzo dużej liczby odbiorców o podobnych zainteresowaniach, szukających określonych informacji. W krótkim czasie można także nagłośnić dane wydarzenie czy też działania, jakie szkoła podejmuje.

Ze względu na szybki i nie zawsze kontrolowany sposób przekazu informacji, kanał ten podatny jest na powstanie sytuacji kryzysowych, które mogą zagrozić wizerunkowi szkoły. Portale społecznościowe z jednej strony stanowią wielki potencjał do wykorzystania przez placówki szkolne w tworzeniu opinii, z drugiej, powinny być umiejętnie wykorzystywane w procesie przekazywania informacji. Świat mediów społecznościowych jest zmienny, a media społecznościowe ciągle ewoluują. Pojawiają się nowe narzędzia i aplikacje, z których szkoła może skorzystać, niektóre tracą na popularności, inne zdobywają nowych użytkowników.

Istnieje przekonanie, że szkoła powinna być obecna tam, gdzie jej uczniowie przebywają najczęściej – obecnie są to portale społecznościowe⁴⁴. Kotler⁴⁵ stwierdził, że powinno się uwzględniać i podążać za współczesnymi społecznymi portalami i implementować w działaniach *public relations* nowoczesne technologie, ale szkoła, która wykorzystuje *social media* powinna spojrzeć szerzej na proces komunikowania się, pamiętając, że nie tylko tworzy informację dla odbiorców, ale także odbiorcy mają wpływ na jej tworzenie, i budują jej znaczenie.

⁴² P. Cieśla, *Kreowanie wizerunku placówki oświatowej, perspektywa teoretyczna i praktyczna*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska”, sectio: J – Paedagogia–Psychologia, Opole 2022, s. 173.

⁴³ Media – to sposób, w jaki dostarcza się informacje, np. prasa, telewizja, radio, pełniące zarówno funkcję informacyjną, jak i łączącą ze sobą grupy społeczne wokół określonego zagadnienia. Zdaniem L. Safko i D.K. Brake’a (L. Safko, D.K. Brake, *The Social Media Bible: tactics, tools & strategies for business success*, John Wiley & Sons, Inc., Hoboken 2009, s. 46–47) stanowią zespół działań, zachowań, postaw użytkowników online, którzy dzielą się informacją, wiedzą i opinią.

⁴⁴ NS Polska, na zlecenie Microsoft Polska, przeprowadził badanie na temat korzystania z Internetu. Z badania wynika, że średnio od 3 do 5 godzin młody Polak spędza przed komputerem. Wiąże się to z przeglądaniem stron internetowych oraz korzystaniem z mediów społecznościowych.

⁴⁵ P. Kotler, G. Armstrong, J. Sauters, Y. Wong, *Marketing*, PWN, Warszawa 2002, s. 57.

Informacje dostępne w serwisach społecznościowych umiejętnie wykorzystane mogą umożliwić lepsze dotarcie do ludzi młodych i bardziej związać uczniów ze szkołą. Według Raportu „Nastolatki 3.0”⁴⁶, opublikowanego w 2021 roku, młodzi ludzie spędzają w sieci średnio 4 godziny i 50 minut dziennie po zajęciach szkolnych, a w dni wolne od zajęć edukacyjnych czas ten wynosi średnio 6 godzin i 10 minut. W wolnym czasie aktywnych ponad 8 godzin dziennie nastolatków w sieci było 11,5% badanych, co piąty (21,3%) spędzał tyle czasu w weekendy. 16,9% respondentów intensywnie korzystało z Internetu w godzinach nocnych. Z roku na rok liczba godzin spędzanych w Internecie wśród młodzieży stale rośnie oraz coraz młodsze pokolenie korzysta z Internetu. Górecka i Czaczkowska⁴⁷ przeprowadziły badania w listopadzie 2022 roku wśród dzieci i ich rodziców (na próbie N = 503). Z badań wynika, że 38,8% dzieci zaczęło korzystać z Internetu w wieku 7–8 lat, 23,1% mając 5–6 lat. Badani najwięcej czasu spędzają w Internecie oglądając filmiki na YouTube, grając w gry, przeglądając strony internetowe oraz korzystając z komunikatorów i portali społecznościowych. Według respondentów największą popularnością cieszy się:

- ▶ YouTube (87,7% dzieci),
- ▶ Facebook (54,6%) oraz
- ▶ Tik Tok (48,6%).

Wśród wszystkich portali społecznościowych ich popularność rosła wraz z wiekiem dzieci, wyjątek stanowił YouTube, z którego chętnie korzystały wszystkie grupy wiekowe badanych.

Placówki szkolne powinny nauczyć się zarządzać wizerunkiem w wirtualnym świecie. Portale społecznościowe, które może wykorzystać szkoła, to m.in. Facebook, fora i grupy dyskusyjne, Instagram, Tik Tok, YouTube, na których można wymieniać i dzielić się informacją, wymieniać się opinią na dany temat czy też prowadzić dialog między uczestnikami.

Portale społecznościowe są wszechobecne i powszechnie używane nie tylko wśród uczniów, ale także wśród nauczycieli, rodziców i interesariuszy zewnętrznych szkoły. Właściwie wykorzystane mogą stanowić skuteczne narzędzie pro-

⁴⁶ L. Lange (red.), *Nastolatki 3.0 Raport z ogólnopolskiego badania uczniów*, Warszawa 2021, <https://www.nask.pl/pl/aktualnosci/4294,Raport-Nastolatki-30-mlodziez-spe-dza-coraz-wiecej-godzin-w-internecie.html> [dostęp: 24.02.2022].

⁴⁷ M. Górecka, J. Czaczkowska, *Jak młodzi użytkownicy korzystają z usług telekomunikacyjnych – wyniki badania dzieci i rodziców*, Urząd Komunikacji Elektronicznej, <https://uke.gov.pl/blog/jak-mlodzi-uzytkownicy-korzystaja-z-uslug-telekomunikacyjnych-wyniki-badania-dzieci-i-rodzicow,70.html> [dostęp: 22.04.2023].

mości szkoły. Serwisy społecznościowe umożliwiają bezpłatnie prowadzenie strony, ale także grupowanie użytkowników wokół społeczności szkoły. Facebook szkoły może być dodatkowym miejscem spotkań, gdzie można wymieniać się ciekawymi linkami, informacjami, puentować zajęcia szkolne, spotkania czy też uroczystości⁴⁸. Według danych Raportu Digital 2023 Facebook w dalszym ciągu jest najchętniej odwiedzaną platformą mediów społecznościowych, z którego korzysta ponad 87% Polaków. Zaraz za nim plasują się pozostałe aplikacje z tego samego ekosystemu: Messenger 80%, Instagram 61%, WhatsApp 52%⁴⁹.

Media społecznościowe to szansa, ale także zagrożenie w kreowaniu wizerunku. Umiejętność słuchania odbiorców informacji, monitoring społecznościowych mediów oraz analiza przekazu pozwalają szkole poznać zachowania, preferencje i opinie na jej temat. Facebook charakteryzuje się wszechstronnością narzędzi i wykorzystywany jest do celów wizerunkowych. Wiele szkół tworzy fanpage, które dają użytkownikowi możliwość śledzenia jej profilu, komentowanie czy też udostępnianie zamieszczanych informacji. Dzięki temu można monitorować i kontrolować swój wizerunek w Internecie, reagować na sytuacje kryzysowe czy też negatywne opinie, jednocześnie można śledzić popularność wydarzeń, ilość wejść na stronę. Zdaniem Kazanowskiego⁵⁰ portale społecznościowe są wizualnym odzwierciedleniem funkcjonowania międzyludzkich relacji w sieci.

PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Walorem aplikacyjnym niniejszego artykułu jest przedstawienie wybranych instrumentów *public relations*, z których mogą skorzystać szkoły, kreując swój wizerunek. Opisane narzędzia PR nie wyczerpują podjętego tematu. Niemniej opracowanie może ułatwić pracę interesariuszom wewnętrznym w kreowaniu pożądanego wizerunku szkoły w środowisku.

⁴⁸ R. Lorens, *Portale społecznościowe skutecznym sposobem na promocję szkoły*, 2016; <https://nadzornadszkola.wip.pl/91/portale-spoecznościowe-skutecznym-sposobem-na-promocje-szkoly-4849.html> [dostęp: 24.04.2023].

⁴⁹ K. Sroka, *Raport Digital 2023: Kochamy TikToka, porzucamy Messengera*, <https://dailyweb.pl/digital-2023-poland> [dostęp: 22.04.2023].

⁵⁰ D. Kazanowski, *Social media – społeczny wymiar Internetu*, w: J. Królewski, P. Sala (red.), *E-marketing. Współczesne trendy. Pakiet startowy*, PWN, Warszawa 2016, s. 63.

Działania w zakresie *public relations* stanowią jeden z istotnych priorytetów procesu zarządzania szkołą. W sytuacji wzrostu konkurencyjności szkół, zmniejszającej się populacji uczniów, tworzenie odpowiedniego poziomu komunikacji, pozytywnej opinii, stanowi ogromne wyzwanie, które w tym obszarze powinno być działalnością nastawioną na długookresowe skutki. Szkoły powinny mierzyć i oceniać efekty swoich działań wizerunkowych. W tym celu należałoby ocenić działania *public relations* szkoły oraz ich rezultaty (gdzie jest obecnie szkoła?), zdiagnozować aktywność komunikacyjną w mediach, dokonać analizy treści w social mediach, określić sposób, w jaki może wyróżnić się wśród konkurencyjnych placówek szkolnych, dokonać analizy wykorzystywanych narzędzi *public relations*.

Zdaniem autorki działania wizerunkowe szkoły można podzielić na cztery etapy. Pierwszy etap to analiza „na wejściu”. Szkoła na tym etapie powinna przeprowadzić ocenę dotychczasowych działań i instrumentów wykorzystywanych do budowania opinii. Na etapie drugim należy określić cele, strategię, koncepcję i narzędzia *public relations*, które szkoła wykorzysta oraz przygotować harmonogram działań. Często trudnym zadaniem dla placówek szkolnych może być określenie metod badań instrumentów *public relations* i ich ocena. Etap trzeci to realizacja strategii wizerunkowych, wykorzystanie instrumentów budujących pozytywne relacje z interesariuszami, monitorowanie i reagowanie na zmiany. Ocena podjętych działań, uzyskanych efektów i wnioski z analizy powinny zostać wykorzystane do optymalizacji wizerunku szkoły oraz właściwego doboru narzędzi *public relations*.

Decyzja szkoły o wyborze instrumentów kształtowania wizerunku jest często uzależniona od jej specyfiki, umiejętności skoordynowania działań *public relations* (instrumentów bezpośrednio związanych z kreowaniem wizerunku), instrumentów uzupełniających działania wizerunkowe (np. promocja usługi edukacyjnej) oraz zasobów finansowych. Współczesna szkoła powinna być świadoma, że wizerunek może stanowić jeden z ważniejszych czynników podejmowania decyzji, wpływa na zachowania uczniów, rodziców, pracowników i środowiska lokalnego, w różnych ich etapach podejmowania decyzji: przy kreowaniu opinii, dokonywaniu oceny, wyboru szkoły, maksymalizacji użyteczności (satysfakcji). Wybór narzędzi *public relations*, które będą identyfikowały szkołę w środowisku, powinny być efektem systemowego podejścia do kreowania wizerunku, a korzystny wizerunek szkoły można osiągnąć poprzez rozłożone w czasie działania wizerunkowe.

Kreując wizerunek w środowisku lokalnym, należy stworzyć system dystrybucji informacji, który będzie wiarygodny. Uświadomienie interesariuszom

wewnętrznym szkoły odpowiedzialności za podejmowane działania kreujące wizerunek, wpływ zachowania każdego pracownika szkoły, ich relacje z uczniami, sposób rozwiązywania problemów, sposób komunikacji, zachowania i postawy uczniów szkoły – to ważne elementy budujące jej obraz w otoczeniu. Szkoła powinna kreować wizerunek w kategoriach procesu, prowadząc je w sposób profesjonalny i ciągły, eksponując ofertę edukacyjną w środowisku, co w konsekwencji może wpłynąć na pozytywne „nastawienie” i jej akceptację.

Walorem aplikacyjnym niniejszego artykułu jest wskazanie narzędzi PR ważnych przy kreowaniu wizerunku szkoły. Opracowanie może ułatwić pracę interesariuszom wewnętrznym szkoły w kreowaniu pożądanego wizerunku w środowisku.

Należy podkreślić, że placówki oświatowe w kształtowaniu własnego wizerunku nie zawsze potrafią wykorzystać narzędzia *public relations* do wypromowania swoich mocnych stron. Pomimo dynamicznie zmieniających się technologii informatycznych, szkoły wciąż wydają się być miejscem, gdzie zmiany zachodzą powoli. Jednocześnie imperatyw kreowania wizerunku może być walorem umożliwiającym szkole uzyskanie przewagi nad konkurencją.

W opinii autorki ważne jest prowadzenie przez szkoły świadomej polityki zarządzania własnym wizerunkiem, umiejętne wykorzystanie narzędzi PR, co może umożliwić podejmowanie właściwych działań w procesie planowania, organizowania, przewodzenia i kontrolowania działań wizerunkowych.

LITERATURA

- Barlik J., *Doskonałe public relations*, Warszawa 2020.
- Barlik J., Hope E., Olędzki J., Wojcik K., *Standardy profesjonalnego public relations*, Warszawa 2020.
- Black S., *Public relations*, Kraków 2005.
- Budzyński W., *Public relations, zarządzanie reputacją firmy*, Warszawa 2001.
- Budzyński W., *Public relations. Wizerunek, reputacja, tożsamość*, Warszawa 2021.
- Budzyński W., *Wizerunek firmy, kreowanie, zarządzanie, efekty*, Warszawa 2017.
- Canter D., *Public relations*, Poznań 2017.
- Cieśla P., *Kreowanie wizerunku placówki oświatowej, perspektywa teoretyczna i praktyczna*, Opole 2022.
- Cutlip S.M., Center A.H., Broom G.M., *Effective Public Relations*, Prentice-Hall, 2006.
- Davis A., *Public relations*, Warszawa 2005.
- Dilenschneider R.L., *The Public Relations Handbook*, New York 2022.

- Dudzikowa M., *Esej o codzienności szkolnej z perspektywy metafory*, w: M. Dudzikowa, M. Czerepaniak-Walczak (red.), *Wychowanie. Pojęcia – Procesy – Konteksty*, t. 5, Gdańsk 2010.
- Fazlagic J., *Marketing szkoły*, ABC Wolters Kluwer Business, Warszawa 2011.
- Gawrecki L., *Promocja placówki edukacyjnej*, Poznań 2012.
- Goban-Klas T., *Public relations, czyli promocja reputacji*, Warszawa 1997.
- Gogolin O., Szymik E., *Współpraca rodziców z nauczycielami edukacji wczesnoszkolnej w świetle badań sondażowych*, „Studia i Prace Pedagogiczne” 2016, nr 3.
- Grunig J.E., Hunt T., *Managing Public Relations*, Holt, Rinehart and Winston, New York 1984.
- Iwankiewicz-Rak B., *Zarządzanie marketingowe szkołą wyższą*, w: G. Nowaczyk, M. Kolański (red.), *Marketing szkół wyższych*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bankowej, Poznań 2018.
- Kaczmarczyk M., *Public relations szkół wyższych. Model komunikowania się z otoczeniem w demokratycznej przestrzeni publicznej*, Katowice–Sosnowiec 2013.
- Kaznowski D., *Social media – społeczny wymiar Internetu*, w: J. Królewski, P. Sala (red.), *E-marketing. Współczesne trendy. Pakiet startowy*, PWN, Warszawa 2016.
- Koltler P., Armstrong G., Sauders J., Wong Y., *Marketing*, PWN, Warszawa 2002.
- Kotler Ph., *Marketing*, Rebis, Poznań 2020.
- Krzyżak M., *Działania promocyjne szkół i uczelni*, „Marketing i Rynek” 2000, nr 12.
- Nowosad I., *Kultura szkoły w rozumieniu deskryptywnym i normatywnym. Wybrane egzemplifikacje*, „Rocznik Pedagogiczny” 2018, nr 41.
- Pyżalski J., Zdrodowska A., Tomczyk Ł., Abramczuk K., *Polskie badanie EU Kids Online 2018. Najważniejsze wyniki i wnioski*, Poznań 2018.
- Rozwadowska B., *Public relations, teoria, praktyka, perspektywy*, Warszawa 2011.
- Starzyński W., *Nie ma dobrej szkoły bez współpracy z rodzicami*, „Doradca Dyrektora Szkoły” 2012, t. X, nr 26.
- Szulce H., *Obszary i możliwości wykorzystania marketingu*, Poznań 2006.
- Theaker A. (ed.), *The Public Relations Handbook* New York 2021.
- Tworzydło D., *Public relations praktycznie*, Rzeszów 2017.
- Walkiewicz E., *Public relations w działaniach szkoły*, w: E. Hoppe (red.), *Public relations instytucji użyteczności publicznej*, Gdańsk 2005.
- Wójcik K., *Public relations. Wiarygodny dialog z otoczeniem*, Warszawa 2021.
- Zeller P., *Promocja szkoły w środowisku lokalnym*, Warszawa 2006.
- Zemler Z., *Public relations – kreowanie reputacji firmy*, Warszawa 1992.

NETOGRAFIA

- Gala W., *Plusy i minusy dzienników elektronicznych*, Novo Szkoła 2011, http://www.ceo.org.pl/sites/default/files/SZK20/davBinary/novo_szkola_prezentacja_plusy_i_minusy_dziennikow_elektronicznych_111123.pdf
- Gęborowski M., *Targi edukacyjne jako forma promocji szkół wyższych*, „Marketing Instytucji Naukowych i Badawczych. Kwartalnik Naukowy Instytutu Lotnictwa” 2012, nr 225, http://ilot.edu.pl/prace_ilot/?spis_zeszytow.html

- Górecka M., Czaczkowska J., *Jak młodzi użytkownicy korzystają z usług telekomunikacyjnych – wyniki badania dzieci i rodziców*, Urząd Komunikacji Elektronicznej, <https://uke.gov.pl/blog/jak-mlodzi-uzytkownicy-korzystaja-z-uslug-telekomunikacyjnych-wyniki-badania-dzieci-i-rodzicow,70.html>
- <https://gss.edu.gdansk.pl/pl/page/o-szkole-1-98/harmonogram-spotkan-z-rodzicami>
- <https://nadzornadszkola.wip.pl/91/portale-spolesznosciowe-skutecznym-sposobem-na-promocje-szkoly-4849.html>
- <https://sp15raciborz.edupage.org/a/spotkania-z-rodzicami>.
- <https://spwielkolas.szkolnastrona.pl/p,41,plan-zebran-z-rodzicami-20222023>
- <https://technikumcyfrowe.pl/szkola/harmonogram-spotkan-z-rodzicami>
- <https://zs18.szkolnastrona.pl/p,112,harmonogram-zebran-z-rodzicami-w-roku-szkolnym-20222023>.
- Lange L. (red.), *Nastolatki 3.0 Raport z ogólnopolskiego badania uczniów*, Warszawa 2021, <https://www.nask.pl/pl/aktualnosci/4294,Raport-Nastolatki-30-mlodziez-spedza-coraz-wiecej-godzin-w-internecie.html>.
- Lorens R., *Portale społecznościowe skutecznym sposobem na promocję szkoły*, 2016, <https://nadzornadszkola.wip.pl/91/portale-spolesznosciowe-skutecznym-sposobem-na-promocje-szkoly-4849.html>
- Reszel R., *Zarządzanie marketingowe szkołą*, <http://edukator.edux.pl/artykuly.php>
- Sroka K., *Raport Digital 2023: Kochamy TikToka, porzucamy Messengera*, <https://dailyweb.pl/digital-2023-poland/>
- Wesoła B., *E-dziennik w szkołach. Czy jest obowiązkowy? O tym, jak szkoły mogą korzystać z cyfrowych udogodnień* <https://strefaedukacji.pl/edziennik-w-szkolach-czy-jest-obowiazkowy-o-tym-jak-szkoly-moga-korzystac-z-cyfrowych-udogodnien/ar/c5-17069835>
- Wierenko T., *Wybrane instrumenty zarządzania promocją szkoły wyższej*, Zeszyty Naukowe Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu Firma i Rynek 2015, <http://yadda.icm.edu.pl/yadda/element/bwmeta1.element.ekon-element-000171398055>.



ROZPRAWY NAUKOWE I ZAWODOWE ANS W ELBLĄGU

2023 | NR 1 | ISSN 2956-7149

HANNA MIERZEJEWSKA

Doktor nauk społecznych w dyscyplinie nauki o bezpieczeństwie
Akademia Nauk Społecznych w Elblągu

ORCID: 0000-0003-4710-5769

MGR JUSTYNA MAJEWSKA

Zespół Szkół Technicznych w Elblągu

PATOSTREAM – WSPÓŁCZESNA PATOLOGIA SPOŁECZNA

STRESZCZENIE

Słowa kluczowe: Tradycyjne mechanizmy społecznego funkcjonowania dla wielu osób patostream; są coraz częściej nieatrakcyjne, a szeroko dostępne alternatywne zagrożenie; formy nastawione są na wzbudzanie stymulacji, przynależność, bezpieczeństwo; a nawet uzależnienie. Powszechność dostępu do Internetu, bez której patologia rego nie wyobrażamy sobie życia, tym bardziej odkąd przeżyliśmy społeczną czas pandemii, ma też inne oblicze, znaczenie i wymiar. Dostęp do sieci wraz z łatwością rejestracji kont oraz dostępnością do sprzętu umożliwiającego tworzenie dobrej jakości nagrań, sprzyja tworzeniu różnorodnych treści przez indywidualnych użytkowników. Nie byłoby w tym nic niebezpiecznego, gdyby nie fakt, że duża ilość publikowanych w Internecie materiałów powoduje problemy ze skutecznym monitorowaniem i wyławianiem tych, które są niezgodne z prawem czy przyjętymi zasadami. Hejt i mowa nienawiści oraz pornografia internetowa i patostreaming należą do zagrożeń,

które wyrosły na podwalinach patologii społecznej przeniesionej na płaszczyznę internetową. Zjawiska te budzą wiele obaw i kontrowersji, a także skłaniają do dyskusji na temat konieczności wprowadzenia regulacji zwiększających kontrolę nad treściami zamieszczonymi w sieci. Jednym z najnowszych charakterystycznych dla współczesnej Polski zjawisk związanych z przeorganizowaniem społecznej komunikacji jest patostream – *quasi* autobiograficzny neogatunek, funkcjonujący w transmedialnym, performatywnym porządku transmisji internetowej, organizowanej w medium społecznościowym, jakim jest platforma YouTube¹.

ABSTRACT

Pathostream – modern social pathology

Keywords: Traditional mechanisms of social functioning are more and more patostream, risk, often unattractive for many people, and commonly available alternative forms are aimed at stimulating, belonging and even addiction. security, social native forms are aimed at stimulating, belonging and even addiction. pathology Wide access to the Internet, without which we cannot imagine our lives, since we have lived in the time of the pandemic, also has a different face, meaning and dimension. Access to the network, the ease of registering accounts and the availability of equipment enabling the creation of good-quality recordings are conducive to the creation of a variety of content by individual users. There would be nothing dangerous in this, if not for the fact that the large amount of material published in the Internet causes problems with effective monitoring and catching those that are illegal or against accepted principles. Hate and hate speech as well as Internet pornography and pathostreaming are among the threats that arose on the basis of social pathology transferred to the Internet. These phenomena cause a lot of concern and controversy, as well as provoke a discussion on the need to introduce regulations increasing control over content posted on the Internet. One of the latest phenomena related to the reorganization of social communication, characteristic of contemporary Poland, is the quasi pathostream. It is an autobiographical neo-genre functioning in the transmedia and performative order of internet transmission organized in the social medium of YouTube.

¹ M. Wojtyna, *Nuda, dymy, podmiotowość: patostream jako gatunek*, „Tekstualia” 2019, nr 3 (58), s. 55.

WSTĘP

Internet pojawił się jako nowe medium, po czym pod względem popularności wyprzedził radio i telewizję. Jest to narzędzie umożliwiające edukacyjny rozwój i awans człowieka. Medium to bardzo zbliża ludzi, pozwala na wymianę mniej lub bardziej istotnych informacji, wiadomości, a nawet pomaga podejmować bardzo ważne życiowe decyzje. Powszechnie rozumiane jest jako sieć, która łączy setki milionów użytkowników na całym świecie, a jego zasięg jest globalny. Pozwala zachować anonimowość pomiędzy rozmówcami, którym wydaje się, że żyją w innym, wymagowanym świecie. To przeświadczenie jest jak najbardziej mylne, gdyż takiego świata nie ma, a jedynie jest narzędziem, z którego korzystają użytkownicy, podejmując różne decyzje, chociażby wybierając strony WWW. Każdy człowiek, dokonując jakiegokolwiek wyboru, sam powinien decydować o swoich działaniach i ponosić skutki tych decyzji. Funkcjonowanie w sieci to mniejsza lub większa aktywność. Interaktywność nie dotyczy tylko i wyłącznie osób dorosłych, użytkownikami są również dzieci i młodzież. Pojawienie się nowych narzędzi, jakimi są smartfony i szybki Internet, skutkuje często uzależnieniem od nich. Młodzi ludzie bardzo chętnie pokazują w sieci siebie, swoich znajomych, przyjaciół, rodzinę, prezentują swoje poglądy oraz różnego rodzaju aktywności. Umiejętność posługiwania się technologią informacyjną cechuje już najmłodszych użytkowników Internetu, a cyfrowe kompetencje dzieci i młodzieży w znacznym stopniu mogą przewyższać kompetencje ich rodziców. Zmiany, które zachodzą w sieci, nie są ewolucyjne lecz rewolucyjne i mogą skutkować poważnymi konsekwencjami związanymi z zagrożeniami czyhającymi na młodych ludzi w sieci. Zagrożeniami tymi są m.in.: mowa nienawiści, hejt, pornografia internetowa czy patostream.

1. CIEMNA STRONA INTERNETU WŚRÓD DZIECI I MŁODZIEŻY

Potrzeba monitorowania i ciągłego analizowania trendów związanych z korzystaniem przez dzieci i młodzież z Internetu sprawiła, że NASK – Państwowy Instytut Badawczy, począwszy od 2014 roku, co dwa lata realizuje ogólnopolskie badania „Nastolatki 3.0”². Ostatnie badania przeprowadzone w grudniu

² R. Lange, *Nastolatki 3.0. Raport z ogólnopolskiego badania uczniów*, NASK – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa 2021, s. 4.

2020 roku zostały zrealizowane w czasie pandemii COVID-19, czyli edukacyjnego, społecznego i gospodarczego lockdownu. Uczniowie biorący udział w badaniach odpowiadali na pytania związane m.in. z aktywnością w sieci, świadomością zagrożeń występujących w cyberprzestrzeni, edukacyjną rolą technologii informacyjnej i Internetu, doświadczeń zdobywanych w sieci, czy też metod i sposobów reagowania na przemoc pojawiającą się w mediach społecznościowych. Prowadzone badania pozwalają na pomiar czynników, które mogą mieć wpływ na dane zjawisko w czasie rzeczywistym i w przyszłości. Regularność badań pozwala na obserwację i interpretację zachowań dzieci i młodzieży w sieci oraz określenie dynamiki tego zjawiska w kontekście zachodzących procesów społecznych. W procesie poznawczym znaczącą rolę odgrywają również rodzice i opiekunowie prawni uczniów. Udział rodziców w badaniach pozwala na skonfrontowanie deklaracji i opinii badanych nastolatków z wiedzą, obserwacją i wyobrażeniami rodziców i opiekunów.

Badania prowadzone przez osiem lat wykazują, że z każdym rokiem wzrasta liczba godzin spędzanych przez dzieci i młodzież w świecie wirtualnym. Czas spędzony w sieci dzieli się na dni, w których są zajęcia szkolne oraz dni wolne od tych zajęć. Obecnie przeciętny nastolatek codziennie przebywa w sieci 4 godziny i 50 minut, natomiast w dni wolne od zajęć lekcyjnych liczba ta wzrasta do 6 godzin i 10 minut. Co dziesiąty nastolatek jest aktywny w sieci ponad 8 godzin każdego dnia, a co piąty w dni wolne od zajęć szkolnych. Prawie 17% badanych nastolatków intensywnie korzysta z Internetu w godzinach nocnych, czyli po godz. 22:00. Analiza stosunku młodych ludzi do obowiązków szkolnych wykazała, że co piąty uczeń jest gotowy zrezygnować z uczenia się na rzecz zwiększenia czasu przebywania w sieci. W praktyce oznacza to, że uczniowie, nawet ci najmłodszy, rozpoczynając edukację w szkole podstawowej, mają już liczne doświadczenia związane z korzystaniem z technologii informacyjnej i komunikacyjnej, a ich cyfrowe kompetencje są na relatywnie wysokim poziomie w stosunku do wieku.

Świat wirtualny to wiele zagrożeń występujących w cyberprzestrzeni. Zagrożeń, które mogą przyjąć różnorodną formę i natężenie, a ich skutki mogą być nieprzewidywalne i bardzo dramatyczne. Co piąty nastolatek przyznaje, że doświadczył przemocy w Internecie. Najczęstszymi jej przejawami było wyzywanie, ośmieszanie oraz poniżanie. Wyzywania doświadczyło prawie 30% młodych ludzi, ośmieszania 22,80%, natomiast poniżania 22%. Wśród badanych nastolatków ponad połowa jednoznacznie stwierdza, że nie doświadczyła bezpośredniej przemocy w sieci. Jednak postrzeganie przemocy przez nastolatków

może być różnorodne: dla jednych, to co jest ewidentnym przejawem przemocy, dla innych jest nic nie znaczącą zabawą. Przemoc w sieci to nie jedyne negatywne zjawisko. Obok przemocy słownej w cyberprzestrzeni równie niebezpieczne są kontakty i relacje nawiązywane z osobami nieznanymi, których intencje mogą być jednoznaczne i związane z wykorzystaniem osoby małoletniej. Niepokojące jest to, że tylko co dwudziesty nastolatek uważa, że akceptowanie w mediach społecznościowych zaproszeń od osób nieznanymi to zachowanie ryzykowne. Aż 14% respondentów przyznało, że zdecydowało się na spotkanie na żywo z osobą dorosłą poznaną w Internecie.

W sieci na dzieci i młodzież czyha wiele różnorodnych zagrożeń. Kolejnym niepokojącym zjawiskiem jest pornografia internetowa. Analiza tego zjawiska wskazuje na lawinowy przyrost doświadczeń związanych z tym procederem. Obecnie prawie 12% dzieci uczęszczających do szkół podstawowych i aż 46% uczniów szkół średnich miało doświadczenia związane z pornografią internetową. Z deklaracji wynika, że częściej pornografią internetową interesują się chłopcy ze szkół ponadpodstawowych niż dziewczęta. Na poziomie szkoły średniej jest to zachowanie nieukrywane, powszechnie akceptowalne i społecznie obserwowalne. Z pornografią internetową związane jest również zamieszczanie w sieci zdjęć i filmików o takim charakterze. Ponadto dzielenie się w mediach społecznościowych zdjęciami, filmami oraz osobistymi informacjami i przeżyciami nie stanowi dla dzieci i młodzieży, ich zdaniem, większego zagrożenia. Taką opinię wyraża aż 40% badanych. A jaką wiedzę na temat funkcjonowania oraz życia dzieci i młodzieży w sieci mają ich rodzice i prawni opiekunowie?

2. OBRAZ FUNKCJONOWANIA WSPÓŁCZESNEJ RODZINY

Funkcjonowanie podstawowej komórki społecznej, jaką jest rodzina, powinno opierać się na dobrych relacjach, które systematycznie budowane są przez rodziców i ich dzieci. Dlatego też rolą rodziców jest dbanie i troska o swoje pociechy. Jeżeli dziecko nie będzie otoczone opieką, to żadne zakazy i cenzury nie rozwiążą ani nie wyeliminują zaistniałego problemu. Z badań wynika, że wspólnie spędzany czas nie jest poświęcany na budowanie choćby najprostszycy relacji, a dominującym elementem dyscyplinującym dzieci i młodzież są zakazy stosowane przez rodziców i prawnych opiekunów. Większość rodziców nie rozmawia ze swoimi dziećmi, a jedynie ogranicza się do zadania kilku prostych pytań,

związanych np. z funkcjonowaniem w szkole. Konsekwencją takich relacji jest brak wiedzy na temat swojego dziecka, jego życia, przyjaźni, zainteresowań oraz potrzeb. Rodzice nie interesują się tym, co ich dziecko robi, a w szczególności, czym zajmuje się w sieci. Rodzice nie doszacowują czasu, jaki ich dzieci spędzają w sieci, oraz nie kontrolują korzystania z Internetu w godzinach nocnych. Co dwudziesty rodzic przyznaje, że jego dziecko posiadało telefon z dostępem do Internetu już przed ukończeniem 6 roku życia, a co ósmy rodzic twierdzi, że przed ukończeniem 9 lat. Rodzice czy też prawni opiekunowie w 75% uważają, że ich dzieci nie padły ofiarą agresji w sieci. Jednocześnie brak bezpośredniego doświadczenia przemocy internetowej deklaruje tylko 56,2% badanych nastolatków. W opinii rodziców i prawnych opiekunów sposobem na radzenie sobie z problemami przemocy internetowej jest szukanie przez dzieci wsparcia u najbliższych, czyli u rodziców i prawnych opiekunów. Jednak taki sposób rozwiązywania problemów deklaruje jedynie co czwarty nastolatek.

Oprócz szerokiej gamy zagrożeń w sieci w ostatnim czasie pojawiła się pornografia internetowa i patostreaming. W przypadku tych zagrożeń niewielki odsetek badanych rodziców, bo tylko 12,20%, przypuszcza, że ich dziecko, będąc w sieci, zainteresowało się tym procederem. Natomiast tak twierdzących nastolatków jest zdecydowanie większa liczba. Z drugiej strony rodzice w większości, bo prawie w 70%, są zdania, że dzielenie się w mediach społecznościowych zdjęciami, filmami oraz osobistymi informacjami jest zagrożeniem dla ich dzieci i może sprowokować potencjalnego napastnika. Ponadto uważają, że akceptowanie w mediach społecznościowych zaproszeń od osób nieznanymi to zachowanie bardzo ryzykowne. Tego zdania jest niemal połowa rodziców i opiekunów. Większa świadomość osób dorosłych wyzwała w nich obawy, że wraz z cyfrową transformacją, która widoczna jest w każdej dziedzinie i w każdym obszarze naszego życia, będzie rosła liczba incydentów zagrażających cyberbezpieczeństwu, a dzieci i młodzież ogarnie społeczne osamotnienie. Ponadto Internet, który dla dzieci i młodzieży jest źródłem rozrywki i komunikacji, dla niektórych z nich może okazać się pułapką. Korzystanie z sieci może wymknąć się spod kontroli i mieć nawet negatywny wpływ na ich życie.

Dzieci i młodzież to grupa najbardziej zagrożona problematycznym użytkowaniem Internetu. Wskaźnik problematycznego używania Internetu (PUI) jest przedmiotem zainteresowania i ożywionej dyskusji psychologów, pedagogów, psychiatrów, socjologów oraz innych badaczy. Badania przeprowadzone w grudniu 2020 roku wskazują, że 33,60% dzieci i młodzieży cechuje się wyso-

kim natężeniem tego wskaźnika, a 3,20% bardzo wysokim. Jak wynika z badań, najsilniejszymi komponentami PUI są tolerancja oraz zmiany somatyczne spowodowane użytkowaniem smartfonów. Reasumując, należy stwierdzić, że wprawdzie rodzice mają świadomość problemu, lecz nie mają dość dokładnego wglądu w to, jak mocno ich pociechy już uzależniły się od swoich smartfonów i Internetu³.

3. WYBRANE PATOLOGIE SPOŁECZNE XXI WIEKU

Rozwój technologii IT zapoczątkował ewolucję medialną, której skutki są o wiele bardziej nieprzewidywalne i nieobliczalne w porównaniu ze skutkami wynikającymi z funkcjonowania radia czy telewizji. Kolorowe, przyciągające wzrok grafiki widoczne na ekranie monitora czy smartfona sprawiają, że dziecko, młody człowiek chętniej otwiera takie strony, nie mając świadomości przyszłych konsekwencji swoich decyzji i działań. Tempo rozwoju technologicznego sprawia, że rodzice nie panują nad tym, co oferuje sieć. Brak świadomości rodziców powoduje, że dzieci, które szybko opanowały nowe technologie informacyjne, uzyskują pełen dostęp do informacji cyfrowych i treści zawartych w sieci bez jakiegokolwiek przygotowania w domu, a nawet korzystają z narzędzi pozwalających zablokować rodzicom dostęp do swoich ulubionych stron. Wielu rodziców nie zna nawet elementarnych zasad netykiety oraz nie posiada wiedzy na temat, co ich dzieci piszą, czytają, robią czy też oglądają w sieci.

Cyfrowi tubylcy, szczególnie ci młodszy, z ogromną łatwością poruszają się po sieci, doprowadzając tam do licznych dewastacji. Potrafią bardzo szybko zaadoptować się do nowych realiów i wymagań nowego środowiska, a ich wzorce postępowania zdecydowanie różnią się od wzorców starszego pokolenia internautów. Rzeczywistość pokazuje nam nowego sieciowego człowieka, jakim jest *homo crudelis* – człowiek okrutny, uwielbiający wpatrywać się w obrazki telewizyjnych i filmowych pościgów z rozbijaniem setek samochodów, krwawych wendett (gdzie mordercy są bohaterami i odnoszą ekonomiczne sukcesy), podkładanych bomb (przez co giną niewinni ludzie)⁴. Kluczowymi cechami

³ R. Lange, *Nastolatki*, s. 6.

⁴ T. Kozłowski, *Edukacja, badania, szkolenia. Patostreamer i homo crudelis*, <https://tomaszkozłowski.blogspot.com/2019/05/11/patostreamer-i-homo-crudelis> [dostęp: 28.02.2022].

homo crudelis jest niski poziom zachowań społecznych, brak reguł i zasad, małe doświadczenie życiowe i duża naiwność, brak empatii, niski poziom asertywności, brak umiejętności w relacjach interpersonalnych, wysoka gotowość do dużego ryzyka, przekonanie o anonimowości w sieci, szczególnie gdy dotyczy to zachowań dewiacyjnych, a także nieświadomość konsekwencji popełnianych czynów karalnych. Czynniki te powodują, że w umysłach wielu młodych ludzi zaciera się granica pomiędzy światem realnym a wirtualnym, zaś próg odporności na widok cierpienia innego człowieka czy makabrycznego obrazu znacznie podnosi się. Dzieje się tak, ponieważ od najmłodszych lat dzieci w wirtualnym świecie stykają się ze śmiercią, a nawet nią „zarządzają”. Z psychologicznego punktu widzenia następuje habituacja, czyli proces przyzwyczajania umysłu do trwale występującego bodźca, którym w wirtualnym świecie może być popełniania bezkarnie zbrodnie. Codziennością dla młodego pokolenia cyfrowych tubylców może być okrucieństwo, różne formy ekshibicjonizmu czy seksualność, z którą spotykamy się w telewizyjnych *reality show* czy fabularyzowanych dokumentach emitowanych w czasie największej oglądalności.

Pojęcie patologii społecznej należy ściśle łączyć z funkcjonowaniem społeczeństwa, które bierze udział w zmianach historycznych, obyczajowych, kulturowych czy religijnych, powodując, że patologię społeczną należy postrzegać, jako przedmiot zainteresowania interdyscyplinarnego⁵. Tworzenie się patologii (indywidualnej oraz kolektywnej) to w głównej mierze wpływ sfery ekonomicznej i politycznej⁶. Do głównych przejawów patologii społecznej zalicza się: zachowania agresywne, przemoc (w tym także cyberprzemoc), alkoholizm, narkomanię, samobójstwa, prostytucję, sekty oraz subkultury⁷. Wachlarz czynów, które możemy nazwać patologicznymi, jest bardzo szeroki, a postęp techniczny i technologiczny ma wpływ na jego rozmiary. Socjologowie i psychologowie zauważają, że obecnie coraz więcej procesów i zdarzeń traktuje się jako zjawiska patologiczne, np. uzależnienie od telewizji, telefonów komórkowych. Mówi się o patologii systemów zasilanych przez budżet, patologii pracy, patologii struktur ludności i warunków życia ludności, patologii środowiska naturalnego człowieka, zaburzeniach w stosunkach międzyludzkich, patologii instytucji,

⁵ L. Albański, *Wybrane zagadnienia z patologii społecznej*, Kolegium Karkonoskie w Jeleniej Górze, Jelenia Góra 2010, s. 8.

⁶ R.C. Smith, *Society and social pathology: A Framework for Progress*, Palgrave MacMillan, Cham 2017, s. 12.

⁷ Tamże.

mobbingu w pracy, patologii w systemach, środowiskach wytwarzających, ułatwiających lub podtrzymujących patologiczne reakcje jednostek żyjących w tych warunkach⁸. Do tak szerokiego wachlarza zachowań patologicznych również zaliczamy patostream. Bez względu na rodzaj patologii czy też jej zakres występowania, należy stwierdzić, że jest to odstępstwo od ogólnie przyjętych norm społecznych i standardów. Normy społeczne i standardy posiadają charakter umowny i bardzo często skodyfikowany, występując w formie ustaw, kodeksów czy też regulaminów. Zasadniczą cechą patologii jest subiektywizm. Ponadto, o tym, czy dany czyn lub też postępowanie jest zjawiskiem patologicznym, decyduje kultura społeczna. Kultura, będąc tym wszystkim, co ludzie czynią, myślą i posiadają jako członkowie społeczności, wraz ze swoją etyką i moralnością, narzuca w obrębie społeczności wartościowanie na to, co jest dobre i na to, co jest złe⁹. Dlatego też kultura, czyli obowiązujący wzorzec działania i myślenia, ma realny wpływ na postrzeganie patologii społecznych¹⁰.

4. PRZYCZYNY POPULARNOŚCI PATOSTREAMINGU

Powszechny dostęp do Internetu wiąże się ze wzrostem liczby patologicznych aktywności w sieci. Funkcjonowanie dzieci i młodzieży w wirtualnym świecie to szukanie coraz to nowszych i ciekawszych propozycji oferowanych przez sieć. Jedną z takich propozycji jest patostreaming, nowe i bardzo niebezpieczne zjawisko. Patostreaming jest pojęciem złożonym z dwóch komponentów: patologii i stremowania. Jest to zjawisko ściśle związane z socjologią, gdyż mamy do czynienia z zagadnieniami patologii społecznej. Natomiast z drugiej strony patostreaming wpisuje się w problematykę związaną z mediami, a podstawowym nośnikiem jego treści jest Internet, czyli nowe media.

Patostream to prowadzona w czasie rzeczywistym aktywność w sieci, polegająca na upublicznianiu w przestrzeni medialnej materiałów audiowizualnych,

⁸ A. Czerkowski, A. Nowak, *Wstęp*, w: A. Czerkowski, A. Nowak (red.), *Wybrane zagadnienia patologii społecznej. Implikacje teoretyczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2008, s. 7.

⁹ R. Biersted, *The social order*, McGraw-Hill, New York 1963, s. 129.

¹⁰ P. Sztompka, *Socjologia. Analiza społeczności*, Społeczny Instytut Wydawniczy Znak, Kraków 2012, s. 291.

które przedstawiają treści sprzeczne z szeroko rozumianym kodeksem moralnym, normami językowymi oraz zestawem reguł towarzyskich, uznawanych za obowiązujące w świecie realnym, w celu zgromadzenia widowni (skupionej w platformie YouTube) oraz czerpania korzyści wizerunkowych i finansowych (poprzez wyspecjalizowane serwisy płatnicze)¹¹. Cały ten performance odwołuje się do szeroko pojętej patologii społecznej (przemoc, bójki, akty seksualne, zachowania obsceniczne, alkoholizm). Autorzy performansów przyjmują najczęściej rolę aktorów (performerów) i wykonują zadania zaplanowane samodzielnie lub wskazane przez odbiorców, którzy współtworzą transmisję. Widzowie mają możliwość komentowania wydarzenia w specjalnie wydzielonej części ekranu, wpłacają pieniądze na konto autora, zachęcają do wykonania konkretnego zadania.

Badania przeprowadzone przez firmę Puzzle Research na zlecenie Fundacji Dajemy Dzieciom Siłę wykazały, że o patostreamerach słyszało aż 84% respondentów wieku od 13 do 15 lat, a 37% badanych nastolatków przyznało, że oglądało tego typu materiały. W sondażu 15% nastolatków wykazało, że ogląda je regularnie, a za najciekawsze przyczyny wymieniono ciekawość (aż 74% badanych), a także chęć rozrywki (24%)¹². Aleksandra Żelazińska, powołując się na wypowiedzi Piotra Marszałkowskiego w filmie „Dlaczego patologia ma taką popularność na YouTube?”, przekonuje że za fenomenem zjawiska stoi ciekawość i naturalna potrzeba podglądactwa. Wynika to z tego, że lubimy porównania społeczne oraz sprawdzanie, jak wypadamy na tle innych. „Patostreaming jest jak symulator doznań, których widz może na co dzień nie doświadczać albo wręcz unikać. Jak igrzyska, które obserwuje się z bezpiecznego dystansu”¹³.

Podczas prób wyjaśniania fenomenu popularności treści patologicznych w Internecie analizowano znane i sprawdzone już teorie naukowe, głównie z zakresu socjologii i psychologii. Pojawiło się również kilka nowych koncepcji i teorii. Pomocnymi w opisanu oraz wytłumaczeniu przyczyn i następstw zachowań patologicznych w świecie wirtualnym są m.in.: voyeurizm, katharsis, teoria cyfrowego narcyzmu, rola prywatności w mediach, Internet jako budowanie więzi społecznej i rola pseudonimów w komunikacji sieciowej.

¹¹ M. Wojtyła, *Nuda*, s. 56.

¹² S. Wójcik (red.), *Patotreści w Internecie. Raport o problemie*, Warszawa 2019, <https://bip.brpo.gov.pl> [dostęp: 15.01.2022], s. 18.

¹³ A. Żelazińska, *Patostreamerzy – nowe „gwiazdy” Internetu*, „Polityka”, 8.05.2018, <https://www.polityka.pl> [dostęp: 10.09.2019].

Analizując rozwój omawianego performansu, nie sposób nie przywołać teorii sceny Ervinga Goffmana. W tworzeniu się tego dyskursu znaczący wpływ miała koncepcja George H. Meada, który zakładał, że w każdej grupie istnieją pewne postawy, które jej członkowie wcielają do swojego postępowania, odgrywając role innych osób. Koncepcja przyjmowania roli jest kluczowym zagadnieniem w wyjaśnianiu procesu kształtowania się ludzkiej osobowości, która rozwija się poprzez rozwój dwóch aspektów jaźni – „ja” podmiotowego i „ja” przedmiotowego. Jeżeli człowiek chce należeć do społeczności, musi przyjmować postawy innych, kiedy znajduje się w określonej grupie społecznej. Aby świadomość człowieka mogła w pełni się rozwinąć, musi on wprowadzać do swojego postępowania postawy zewnętrznego świata społecznego. Zewnętrzny regulator zachowań członków grupy poddany jest działaniu systemu i kontroli społecznej. Normy grupowe mogą stać się, w efekcie internalizacji, także normami osobistymi, regulującymi zachowanie jednostki motywowanej wewnętrznie.

Zinternalizowana norma staje się autonomicznym regulatorem zachowań, działającym również wtedy, gdy nie podlegają one zewnętrznej kontroli grupy¹⁴. Ponadto grupa rówieśnicza pełni ważne funkcje socjalizacyjne¹⁵. Bycie członkiem grupy może wzmacniać poczucie własnej wartości i poczucie społecznej przydatności jednostki. Istotny jest fakt, że tradycyjne mechanizmy społecznego funkcjonowania są niedostępne lub nieatrakcyjne dla coraz większego grona odbiorców. Występujące formy alternatywne (w tym patostreaming) nastawione są na wzbudzanie stymulacji, ale również na wzrost poczucia sprawczości i przynależności, tak jak ma to miejsce w przypadku czynnika motywującego, jakim jest pozytywny odbiór przez grupę odniesienia. Nieustannie trwające procesy identyfikacji i adaptacji wpływają na tworzenie się postaw i inicjowanie działań podejmowanych przez jednostkę.

Kultywowane przez grupy rówieśnicze wartości mogą inspirować zachowania ich członków zarówno te pozytywne, jak i negatywne. Grupa staje się grupą odniesienia, a silna identyfikacja staje się podstawowym czynnikiem ukierunkowującym na jej działalność. Grupy odniesienia ukierunkowane są na dwie funkcje:

1. normatywną – polegającą na przejmowaniu od grupy norm, zasad i wzorów zachowania;

¹⁴ A. Tłuściak-Deligowska, *Normy grupy rówieśniczej regulujące zachowanie się w sytuacji dręczenia szkolnego*, „Psychologia Wychowawcza” 2014, nr 6, s. 25–36.

¹⁵ M. Przetacznik-Gierowska, Z. Włodarski, *Psychologia wychowawcza*, t. 2, Warszawa 2002, s. 210.

2. porównawczą – polegającą na ocenianiu siebie i innych na podstawie standardów obowiązujących w danej grupie¹⁶.

Powyższe funkcje są obecne również w sytuacji transmisji patologicznych zachowań. Młoda osoba, która ma pierwszy raz kontakt z tego typu wydarzeniem, może obserwować i porównywać swoje zachowanie do innych uczestników, a następnie przyjmować ich zachowania, styl wypowiedzi etc. Porównywanie się do performerów może mieć szczególne znaczenie ze względu na podniesienie swojej samooceny, poprzez porównanie w dół.

Ervinga Goffmana nie interesował rozwój osobowości, ale krótkie epizody i sytuacje w życiu jednostek, które przebywają w obecności innych ludzi. Badacz analizował jednostkę jako aktora, który odgrywa swoją rolę na scenie życia. Wychodził z założenia, że każdą maskę zakłada się w odpowiedniej sytuacji, aby dopasować ją do roli, jaką jednostka powinna odegrać w danym miejscu i czasie. Goffman przypisuje jednostce dwie role: pierwszą jest rola wykonawcy, który tworzy wrażenia i inscenizuje przedstawienie, drugą jest postać. Opisując metodę dramaturgiczną, Goffman korzysta z terminologii teatralnej, w której wyznacza pojęcie występu jako rodzaju bezpośredniej interakcji, podczas której jednostka lub zespół przedstawia swoją tożsamość w taki sposób, aby móc kontrolować wywieranie wrażenia na innych. Występ odbywa się na scenie. Kulisy są miejscami, w których produkuje się złudzenia i pozory oraz ukrywa wszelkie rekwizyty, potrzebne do przedstawienia. Widownią są obserwatorzy pełniący rolę publiczności. Pod pojęciem roli kryje się wzór działania, ustalony przed przedstawieniem, który ujawnia się w czasie występu. Różne role mogą mieć zastosowanie w różnych sytuacjach¹⁷.

Powyższe elementy są istotnymi determinantami koncepcji w odniesieniu do zjawiska patostreamingu. Patostreamerzy ogniskują uwagę, decydują o regułach między nimi, ustalają czas trwania wydarzenia, definiują swoje obowiązki i formy interakcji z widzami. Główne postacie podejmują wyzwania, i wykonując je, wywiązują się ze swoich obowiązków jako bohatera. Wpływają tym samym na samopoczucie widzów, którzy nieustannie usiłują zasłużyć na podmiotowość, do której roszczą sobie prawa.

Według Miłosza Wojtyny wyróżnikiem widowni patostreamerów jest względna sprawczość, umocowana w dynamice zdolności widowni do przy-

¹⁶ R.B. Woźniak, *Mikrosocjologia edukacji w zarysie*, Toruń 2012, s. 273–353.

¹⁷ D. Ćwiklińska-Surdyk, A. Surdyk, *Człowiek jako aktor na scenie życia. Teorie G.H. Meada i E. Goffmana a narracyjne gry fabularne*, „Homo Ludens” 2012, nr 1 (4), s. 46–53.

mowania roli postaci¹⁸. Sprawczość może mieć kilka form, m.in. opozycyjną, motywacyjną, kreacyjną i społeczną. Sprawczość opozycyjna polega na tym, że odbiorca sprzeciwia się postawom, czynnościom, słowom patostreamera, występuje w roli sędziego lub krytyka, ocenia negatywnie, czasem zachęca do zaprzestania czynności. Postawa opozycyjna w większości przypadków wpływa na rozszerzenie się antagonizmu bohatera w kontrze do odbiorcy zbiorowego. Sprawczość motywacyjna jest zachęcaniem aktora przez odbiorcę do zdefiniowanych czynności i postaw za pomocą środków perswazji werbalnej lub finansowej (donejty). Motywacja zewnętrzna przekłada się na szybsze lub bardziej spektakularne wykonanie oczekiwanej czynności, na przykład picie alkoholu, stosowanie przemocy werbalnej i tym podobne. Sprawczość kreacyjna odnosi się do projektowania przez odbiorcę nowych scenariuszy zachowań oraz wzorców czynności i postaw. Podpowiada on aktorowi możliwe rozwiązania, które urozmaicą jego narrację i podniosą poziom oglądalności. Sprawczość społeczna polega na tym, że odbiorca uczestniczy w dyskusji, wpływając na przebieg wymiany informacji na czacie, przyczynia się do rozwoju tekstowych relacji między odbiorcami i autorem, decyduje w ten sposób o zawiązaniu się koalicji, występujących w obronie bądź przeciwko streamerowi.

5. PATOSTREAMING – NOWE ZJAWISKO SOCJOLOGICZNE

Socjologiczny punkt widzenia w odniesieniu do zgłębienia przyczyn popularności patostreamingu wydaje się zbyt konwencjonalny. W tym miejscu należy przedstawić kilka najważniejszych koncepcji z zakresu psychologii, które pomogą zrozumieć fenomen tego nowego zjawiska społecznego.

Techniki wywierania wpływu opierają się na pewnych psychologicznych regułach. Człowiek oszczędza czas, podejmując pewne działania automatycznie, bez dogłębnej analizy. Jednakże trzeba sobie również zdawać sprawę z niebezpieczeństw wynikających z mechanicznych reakcji. Większość ludzi ulega w ten sposób nieświadomemu wpływowi społecznemu, co może być wykorzystane na ich niekorzyść. Robert Cialdini wyróżnił sześć reguł wpływu społecznego:

1. autorytet,
2. społeczny dowód słuszności,

¹⁸ M. Wojtyna, *Nuda*, s. 60–63.

3. sympatia i lubienie,
4. niedostępność,
5. wzajemność oraz zaangażowanie,
6. konsekwencja¹⁹.

W kontekście patostreamingu duże znaczenie ma społeczny dowód słuszności. Podstawą działania tej reguły jest skłonność ludzi do tego, by ocenę, czy coś jest poprawne i użyteczne, wydawać na podstawie postępowania większości. Podobnie działamy, gdy jesteśmy w sytuacji nowej. Zwracamy wtedy uwagę na zachowania osób, które mają już pewne doświadczenia i wiedzę na dany temat. Społeczny dowód słuszności to także moda. Korzystając z mediów społecznościowych, możemy zauważyć pewne powtarzalne zachowania, normy czy wzorce. Współczesnym społecznym dowodem słuszności może być duża liczba polubień czy osób obserwujących modne konta, również kanały patostreamingowe. Przeglądając je, należy być ostrożnym, aby inspiracja nie zamieniła się w niebezpieczne podążanie za większością. W psychologii społecznej jedna z kluczowych teorii motywacji ludzkiej, stworzona przez Leona Festingera, odnosi się do dysonansu poznawczego²⁰. Teoria ta zakłada, że dysonans poznawczy to stan napięcia występujący, gdy jednostka ma jednocześnie dwa psychologicznie niezgodne ze sobą elementy poznawcze (myśli, idee, postawy, przekonania). W myśl tej koncepcji człowiek dąży do tego, aby wierzyć, że jego działania są słuszne. Dzieje się tak również wtedy, gdy dysonans pojawia się już po podjęciu pewnej decyzji. Dochodzi wtedy do redukcowania go najczęściej przez podniesienie wartości wybranej alternatywy i zdewaluowanie alternatywy niewybranej²¹. Redukcja dysonansu jest działaniem, mającym na celu pozbycie się dyskomfortu, naturalnym mechanizmem przywracającym spójność elementów poznawczych.

Przeciętny nastolatek, oglądający patostreamy, również może odczuwać dysonans, ponieważ ludzie posiadają naturalną potrzebę przekonywania się, że są porządni i dobrzy (a nie zawsze się tak zachowują), potrzebują uzasadnienia także dla swego okrucieństwa i niemoralnych czynów. Autoanaliza podejmowana przez niektórych uczestników „rajdów” tuż po wydarzeniu, może wzmacniać występowanie dysonansu poznawczego między dwoma elementami poznawczymi: „jestem dobry i uczciwy” i „wyrządziłem krzywdę człowiekowi”.

¹⁹ R. Cialdini, *Wywieranie wpływu na ludzi. Teoria i praktyka*, Gdańsk 2009, s. 13.

²⁰ L. Festinger, *Teoria dysonansu poznawczego*, Warszawa 2007, s. 16–18.

²¹ B. Wojciszke, *Człowiek wśród ludzi. Zarys psychologii społecznej*, Warszawa 2004, s. 52–55.

Skutecznym sposobem na zmniejszenie dyskomfortu jest efekt zamrożenia, czyli subiektywnie oceniany wzrost atrakcyjności wybranej możliwości oraz przekonanie siebie, że ofiara (w tym przypadku patostreamera) sama była winna temu, co ją spotkało.

Sytuacja może mieć miejsce także wtedy, gdy nie lubimy osoby, której przydarzyło się coś złego, np. innego zaatakowanego w „rajdzie” patostreamera. Istotnym faktem jest również to, że osoby o niskiej samoocenie w mniejszym stopniu mają potrzebę przypisywania negatywnych cech swoim ofiarom, jeśli same nie mają o sobie dobrego zdania (mają niską samoocenę), wówczas skrzywdzenie kogoś wywołuje u nich mniejszy dysonans i mniejszą potrzebę redukcowania go). Badania nad efektem zamrożenia przeprowadzone przez A. Malewskiego potwierdziły tę prawidłowość, dotyczącą dysonansu poznawczego – jego wystąpienie wiąże się z obroną samooceny i występuje przede wszystkim u osób o wysokiej samoocenie²².

Ważnym konstruktem psychologicznym jest teoria porównań społecznych, zaproponowana również przez Leona Festingera. W myśl tej koncepcji ludzie mają wrodzoną skłonność do oceniania samych siebie, często w porównaniu z innymi. Ludzie dokonują różnych sądów na swój temat, a jednym z kluczowych sposobów, w jaki to robią, jest porównanie społeczne, które możemy sklasyfikować na dwa sposoby: porównywanie społeczne w górę i porównywanie społeczne w dół. Pierwsze z nich polega na porównywaniu siebie z ludźmi, którzy lokują się wyżej niż my w zakresie jakiejś zdolności czy cechy, mające na celu określenie standardu doskonałości. Koncentrują się one na chęci poprawy naszego obecnego poziomu umiejętności. Możemy lepiej porównać się z kimś lepszym i szukać sposobów, dzięki którym możemy osiągnąć podobne wyniki.

Diametralnie innym sposobem tej teorii jest porównywanie w dół. Porównanie społeczne w dół ma miejsce, kiedy porównujemy się do innych, którzy są w gorszej sytuacji niż my sami, lokują się niżej w zakresie jakiejś zdolności czy cechy, mając na celu uzyskanie poczucia większego zadowolenia z siebie. Takie porównania w dół często koncentrują się na tym, abyśmy czuli się lepiej z naszymi możliwościami. Możemy nie być w czymś świetni, ale przynajmniej jesteśmy lepsi niż inni. Z sytuacją taką mamy również do czynienia w przypadku patostreamingu, gdzie obserwatorzy negatywnie oceniają patologiczne zachowania performerów, określając siebie jako tych „lepszych”, niewykonywujących

²² A. Malewski, *Pozytywny i negatywny obraz własnej osoby a proces podejmowania decyzji*, w: tenże, *O nowy kształt nauk społecznych*, Warszawa 1974, s. 237.

dewiacyjnych zachowań wprost, a jedynie w sposób pośredni (nakłanianie, wpłacanie środków finansowych motywujących do działania itp.)²³.

Postrzeganie ludzi, siebie samego oraz grup społecznych może odbywać się w dwóch głównych wymiarach: sprawczości i wspólnotowości. Obserwując i oceniając działania innych ludzi, skupiamy się na analizie zachowań i ich działań, zwracamy uwagę na identyfikację ich celów oraz intencji, ponieważ wymaga tego atrybucja ich cech. Podstawowym elementem osądów moralnych jest przypisywanie intencji, które może skutkować powszechną skłonnością do wyjaśniania zachowań obserwowanych osób w kategoriach przyczyn wewnętrznych i stałych (np. cech charakteru), przy jednoczesnym niedocenianiu wpływów sytuacyjnych, zewnętrznych (podstawowy błąd atrybucji)²⁴.

Bogdan Wojciszke uważa, że prawie wszystkie teorie osobowości zakładają, że ludzie lubią i chcą czuć się sprawcami i autorami swojego postępowania. W konsekwencji pragną mieć kontrolę nad przebiegiem zdarzeń i to do tego stopnia, że widzą własną kontrolę nawet nad zdarzeniami, na które w istocie nie mają wpływu²⁵. Popularność omawianego gatunku związana jest z możliwością sterowania nim w ramach transakcji. W patostreamie można oczekiwać konkretnych scenariuszy. Widzowie oczekują konkretnych zachowań i działań. Patostreamerzy zapewniają widzom sprawczość i dopuszczają częściową wybiórczą możliwość wpływania na rozwój swojej ekranowej biografii.

PODSUMOWANIE

Przedmiotem refleksji niniejszego artykułu było nowe i bardzo niebezpieczne dla dzieci i młodzieży zjawisko socjologiczne, jakim jest patostream. Zjawisko, które wpisuje się w wachlarz patologii społecznej i występuje w przestrzeni mediów społecznościowych. Budzi wiele kontrowersji i powinno motywować do podjęcia dyskusji, dotyczącej konieczności wprowadzenia regulacji prawnych, pozwalających na zwiększenie kontroli treści zamieszczanych w Internecie.

Okres dorastania związany z intensywnymi zmianami w sferze emocjonalnej i społecznej stanowi swoiste wyzwanie dnia codziennego dla każdego nasto-

²³ B. Wojciszke, *Psychologia społeczna*, Warszawa 2011, s. 156.

²⁴ A. Reber, E.S. Raber, *Słownik psychologii*, I. Kurcz, K. Skarżyńska (red.), Warszawa 2002, s. 64.

²⁵ B. Wojciszke, *Psychologia*, s. 53.

latka. Poszukiwanie czynników mogących wzmocnić odporność psychiczną młodzieży wydaje się ważnym zagadnieniem, dlatego też dorośli powinni skupić się na ograniczaniu czynników ryzyka czy niwelowaniu pojawiających się nieprawidłowości występujących w świecie zewnętrznym. Świat zewnętrzny, a w nim wszechobecny Internet, ma ogromny wpływ na młodych ludzi. Istotne jest to, aby na nieukształtowanego emocjonalnie młodego człowieka oddziaływały czynniki zarówno zewnętrzne, jak i wewnętrzne, które będą umożliwiały mu radzenie sobie z trudnościami, a w konsekwencji osiągnięcie sukcesu rozwojowego²⁶.

LITERATURA

- Albański L., *Wybrane zagadnienia z patologii społecznej*, Kolegium Karkonoskie w Jeleniej Górze, Jelenia Góra 2010.
- Biersted R., *The social order*, McGraw-Hill, New York 1963.
- Cialdini R., *Wywieranie wpływu na ludzi. Teoria i praktyka*, GWP, Gdańsk 2009.
- Czerkawski A., Nowak A., *Wstęp*, w: A. Czerkawski, A. Nowak (red.), *Wybrane zagadnienia patologii społecznej. Implikacje teoretyczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2008.
- Ćwiklińska-Surdyk D., Surdyk A., *Człowiek jako aktor na scenie życia. Teorie G.H. Meada i E. Goffmana a narracyjne gry fabularne*, „Homo Ludens” 2012, nr 1 (4).
- Festinger L., *Teoria dysonansu poznawczego*, PWN, Warszawa 2007.
- Kozłowski T., *Edukacja, badania, szkolenia. Patostreamer i homo crudelis*, <https://tomaszkozlowskiblog.wordpress.com/2019/05/11/patostreamer-i-homo-crudelis>.
- Lange R., *Nastolatki 3.0. Raport z ogólnopolskiego badania uczniów*, NASK – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa 2021.
- Malewski A., *Pozytywny i negatywny obraz własnej osoby a proces podejmowania decyzji*, w: tenże, *O nowy kształt nauk społecznych*, Warszawa 1974.
- Pilecka W., Fryt J., *Teoria dziecięcej odporności psychicznej*, w: W. Pilecka (red.), *Psychologia zdrowia dzieci i młodzieży. Perspektywa kliniczna*, Wydawnictwo UJ, Kraków 2011.
- Przetacznik-Gierowska M., Włodarski Z., *Psychologia wychowawcza*, t. 2, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.
- Reber A.S., Reber E.S., *Słownik psychologii*, I. Kurcz, K. Skarżyńska (red.), wyd. I, Wydawnictwo Scholar, Warszawa 2002.
- Smith R.C., *Society and social pathology: A Framework for Progress*, Palgrave MacMillian, Cham 2017.

²⁶ W. Pilecka, J. Fryt, *Teoria dziecięcej odporności psychicznej*, w: W. Pilecka (red.), *Psychologia zdrowia dzieci i młodzieży. Perspektywa kliniczna*, Kraków 2011, s. 48–68.

- Sztompka P., *Socjologia. Analiza społeczności*, Społeczny Instytut Wydawniczy Znak, Kraków 2012.
- Tłuściak-Deligowska A., *Normy grupy rówieśniczej regulujące zachowanie się w sytuacji dręczenia szkolnego*, „Psychologia Wychowawcza” 2014, nr 6.
- Wojciszke B., *Człowiek wśród ludzi. Zarys psychologii społecznej*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2004.
- Wojciszke B., *Psychologia społeczna*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2011.
- Wojtyna M., *Nuda, dymy, podmiotowość: patostream jako gatunek*, „Tekstualia” 2019, nr 3 (58).
- Woźniak R.B., *Mikrosocjologia edukacji w zarysie*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2012.
- Wójcik S., *„Patotreści w Internecie. Raport o problemie”*, Fundacja Dajemy Dzieciom Siłę Warszawa 2019, <https://bip.brpo.gov.pl>
- Żelazińska A., *Patostreamerzy – nowe „gwiazdy” internetu*, „Polityka”, 8.05.2018, <https://www.polityka.pl>.



ROZPRAWY NAUKOWE I ZAWODOWE ANS W ELBLĄGU

2023 | NR 1 | ISSN 2956-7149

OLGA FILASZKIEWICZ

Doktor nauk społecznych
Akademia Nauk Stosowanych w Elblągu

ORCID: 0000-0002-7080-8633

WOKÓŁ ZAGADNIEŃ ZDROWIA PSYCHICZNEGO – WYBRANE ADMINISTRACYJNOPRAWNE ASPEKTY WYKONYWANIA ZAWODÓW PSYCHIATRY, PSYCHOTERAPEUTY, PSYCHOLOGA

STRESZCZENIE

Słowa kluczowe: Artykuł ma na celu przybliżenie czytelnikowi zagadnień powiązanych z wykonywaniem zawodów związanych ze wsparciem zdrowia psychicznego: psychiatry, psychologa oraz psychoterapeuty (w którego kontekście pokrótce omówiona została również profesja counsellora). Zagadnienie zdrowia psychicznego nie jest jednoznaczne, regulowane jest zarówno na poziomie międzynarodowym (WHO), jak i prawa wewnętrznego. Ponadto rozpatrywać je można w ujęciu pozytywnym i negatywnym. Regulacje dotyczące wykonywania zawodów psychologa i psychoterapeuty w polskim prawie, mimo że zawody te funkcjonują na rynku usług od wielu lat, nie są wystarczające. Brakuje ustawy o zawodzie psychoterapeuty, a ustawa o zawodzie psychologa w wielu obszarach nie ma zastosowania, ze względu na brak aktów wykonawczych. Oba akty normatywne

wymagają zmiany, w obu przypadkach toczą się prace mające na celu owe zmiany wprowadzić. Sprawa jest o tyle skomplikowana, że nie ma zgodności w zakresie docelowego ich brzmienia, stąd prace są czasochłonne.

ABSTRACT

Keywords: **Around the issues of mental health - chosen administrative and legal aspects of practicing the professions of a psychiatrist, psychotherapist, psychologist**
mental health, psychiatrist, psychologist, psychotherapist
The aim of this article is to present crucial rules of chosen professions connected with mental health. The author describes selected administrative and legal aspects of practicing the professions of a psychiatrist, psychotherapist, psychologist. These regulations are not clear in polish legal system, however they are extremally important for polish society, especially after experience of pandemic period.

WSTĘP

Szeroko pojęte wsparcie zdrowia psychicznego jest obecnie coraz bardziej popularne w polskim społeczeństwie. Wydarzenia ostatnich lat, pandemia, wojna, odosobnienie społeczne, lęk czy inne problemy spowodowały wzrost zainteresowania, wręcz powszechną potrzebę sięgnięcia po tę formę pomocy. Przy okazji społecznej dyskusji na temat konieczności udzielenia pomocy, m.in. dzieciom i młodzieży, zmagającej się dziś coraz częściej ze stanami depresyjnymi czy innymi zaburzeniami, podniesiono temat zatrważająco niskiego poziomu funkcjonowania systemu wsparcia zdrowia psychicznego. Wskazano tu przede wszystkim na problemem z dostępnością opieki psychiatrycznej, psychoterapeutycznej i pomocy psychologicznej na odpowiednim poziomie. Owej publicznej dyskusji towarzyszyła często pojawiająca się wątpliwość, co leży w zakresie obowiązków specjalistów reprezentujących te dziedziny. Co więcej, niejednokrotnie, jak można się było zorientować, zawód psychologa mylony był w mediach z psychoterapeutą i również, choć rzadziej, z psychiatrą. Nie powinno to budzić większego zaskoczenia, wszak regulacje prawne, szczególnie w zakresie zawodów psychologa oraz psychoterapeuty wciąż są niewystarczające, a w zasadzie, nie ma ich w tym drugim przypadku wcale.

Celem tego artykułu nie będzie jednak podjęcie choćby próby syntezy całej materii związanej ze skomplikowanym prawnie zagadnieniem uprawiania i spe-

cyfiki omawianych zawodów. Ze względu na ograniczoną długość tego tekstu, zostanie na tyle przybliżona jej problematyka, aby ułatwić czytelnikom spoza środowisk zajmujących się wsparciem zdrowia psychicznego i usługami psychologicznymi, rozróżnienie owych profesji. Pierwszym etapem realizacji tego celu będzie zaprezentowanie problematyki definiowania pojęcia zdrowia psychicznego. Następnie w dalszej części niniejszego artykułu nastąpi przegląd wybranych zawodów wsparcia zdrowia psychicznego, począwszy od tych znanych od dekad, jak psychiatra, psycholog czy psychoterapeuta, aż do stosunkowo nowych form pracy – tj. counsellora.

1. ZDROWIE PSYCHICZNE

Według definicji Światowej Organizacji Zdrowia (WHO), zdrowie psychiczne to stan dobrego samopoczucia psychicznego, który pozwala ludziom radzić sobie ze stresami życia, realizować swoje umiejętności, dobrze się uczyć i dobrze pracować oraz wносить wkład w swoją społeczność. Jest integralnym składnikiem zdrowia i dobrego samopoczucia, który leży u podstaw naszych indywidualnych i zbiorowych zdolności do podejmowania decyzji, budowania relacji i kształtowania świata, w którym żyjemy. Co warto podkreślić, zdrowie psychiczne jest ujmowane jako podstawowe prawo człowieka¹.

Coraz częściej zwraca się uwagę na tzw. pozytywny wymiar zdrowia psychicznego, które definiowane jest jako zespół właściwości emocjonalnych i osobowościowych, umożliwiających radzenie sobie z trudnościami i unikanie załamania stanu zdrowia. Zakres ten ogniskuje się wokół rozwijania tzw. mocnych stron, innymi słowy, kompetencji, które umożliwiają konfrontację i utrzymanie stabilności emocjonalnej przy napotkanych niepowodzeniach i zagrożeniach. Za istotne elementy pozytywnego wymiaru zdrowia uważa się poczucie własnej wartości i skuteczności, poczucie koherencji, życiowy optymizm, rezyliencję (odporność na przeciwności losu), inteligencję emocjonalną, religijną, umiejętności radzenia sobie ze stresem, dobre funkcjonowanie w społeczeństwie, a także poczucie samorealizacji i zadowolenia z życia². W tym ujęciu zdrowie to

¹ World Health Organization, *The World Health Report 2001. Mental Health: New Understanding, New Hope*, Geneva 2001, <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response> [dostęp: 14.02.2023].

² H. Kaszyński, *Praca socjalna z osobami chorującymi psychicznie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2013, s. 75–79.

nie tylko stan braku chorób; to pozytywne i pełne ochoty wypełnianie obowiązków, które człowiek ma do zrealizowania w swoim życiu³. Definiując natomiast negatywne zdrowie psychiczne, punktem odniesienia są objawy i zaburzenia, które w rozpoznaniu kwalifikują się do poszczególnych jednostek zawartych w kwalifikacjach ICD-11 czy DSM-5⁴.

Również według WHO, zdrowie psychiczne to coś więcej niż brak zaburzeń psychicznych. Stanowi ono złożone zagadnienie, może być doświadczane w różny sposób, z różnym stopniem trudności, a także potencjalnie bardzo różnymi skutkami społecznymi i klinicznymi⁵.

Wymiar psychiczny zdrowia odnosi się zarówno do sfery umysłowej, jak i emocjonalnej. Umysł jest odpowiedzialny za zdolność do jasnego, logicznego myślenia oraz świadomej kontroli nad własnymi myślami, słowami i czynami, a także przejęcie odpowiedzialności za ich konsekwencje. Wymiar emocjonalny z kolei przejawia się w odczuwaniu, zdolności do rozpoznawania własnych uczuć i wyrażania ich w odpowiedni sposób, umiejętności radzenia sobie ze stresem, napięciami, depresją czy lękiem⁶.

Warto nadmienić, że podczas pierwszej Globalnej Konferencji Promocji Zdrowia w 1986 roku w Ottawie, powstała tzw. Karta Ottawska, która stała się swoistą „konstytucją” promocji zdrowia. Zawarta w niej definicja mówi o promocji zdrowia jako m.in. o „procesie umożliwiającym ludziom przejmowanie coraz większej kontroli nad własnym zdrowiem i tym samym jego ulepszaniem”⁷.

W ramach polskich uregulowań, omawiając kwestie związane ze zdrowiem psychicznym, nie można nie powołać się na ustawę o ochronie zdrowia

³ B. Woynarowska, *Edukacja zdrowotna*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2013, s. 18.

⁴ E. Sokołowska, *Zdrowie psychiczne młodych dorosłych*, Warszawa 2015, s. 28.

⁵ World Health Organization, *The World Health Report 2001*, szerzej: L. Gromulska, *Zdrowie psychiczne w świetle dokumentów Światowej Organizacji Zdrowia*, s. 127-132, „Przeegląd Epidemiologiczny. Kwartalnik Organ Narodowego Instytutu Zdrowia Publicznego – Państwowego Zakładu Higieny i Polskiego Towarzystwa Epidemiologów i Lekarzy Chorób Zakaźnych” 2010, t. 64, nr 1.

⁶ G. Światowy, *Edukacja i promocja zdrowia w zachowaniach podmiotów rynku*, w: W. Nowak, K. Szalotka (red.), *Zdrowie i style życia: wyzwania ekonomiczne i społeczne*, Uniwersytet Wrocławski, Wrocław 2019, s. 262-263.

⁷ Ottawa Charter for Health Promotion, *An International Conference on Health Promotion*, November 17-18, Ottawa, Ontario 1986, “Health Promotion” 1986, vol. 4, <https://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/ottawa/en/index4.html> [dostęp: 2.02.2023].

psychicznego. Zgodnie z jej treścią zdrowie psychiczne jest fundamentalnym dobrem osobistym człowieka, a ochrona praw osób z zaburzeniami psychicznymi należy do obowiązków państwa. Ochrona zdrowia psychicznego obejmuje realizację zadań dotyczących w szczególności: promocji zdrowia psychicznego i zapobiegania zaburzeniom psychicznym; zapewnienia osobom z zaburzeniami psychicznymi wielostronnej i powszechnie dostępnej opieki zdrowotnej oraz innych form opieki i pomocy niezbędnych do życia w środowisku rodzinnym i społecznym; kształtowania wobec osób z zaburzeniami psychicznymi właściwych postaw społecznych, a zwłaszcza zrozumienia, tolerancji, życzliwości, a także przeciwdziałania ich dyskryminacji⁸.

Warto przywołać również definicję profesora Czesława Czabały, który pisał, że: „Zdrowie psychiczne to zespół właściwości osoby, umożliwiających jej takie postrzeganie i rozumienie siebie i własnego otoczenia, które pozwala na przystosowanie się do warunków życia i zmienianie ich w korzystny dla siebie sposób”⁹.

Jak więc wynika już z samej definicji zdrowia psychicznego, złożoność problematyki powoduje także wielokierunkowość w obszarze jego wsparcia, zarówno w obszarze leczenia chorób, zapobiegania im, a także, tak zwanego, rozwoju psychospołecznego.

2. WOKÓŁ REGULACJI DOTYCZĄCYCH ZAWODÓW PSYCHIATRY, PSYCHOLOGA I PSYCHOTERAPEUTY

Wydaje się, że rozróżnienie profesji psychiatry, psychologa i psychoterapeuty często przeciętnemu uczestnikowi życia społecznego sprawia pewne problemy. Dlatego niezbędne jest, by w tym miejscu zaznaczyć, że psycholog, psychiatra

⁸ Ustawa z dnia 19 sierpnia 1994 r. o ochronie zdrowia psychicznego, Załącznik do obwieszczenia Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 14 września 2022 r. (Dz.U. 2022 poz. 2123)

⁹ C. Czabała, *Zdrowie psychiczne: definicje, wskaźniki, determinanty, zagrożenia, promocja*, w: J. Wciórka, S. Pużyński, J. Rybakowski (red.), *Psychiatria*, t. 3: Metody leczenia, wyd. III, Wrocław 2012, s. 575–585; o złożoności kwestii definicji zdrowia psychicznego szerzej: T. Parnowski, *Zdrowie psychiczne – granice niewiadomego*, w: M. Kulas (red.), *Językowe, prawne i dydaktyczne aspekty porozumiewania się z pacjentem*, Polska Akademia Nauk, Warszawa 2019, s. 143–160.

i psychoterapeuta stanowią odrębne zawody¹⁰. To, co powoduje dodatkowe nieporozumienia, to niejednokrotne przenikanie się i łączenie tych profesji – często bowiem się zdarza, że psychiatra czy też psycholog, po przejściu odpowiedniego szkolenia, staje się jednocześnie psychoterapeutą.

2.1. PSYCHIATRA

Analizując problematykę rozróżnienia tych zawodów, można zaryzykować stwierdzenie, że stosunkowo łatwo jest wyodrębnić psychiatrów. Jest to zawód medyczny, gdzie psychiatria jest specjalizacją lekarską, w której zakresie leży diagnozowanie zaburzeń psychicznych, a także opracowanie właściwego planu leczenia w postaci farmakoterapii. Stanowi gałąź medycyny, zajmującą się badaniem i stosowaniem biopsychospołecznych zasad w etiologii, ocenie, rozpoznaniu, leczeniu, rehabilitacji i zapobieganiu umysłowym, emocjonalnym i behawioralnym zaburzeniom występującym samodzielnie lub wspólnie z innymi zaburzeniami medycznymi w ciągu całego życia człowieka¹¹. Psychiatra na dalszym etapie opieki nad pacjentem weryfikuje działania przepisanych leków, a także nierzadko, w przypadku takich wskazań, współpracuje z psychoterapeutą i psychologiem klinicznym. Lekarz, przygotowując się do tej specjalizacji, odbywa staże w placówkach psychiatrycznych. Na etapie przygotowywania się do wykonywania zawodu psychiatry, lekarz przechodzi skrócony kurs w zakresie psychoterapii. Program specjalizacji zakłada bowiem 40-godzinny kurs w zakresie wprowadzenia do psychoterapii, zaś na trzecim roku przewidziany jest staż kierunkowy w zakresie zaburzeń nerwicowych i psychoterapii w wymiarze 12 tygodni, gdzie część zagadnień dotyczy psychoterapii. Zakres wiedzy teoretycznej w tym obszarze obejmuje taką problematykę, jak: psychoterapia indywidualna i grupowa (podstawy), zakres umiejętności praktycznych: ocena wskazań do farmakoterapii i psychoterapii w indywidualnym przypadku; dobór metod psychoterapeutycznych w indywidualnym przypadku; ocena dynamiki grupy psychoterapeutycznej.

¹⁰ W tym miejscu warto odesłać czytelnika do kompleksowych opracowań: D. Bednarek, *Zawód psycholog. Regulacje prawne i etyka zawodowa*, Warszawa 2020; L.J. Żukowski, *Zawód psychologa w ochronie zdrowia. Reglamentacja prawnoadministracyjna*, Warszawa 2017, a także uwzględniającego kwestie odpowiedzialności przy udzielaniu pomocy terapeutycznej: A. Fiutak, J. Dąbrowski, *Udzielanie pomocy terapeutycznej. Aspekty prawne*, Warszawa 2012 oraz A. Fiutak, *Pomoc psychologiczna: prawo i etyka w zawodach terapeutów i psychiatry*, Warszawa 2016.

¹¹ J. Bomba, *Europejskie ramy kompetencji w psychiatrii*, „Psychiatria Polska” 2011, nr 1, s. 137.

Jak więc można zauważyć, w porównaniu do wymagań kursów przygotowujących do wykonywania zawodu psychoterapeuty, zakres ten ma charakter jedynie wprowadzający. Psychiatra nie odbywa własnej terapii, szkolenia praktycznego i teoretycznego oraz praktyki podlegającej superwizji, które odpowiadają standardom europejskim. Natomiast część psychiatrów, niezależnie od stażu psychiatrycznego, przechodzi całościowe szkolenie w zakresie wybranego nurtu psychoterapii i wówczas są uprawnieni do wykonywania zarówno zawodu psychiatry, jak i psychoterapeuty, co powoduje czasami nieporozumienia dotyczące właściwości poszczególnych zawodów na rynku¹².

Po zakończonym szkoleniu specjalizacyjnym psychiatra nabywa kompetencje m.in. do samodzielnego rozwiązywania problemów związanych z udzielaniem pomocy psychiatrycznej w zakresie swej specjalizacji (poradnictwo, konsultacje, leczenie, rehabilitacja) chorym w różnych warunkach klinicznych i organizacyjnych (środowisko chorego, ambulatorium, szpital, pomoc doraźna, instytucje opiekuńcze). Odbywać się to może w ramach publicznej i niepublicznej opieki zdrowotnej oraz indywidualnej i grupowej praktyki specjalistycznej. Ponadto jest on uprawniony do podejmowania inicjatyw na rzecz zdrowia psychicznego i chorych psychicznie (m.in. prowadzenie promocji zdrowia i zdrowych wzorów zachowania, profilaktyki chorób i zaburzeń psychicznych, pracy z rodziną, grupami samopomocowymi, organizowanie systemu oparcia społecznego)¹³.

2.2. PSYCHOLOG

Podjęcie zawodu psychologa wymaga ukończenia magisterskich studiów psychologicznych. Aktualnie regulowany jest wciąż ustawą z dnia 8 czerwca 2001 r. o zawodzie psychologa i samorządzie zawodowym psychologów¹⁴. Z brzmienia

¹² *Program specjalizacji w dziedzinie psychiatrii dla lekarzy nieposiadających specjalizacji I lub II stopnia lub tytułu specjalisty w odpowiedniej dziedzinie medycyny*, Centrum Medyczne Kształcenia Podyplomowego, data obowiązywania od: 21 października 2020 r., zgodnie z załącznikiem nr 5, pkt 1 „Wykaz specjalizacji lekarskich”, lp. 65 do Rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 29 maja 2020 r. w sprawie specjalizacji lekarzy i lekarzy dentyistów (Dz.U. poz. 963), Warszawa 2014 (aktualizacja 2020), <https://www.cmkp.edu.pl/wp-content/uploads/2020/12/Program-specjalizacji-w-dziedzinie-PSYCHIATRII-wariant-1.pdf> [dostęp: 5.03.2023].

¹³ Tamże [dostęp: 4.03.2023].

¹⁴ Ustawa z dnia 8 czerwca 2001 r. o zawodzie psychologa i samorządzie zawodowym psychologów (Dz.U. Nr 73 poz. 763, z późn. zm.).

art. 4. ustawy wynika, że wykonywanie tego zawodu polega na świadczeniu usług psychologicznych, a w szczególności na: diagnozie psychologicznej; opiniowaniu; orzekaniu, o ile przepisy odrębne tak stanowią; psychoterapii; udzielaniu pomocy psychologicznej. Za wykonywanie zawodu psychologa uważa się także prowadzenie przez niego badań naukowych w dziedzinie psychologii lub działalność dydaktyczną w tym zakresie. Określenie to pozostawia katalog otwarty w zakresie usług psychologicznych, co powoduje negatywne skutki, chociażby w zakresie bezpieczeństwa osób wykonujących ten zawód, jak i ich klientów.

W świetle regulacji zawartych w Zarządzeniu Prezesa Narodowego Funduszu Zdrowia z dnia 19 września 2007 r. „psycholog – osoba, która uzyskała w polskiej uczelni dyplom magistra psychologii lub uzyskała za granicą wykształcenie uznane za równorzędne w Rzeczypospolitej Polskiej zgodnie z ustawą o zawodzie psychologa i samorządzie zawodowym psychologów za równorzędne dyplomowi magistra psychologii można uznać także dyplom magistra filozofii chrześcijańskiej ze specjalizacją psychologiczno-filozoficzną uzyskany na Katolickim Uniwersytecie Lubelskim do roku 1981, a także dyplom magistra filozofii chrześcijańskiej w zakresie psychologii uzyskany w Akademii Teologii Katolickiej do 1993 roku”¹⁵. W świetle brzmienia tego przepisu, zawód psychologa związany jest więc z posiadaniem wykształceniem. Z kolei w „Przewodniku po zawodach”, opracowanym przez Departament Rynku Pracy MRPiPS¹⁶, brak jest definicji tego zawodu, określa się natomiast obszary jego pracy. Według tego dokumentu, celem jego pracy jest poznanie i rozumienie ludzi, do czego stosuje on różne metody, m.in. rozmowę, wywiad, obserwację, testy psychologiczne czy ankietę. Pozwala to na zebranie informacji o zaburzeniach zachowania, poziomie intelektualnym, uzdolnieniach czy cechach osobowości. W dokumencie tym dokonano podziału na specjalizacje, wymieniając psychologa klinicznego,

¹⁵ Zarządzenie Nr 57/2007/DSOZ Prezesa Narodowego Funduszu Zdrowia z dnia 19 września 2007 r. w sprawie określenia warunków zawierania i realizacji umów w rodzaju opieka psychiatryczna i leczenie uzależnień wydane na podstawie art. 102 ust. 5 pkt 21 i 25 oraz art. 146 pkt 1 i 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz.U. Nr 210 poz. 2135, z późn. zm.) <https://www.nfz.gov.pl/zarzadzania-prezesa/zarzadzania-prezesa-nfz/zarzadzanie-nr-572007dsoz,2830.html#1>.

¹⁶ *Przewodnik po zawodach*, opracowany przez Departament Rynku Pracy MRPiPS; <https://psz.praca.gov.pl/-/180719-przewodnik-po-zawodach-wydanie-II, III-591> [dostęp: 7.02.2023].

społecznego, wychowawczego, pracy, a także psychoterapeutę. Owo umieszczenie zawodu psychoterapeuty w grupie specjalności może w konsekwencji prowadzić do niewłaściwego wniosku, że aby zostać psychoterapeutą, najpierw należy spełnić warunek bycia psychologiem, czyli absolwentem magisterskich studiów psychologicznych.

Należy także zauważyć, że kolejnym, odrębnym zawodem wymienionym pod numerem III-591 jest zawód psychoterapeuty, wskazując jako warunek wykonywania tego zawodu ukończenie studiów na kierunku psychologia lub studiów medycznych, uzyskanie pierwszego stopnia specjalizacji psychiatrii lub psychologii klinicznej oraz przejście kilkuletniego szkolenia¹⁷. Jak wskazuje jednak praktyka, nie jest to jednak warunek *sine qua non* wykonywania tego zawodu, a regulaminy szkół psychoterapeutycznych dopuszczają do szkoleń absolwentów innych kierunków, na ogół z zakresu nauk społecznych, choć nie tylko.

Warto w tym miejscu nadmienić, że aktualnie obowiązująca ustawa z 2001 roku o zawodzie psychologa i samorządzie zawodowym psychologów z powodu braku aktów wykonawczych, w tym braku możliwości powołania organów samorządu zawodowego, w zasadzie jest prawem w wielu aspektach *de facto* nieobowiązującym. Od kilkunastu lat trwają prace dotyczące początkowo zmian, które miały być dokonane w ustawie, a później nad uchwalaniem nowego aktu, regulującego w sposób kompleksowy zasady wykonywania zawodu psychologa¹⁸. Obecnie w sejmie, na etapie pierwszego czytania znajduje się

¹⁷ Tamże, iii-591 [dostęp: 7.02.2023].

¹⁸ W 2013 roku w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej podjęto decyzje o rozpoczęciu prac nad nową regulacją zawodu psychologa. W tym samym roku przeprowadzone zostały pierwsze konsultacje branżowe w środowisku psychologów, których efektem było powstanie w 2014 r. tzw. Białej księgi zawodu psychologa. Do Księgi w lipcu tego samego roku dopisano Uzupełnienie Białej księgi zawodu psychologa. Na temat działań mających na celu przygotowanie projektu nowej ustawy regulującej kwestie związane z wykonywaniem zawodu psychologa, a także samorządu zawodowego psychologów, zob. m.in.: *Biała księga w sprawie zawodu psychologa i samorządu zawodowego psychologów opracowana na etapie przedlegislacyjnym na podstawie konsultacji z zainteresowanymi środowiskami*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego, Warszawa 2014; *Uzupełnienie Białej księgi w sprawie zawodu psychologa i samorządu zawodowego psychologów opracowana na etapie przedlegislacyjnym na podstawie konsultacji z zainteresowanymi środowiskami*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego, Warszawa 2014, http://www.ptp.org.pl/ustawa/ustawa/Uzupelnienie_Bialej_Ksiegi.

poselski projekt nowej ustawy, przedstawiony przez posłankę i przewodniczącą Parlamentarnego Zespołu ds. Ustawowego Uregulowania Zawodu Psychologa Agnieszkę Dziemianowicz-Bąk¹⁹.

2.3. PSYCHOTERAPEUTA

Zawód psychoterapeuty jest często błędnie identyfikowany z psychologiem. Organizacje zrzeszające psychoterapeutów, tj. Związek Stowarzyszeń Polska Rada Psychoterapii oraz Sekcja Psychoterapii Polskiego Towarzystwa Psychiatrycznego od lat uznają, że psychoterapeuta to odrębny zawód wiążący się z inną ścieżką kształcenia i przygotowania zawodowego oraz dążą do uchwalenia ustawy o psychoterapeutach²⁰.

pdf; z kolei na stronie internetowej polskiego towarzystwa psychologicznego, gdzie zamieszczono szereg dokumentów, począwszy od 2010 roku, powstających w toku opracowywania projektu nowej ustawy (<http://www.ptp.org.pl/modules.php?name=news&file=categories&op=newindex&catid=3>), a także stronie ogólnopolskiego związku zawodowego psychologów (<https://www.ozzp.org.pl/ustawa-o-zawodzie-psychologa.html>) oraz uzasadnienie do poselskiego projektu ustawy o zawodzie psychologa i samorządzie zawodowym psychologów z października 2021 r., druk nr 2113, <https://sejm.gov.pl/sejm9.nsf/druk.xsp?nr=2113> [dostęp: 10.04.2022].

¹⁹ Szerzej: Poselski projekt ustawy o zawodzie psychologa i samorządzie zawodowym psychologów; <https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/PrzebiegProc.xsp?nr=2113>; *Materiały Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Psychologów, Potrzeba nowej regulacji zawodu psychologa*, Warszawa 2021; https://www.ozzp.org.pl/images/projekt_ustawy_grafiki/potrzeba_nowej_regulacji_zawodu_psychologa_-_materaiay_dla_mediw_i_politykw.pdf [dostęp: 21.02.2023]; E. Grzela, *Jest gotowy projekt ustawy o zawodzie psychologa. Tylko czy uda się go przyjąć?*, „Puls Medycyny” <https://pulsmedycyny.pl/jest-gotowy-projekt-ustawy-o-zawodzie-psychologa-tylko-czy-uda-sie-go-przyjac-1130193> (10.04.2022); K. Kowalska, *Uregulowanie zawodu psychologa: żeby wroźka nie mogła już prowadzić psychoterapii*, „Rzeczpospolita”, online z dn. 19.09.2018, <https://www.rp.pl/prawo-dla-ciebie/art9629201-uregulowanie-zawodu-psychologa-zeby-wrozka-nie-mogla-juz-prowadzic-psychoterapii> [dostęp: 8.04.2022]; R. Rotaub, *Ustawa o zawodzie psychologa. Czy jeszcze w tej kadencji Sejmu? W dyskusji głos zabrali m.in. przedstawiciele Polskiego Towarzystwa Psychologicznego Stowarzyszenie Psychologów Sądowych, Polskiej Akademii Nauk, Ministerstwa Zdrowia*, <https://www.rynekzdrowia.pl/Prawo/Ustawa-o-zawodzie-psychologa-Czy-jeszcze-w-tej-kadencji-Sejmu,242316,2.html> [dostęp: 28.02.2023].

²⁰ Interpelacja nr 35903 do Ministra Zdrowia w sprawie opracowania projektu ustawy o zawodzie psychoterapeuty; zgłaszający: Piotr Łukasz Babiarczyk, data wpływu: 26-09-

Psychoterapeuta to zawód, specjalista²¹, który po ukończeniu studiów magisterskich lub medycznych, przeszedł co najmniej 4-letnie, obejmujące minimalnie 1200 godzin, szkolenie. W jego zakres wchodzi część teoretyczna i praktyczna, własna psychoterapia, praktyka związana z koniecznością pracy pod opieką doświadczonego terapeuty (tzw. superwizja), staż kliniczny i przedmioty specyficzne dla psychoterapii, często uzależnione od podejścia, w którym kształci konkretna szkoła psychoterapii²².

Kwestią budzącą wątpliwości jest konieczność ukończenia przez psychoterapeutę, czy określając bardziej szczegółowo, kandydata do szkoły psychoterapii, studiów psychologicznych. Formalnie wymóg taki nie istnieje. Na ogół mowa jest o studiach magisterskich lub medycznych. Szkoły psychoterapii często określają dokładniejsze wymagania dotyczące profilu kandydata. Często, poza wymienionymi kierunkami studiów, są to kierunki pokrewne, m.in. pedagogika, socjologia, filozofia, a także inne nauki społeczne, a w niektórych przypadkach brak jest wymogu ukończenia konkretnego kierunku, a także istnieje możliwość rekrutacji podczas ostatnich lat studiów. Dodatkowo część instytucji szkolących wymaga od kandydatów doświadczenia w pracy związanej z wsparciem psychologicznym lub psychoterapeutycznym. Wątpliwości te zdaje się rozwiewać

2019, <https://www.sejm.gov.pl/sejm8.nsf/InterpelacjaTresc.xsp?key=BGTH5V> [dostęp: 5.03.2023]; E. Kaleta, Wywiad z Prof. Bogdanem de Barbaro: *W zawodzie psychoterapeuty nie ma kodeksu, nie ma ustawy*, „Gazeta Wyborcza” 9 maja 2017; <https://wyborcza.pl/duzyformat/7,127290,21866712,prof-bogdan-de-barbaro-w-zawodzie-psychoterapeuty-nie-ma.html> [dostęp: 8.02.2023].

²¹ Pozycja nr 229905 klasyfikacji zawodów i specjalności, Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. 2014 poz. 1145).

²² W tym miejscu warto nadmienić, że przytoczone wytyczne stanowią wzorzec szkolenia psychoterapeutycznego, dającego podstawy do ubiegania się o certyfikację w ramach poszczególnych stowarzyszeń, np. Polskiego Towarzystwa Psychiatrycznego lub Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, a także innych instytucji certyfikujących. Istnieją jednak szkolenia, w ramach których przewidziana jest inna liczba godzin, określona przez środowiska danego podejścia (np. psychoterapia skoncentrowana na rozwiązaniach, będąca rodzajem terapii krótkoterminowej, czy transkulturowa psychoterapia pozytywna). Listy rekomendowanych ośrodków szkolących w psychoterapii znajduje się na stronach: Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, <https://psych.org.pl/certyfikaty-i-rekomendacje/rekomendowane-osrodki-szkolace-w-zakresie-psychoterapii/rekomendowane-osrodki-szkolace-w-zakresie-psychoterapii> oraz Polskiego Towarzystwa Psychiatrycznego <https://sekcjanaukowapsychoterapii.org/osrodki-szkolenia-w-psychoterapii> [dostęp: 8.02.2023].

Rozporządzenie Ministra Zdrowia w sprawie świadczeń gwarantowanych z zakresu opieki psychiatrycznej i leczenia uzależnień z dnia 19 czerwca 2019 r. Określa ono jako osobę prowadzącą psychoterapię – osobę, która łącznie spełnia następujące warunki: posiada tytuł zawodowy lekarza lub tytuł zawodowy magistra pielęgniarstwa, lub magistra po ukończeniu studiów na kierunku psychologii, pedagogiki, resocjalizacji, socjologii albo spełnia warunki określone w art. 63 ust. 1 ustawy z dnia 8 czerwca 2001 r. o zawodzie psychologa i samorządzie zawodowym psychologów; ukończyła podyplomowe szkolenie w zakresie oddziaływań psychoterapeutycznych, mających zastosowanie w leczeniu zaburzeń zdrowia, prowadzone metodami o udowodnionej naukowo skuteczności, w szczególności metodą terapii psychodynamicznej, poznawczo-behawioralnej lub systemowej, w wymiarze co najmniej 1200 godzin albo przed 2007 roku ukończyła podyplomowe szkolenie w zakresie oddziaływań psychoterapeutycznych, mających zastosowanie w leczeniu zaburzeń zdrowia w wymiarze czasu określonym w programie tego szkolenia; posiada zaświadczenie poświadczające odbycie wyżej wymienionego szkolenia, zakończonego egzaminem przeprowadzonym przez komisję zewnętrzną wobec podmiotu kształcącego, w skład której nie wchodzi przedstawiciele podmiotu kształcącego, w szczególności powołaną przez stowarzyszenia wydające certyfikaty psychoterapeuty, zwane dalej „certyfikatem psychoterapeuty”²³. Brak jest natomiast uregulowań na poziomie ustawy.

W Zarządzeniu Nr 57/2007/DSOZ Prezesa Narodowego Funduszu Zdrowia z dnia 19 września 2007 r. psychoterapeutę zdefiniowano jako osobę, która ukończyła studia wyższe, posiada zaświadczenie o ukończeniu atestowanego lub rekomendowanego szkolenia w zakresie psychoterapii i może prowadzić psychoterapię. Dokumentem potwierdzającym uzyskanie kwalifikacji psychoterapeuty (do czasu wydania odrębnych przepisów określających umiejętności psychoterapeutów) jest certyfikat Polskiego Towarzystwa Psychiatrycznego lub Polskiego Towarzystwa Psychologicznego²⁴.

²³ Rozporządzenie Ministra Zdrowia w sprawie świadczeń gwarantowanych z zakresu opieki psychiatrycznej i leczenia uzależnień z dnia 19 czerwca 2019 r. (Dz.U. z 2019 r. poz. 1285; zm. Dz.U. z 2020 r. poz. 456, Dz.U. z 2019 r. poz. 1640).

²⁴ Zarządzenie Nr 57/2007/DSOZ Prezesa Narodowego Funduszu Zdrowia z dnia 19 września 2007 r. w sprawie określenia warunków zawierania i realizacji umów w rodzaju opieka psychiatryczna i leczenie uzależnień wydane na podstawie art. 102 ust. 5 pkt 21 i 25 oraz art. 146 pkt 1 i 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz.U. Nr 210 poz. 2135, z późn. zm.); <https://www.nfz.gov.pl/zarzadzenia-prezesa/zarzadzenia-prezesa-nfz/zarzadzenie-nr-572007dsoz,2830.html#1>

„Przewodnik po zawodach” określa, że praca psychoterapeuty polega na udzielaniu pomocy i usuwaniu objawów chorobowych u osób z zaburzeniami osobowości, nerwicami, uzależnieniami i innymi schorzeniami na tle psychicznym. Za cel uznano pracę opartą na słownym kontakcie z pacjentem, zmierzającą w kierunku „prawidłowego przystosowania społecznego i osiągnięcia dojrzałości i realizacji życiowych zamierzeń pacjenta, przy zapewnieniu mu poczucia bezpieczeństwa i psychicznego komfortu”²⁵. Sprawą dodatkowo komplikującą wybór jest występująca na rynku usług terapeutycznych różnorodność. Obecnie jednymi z najbardziej popularnych są terapie poznawczo-bahawioralne, psychoanalityczne, psychodynamiczne, systemowe, terapia gestalt, szkoły humanistyczno-egzystencjalne czy integrujące kilka podejść. Każda modalność związana jest z innymi metodami pracy, ale często również z odmiennymi wartościami, a przede wszystkim metodami kształcenia i wymogami dotyczącymi terapeutów. Sytuacja okazuje się być na tyle skomplikowana, że może okazać się, że osoba przyjmująca klientów w gabinecie pod szyldem psychoterapeuty, może nie mieć żadnego przygotowania do wykonywania tego zawodu. Spowodowane jest to brakiem kompleksowych uregulowań prawnych w zakresie wykonywania zawodu psychoterapeuty.

Temat ten poruszany jest często w środowiskach psychoterapeutycznych²⁶ i prawniczych²⁷. Prace nad przygotowaniem ustawy trwają, jednak ze względu na złożoność problematyki, wzbudzają liczne wątpliwości. W Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 8 lutego 2017 r. w sprawie Narodowego Programu Ochrony Zdrowia Psychicznego na lata 2017–2022 zapisano jako jedno z zadań, zakończenie prac nad ustawą o zawodzie psychoterapeuty²⁸.

²⁵ *Przewodnik po zawodach*, opracowany przez Departament Rynku Pracy MRPiPS; [https://psz.praca.gov.pl/-/180719-przewodnik-po-zawodach-wydanie-II III-591](https://psz.praca.gov.pl/-/180719-przewodnik-po-zawodach-wydanie-II-III-591) [dostęp: 7.04.2022].

²⁶ O problemach związanych z pracami nad ujednoczeniem zasad dostępu do zawodu i prowadzenia psychoterapii, w tym kodeksu etycznego i kwestii odpowiedzialności, niejednokrotnie wypowiedział się prof. Bogdan de Barbaro, kierownik Katedry Psychiatrii Uniwersytetu Jagiellońskiego Collegium Medicum, certyfikowany psychoterapeuta i superwizor Sekcji Naukowej Psychoterapii oraz Sekcji Naukowej Terapii Rodzin Polskiego Towarzystwa Psychiatrycznego; zob. m.in.: E. Kaleta, *op. cit.*, a także: Interpelacja nr 33903 do ministra zdrowia w sprawie opracowania projektu ustawy o zawodzie psychoterapeuty, Piotr Łukasz Babiarsz, <https://www.sejm.gov.pl/Sejm8.nsf/InterpelacjaTresc.xsp?key=BGTH5V> [dostęp: 8.04.2022].

²⁷ Zob. m.in.: L.J. Żukowski, *Zawód psychologa w ochronie zdrowia. Reglamentacja prawno-administracyjna*, Warszawa 2017, s. 99–105.

²⁸ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 8 lutego 2017 r. w sprawie Narodowego Programu Ochrony Zdrowia Psychicznego na lata 2017–2022 (Dz.U. 2017 r. poz. 458)

Trzeba dodać, że w momencie pisania tego artykułu, trwają zagorzałe dyskusje pomiędzy środowiskami rządowymi a psychoterapeutycznymi, które również są podzielone w zakresie regulacji niektórych zagadnień. Kwestią dodatkowo komplikującą rozróżnienie zawodu psychoterapeuty jest profesja counsellora. Słowo *counselling*, co prawda, oznacza 'doradztwo, poradnictwo', ale wobec działań zbliżonych do psychoterapii, często przedstawiane jest jako forma wsparcia bardzo do niej zbliżona. Aileen Milne część książki zatytułowanej „Teach yourself counselling” przeznaczyła na wyjaśnienie różnicy między counsellingiem a psychoterapią. Píše w niej: „zwykło się uważać, że counselling to forma pracy krótkoterminowej, zaś psychoterapia długoterminowej, ale jednocześnie counsellorzy wielokrotnie pracują ze swoimi klientami długoterminowo, jak i psychoterapeuci krótkoterminowo”. Różnicę uzasadnia pochodzeniem psychoterapii i counsellingu. Psychoterapia wywodzi się z psychoanalizy Freudowskiej, counselling natomiast z pomocowych działań przyszkolnych, kościelnych, stowarzyszeniowych czy wolontaryjnych i ewoluował do formy profesjonalnej pomocy psychologicznej²⁹.

Counsellor świadczy usługi o charakterze psychologiczno-terapeutycznym. W swojej pracy korzysta z wiedzy psychologicznej i z narzędzi charakterystycznych dla różnych podejść psychoterapeutycznych. Wymaga się od niego jednak posiadania odrębnych umiejętności, wiedzy, a także (w przypadku profesjonalnego counsellingu) nadzoru doświadczonych doradców, najczęściej zrzeszonych w którejś z organizacji (np. British Association of Counselling). Status counsellingu w Europie dopiero się ustala. Państwami, w których jest on w pełni zorganizowany, posiada określony status prawny i przejrzyste zasady są Wielka Brytania i Irlandia, w mniejszym stopniu także Niemcy. W Anglii counselling jako usługa profesjonalna pojawił się pod koniec lat 60. Do chwili obecnej osiągnął on status równorzędny z usługami psychoterapeutycznymi, a w niektórych sferach nawet je wyparł – np. wiele uniwersytetów, szpitali czy urzędów miejskich oficjalnie oferuje counselling w ramach swych struktur³⁰. W Polsce szkolenia z zakresu counsellingu prowadzi m.in. Centrum Counsellingu Gestalt³¹. Brak jest natomiast konkretnych, wyodrębniających counselling od innych form wsparcia, uregulowań prawnych w tym zakresie.

²⁹ A. Milne, *Teach yourself counselling*, 2003, za: <https://gestalt.haller.krakow.pl/counselling/>

³⁰ Zob. British Association for Counselling and Psychotherapy [Brytyjskiego Stowarzyszenia Counsellingu i Psychoterapii], <https://www.bacp.co.uk/>; <https://www.bacp.co.uk/media/15699/bacp-introduction-counselling-and-psychotherapy-client-information-sheet-july-22.pdf> [dostęp: 12.03.2023].

³¹ Zob. portal Centrum Counsellingu Gestalt, <https://gestalt.haller.krakow.pl>.

PODSUMOWANIE

Zdrowie psychiczne jest, podążając za słowami ustawodawcy, fundamentalnym dobrem osobistym człowieka, a ochrona praw osób z zaburzeniami psychicznymi należy do obowiązków państwa. Szczególnie w świetle ostatniego stwierdzenia, sprawą budzącą niewątpliwy chaos jest brak ustawy dotyczącej zawodu psychoterapeuty oraz counsellora (choć w tym przypadku ze względu na podobieństwo do działalności psychoterapeutycznej, być może nie ma potrzeby odrębnej regulacji), a także brak przepisów wykonawczych do ustawy o zawodzie psychologa. Skutkuje to wątpliwościami dotyczącymi podstawowych pojęć typu: czym jest usługa psychologiczna?, kim jest psychoterapeuta?, czy też chociażby problemem z powołaniem samorządu psychologów. Tym samym braki w regulacjach wpływają negatywnie na odbiór społeczny i rozumienie zakresu tych zawodów³². Nieodzowna wydaje się kwestia przejrzystych regulacji powyższych zagadnień na poziomie ustawy i wydanie aktów wykonawczych do nich, tak, by zawód, który często opiera się na zaufaniu i bliskiej profesjonalnej relacji z pacjentem lub klientem, nie budził definicyjnych wątpliwości na poziomie przepisów powszechnie obowiązujących. Obecny stan prawny w żaden sposób nie gwarantuje przejrzystości i wysokiej jakości świadczenia usług z zakresu zdrowia psychicznego w ramach świadczonej pomocy psychologicznej i psychoterapeutycznej, a tym samym stanowi realne zagrożenie dla pacjentów.

LITERATURA

AKTY NORMATYWNE

Ustawa z dnia 19 sierpnia 1994 r. o ochronie zdrowia psychicznego, Załącznik do obwieszczenia Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 14 września 2022 r. (Dz.U. 2022 poz. 2123).

Ustawa z dnia 8 czerwca 2001 r. o zawodzie psychologa i samorządzie zawodowym psychologów (Dz.U. Nr 73 poz. 763, z późn. zm.).

³² E. Pągowska, Wywiad z Prof. Dariuszem Dolińskim, *O modzie na psychoterapie, ustawieniach Hellingera i coachingu: Nauczyć się oddzielać ziarno od plew*, „Gazeta Wyborcza”, dodatek: „Wysokie Obcasy”, online, <https://www.wysokieobcasy.pl/zyclepiej/7,181617,29418491,prof-dariusz-dolinski-o-modzie-na-psychoterapie-ustawieniach.html> [dostęp: 5.03.2023].

- Poselski projekt ustawy o zawodzie psychologa i samorządzie zawodowym psychologów; <https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/PrzebiegProc.xsp?nr=2113>.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. 2014 poz. 1145).
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia w sprawie świadczeń gwarantowanych z zakresu opieki psychiatrycznej i leczenia uzależnień z dnia 19 czerwca 2019 r. (Dz.U. z 2019 r. poz. 1285; zm.; Dz.U. z 2020 r. poz. 456; Dz.U. z 2019 r. poz. 1640).
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 8 lutego 2017 r. w sprawie Narodowego Programu Ochrony Zdrowia Psychicznego na lata 2017–2022 (Dz.U. z 2017 r. poz. 458).
- Ustawa z dnia 19 sierpnia 1994 r. o ochronie zdrowia psychicznego, Załącznik do obwieszczenia Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 14 września 2022 r. (Dz.U. poz. 2123).
- Zarządzenie Nr 57/2007/DSOZ Prezesa Narodowego Funduszu Zdrowia z dnia 19 września 2007 r. w sprawie określenia warunków zawierania i realizacji umów w rodzaju opieka psychiatryczna i leczenie uzależnień wydane na podstawie art. 102 ust. 5 pkt 21 i 25 oraz art. 146 pkt 1 i 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz.U. Nr 210 poz. 2135, z późn. zm.) <https://www.nfz.gov.pl/zarzadzenia-prezesa/zarzadzenia-prezesa-nfz/zarzadzenie-nr-572007dsoz,2830.html#1>.

KSIĄŻKI I CZASOPISMA

- Bednarek D., *Zawód psycholog. Regulacje prawne i etyka zawodowa*, Warszawa 2020.
- Biała księga w sprawie zawodu psychologa i samorządu zawodowego psychologów opracowana na etapie przedlegislacyjnym na podstawie konsultacji z zainteresowanymi środowiskami*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego, Warszawa 2014
- Bomba J., *Europejskie ramy kompetencji w psychiatrii*, „Psychiatria Polska” 2011, nr 1.
- Czabała C., *Zdrowie psychiczne: definicje, wskaźniki, determinanty, zagrożenia, promocja*, w: J. Wciórka, S. Pużyński, J. Rybakowski (red.), *Psychiatria*, t. 3: Metody leczenia, wyd. III, Wrocław 2012
- Filaszkiewicz O., *Zdrowie psychiczne w polskim systemie prawnym – uwagi o przepisach związanych z wykonywaniem zawodu psychologa i planowanych w tym zakresie zmianach*, w: *Edukacja zdrowotna*, t. 1, red. M. Brodnicki, M. Boraczyński, M. Michalska, Instytut Zdrowia Holistycznego, Starogard Gdański 2023.
- Fiutak A., J. Dąbrowski, *Udzielanie pomocy terapeutycznej. Aspekty prawne*, Warszawa 2012.
- Fiutak A., *Pomoc psychologiczna: prawo i etyka w zawodach terapeuty i psychiatry*, Warszawa 2016.
- Gromulska L., *Zdrowie psychiczne w świetle dokumentów światowej organizacji zdrowia*, s. 127–132, „Przegląd Epidemiologiczny. Kwartalnik Organ Narodowego Instytutu

- Zdrowia Publicznego – Państwowego Zakładu Higieny i Polskiego Towarzystwa Epidemiologów i Lekarzy Chorób Zakaźnych” 2010, t. 64, nr 1.
- Grzela E., *Jest gotowy projekt ustawy o zawodzie psychologa. Tylko czy uda się go przyjąć?*, „Puls Medycyny”, <https://pulsmedycyny.pl/jest-gotowy-projekt-ustawy-o-zawodzie-psychologa-tylko-czy-uda-sie-go-przyjac-1130193>.
- Interpelacja nr 33903 do Ministra Zdrowia w sprawie opracowania projektu ustawy o zawodzie psychoterapeuty; zgłaszający: Piotr Łukasz Babiarz, data wpływu: 26-09-2019, <https://www.sejm.gov.pl/sejm8.nsf/InterpelacjaTresc.xsp?key=BGTH5V>.
- Kaleta E., Wywiad z Prof. Bogdanem de Barbaro: *W zawodzie psychoterapeuty nie ma kodeksu, nie ma ustawy*, „Gazeta Wyborcza” 9 maja 2017; <https://wyborcza.pl/duzyformat/7,127290,21866712,prof-bogdan-de-barbaro-w-zawodzie-psychoterapeuty-nie-ma.html>.
- Kaszyński H., *Praca socjalna z osobami chorującymi psychicznie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2013.
- Kowalska K., *Uregulowanie zawodu psychologa: żeby wróżka nie mogła już prowadzić psychoterapii*, „Rzeczpospolita”, online z dn. 19.09.2018, <https://www.rp.pl/prawo-dla-ciebie/art9629201-uregulowanie-zawodu-psychologa-zeby-wrozka-nie-mogla-juz-prowadzic-psychoterapii>.
- Materiały Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Psychologów, *Potrzeba nowej regulacji zawodu psychologa*, Warszawa 2021; https://www.ozzp.org.pl/images/projekt_ustawy_grafiki/potrzeba_nowej_regulacji_zawodu_psychologa_-_materaiay_dla_mediw_i_politykw.pdf.
- Milne A., *Teach yourself counselling*, 2003, za: <https://gestalt.haller.krakow.pl/counselling>.
- Ottawa Charter for Health Promotion, *An International Conference on Health Promotion*, November 17–18, Ottawa, Ontario 1986, “Health Promotion” 1986, vol. 4, <https://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/ottawa/en/index4.html>
- Parnowski T., *Zdrowie psychiczne – granice niewiadomego*, w: M. Kulas, *Językowe, prawne i dydaktyczne aspekty porozumiewania się z pacjentem*, Polska Akademia Nauk, Warszawa 2019.
- Pągowska E., Wywiad z Prof. Dariuszem Dolińskim: *O modzie na psychoterapię, ustawieniach Hellingera i coachingu: Nauczyć się oddzielać ziarno od plew*, „Gazeta Wyborcza”, dodatek: „Wysokie Obcasy”, <https://www.wysokieobcasy.pl/zyclepiej/7,181617,29418491,prof-dariusz-dolinski-o-modzie-na-psychoterapie-ustawieniach.html>.
- Program specjalizacji w dziedzinie psychiatrii dla lekarzy nieposiadających specjalizacji I lub II stopnia lub tytułu specjalisty w odpowiedniej dziedzinie medycyny*, Centrum Medyczne Kształcenia Podyplomowego, data obowiązywania od: 21 października 2020 roku, zgodnie z załącznikiem nr 5, pkt 1 „Wykaz specjalizacji lekarskich”, lp. 65 do Rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 29 maja 2020 r. w sprawie specjalizacji lekarzy i lekarzy dentyistów (Dz.U. poz. 963), Warszawa 2014 (aktualizacja 2020), <https://www.cmkp.edu.pl/wp-content/uploads/2020/12/Program-specjalizacji-w-dziedzinie-PSYCHIATRII-wariant-1.pdf>

„Przegląd Epidemiologiczny. Kwartalnik Organ Narodowego Instytutu Zdrowia Publicznego – Państwowego Zakładu Higieny i Polskiego Towarzystwa Epidemiologów i Lekarzy Chorób Zakaźnych 2010, t. 64, nr 1.

Przewodnik po zawodach, opracowany przez Departament Rynku Pracy MRPiPS, <https://psz.praca.gov.pl/-/180719-przewodnik-po-zawodach-wydanie-II,III-591>

Rotaub R., *Ustawa o zawodzie psychologa. Czy jeszcze w tej kadencji Sejmu?* W dyskusji głos zabrali m.in. przedstawiciele Polskiego Towarzystwa Psychologicznego Stowarzyszenie Psychologów Sądowych, Polskiej Akademii Nauk, Ministerstwa Zdrowia. <https://www.rynekzdrowia.pl/Prawo/Ustawa-o-zawodzie-psychologa-Czy-jeszcze-w-tej-kadencji-Sejmu,242316,2.html>

Sokołowska E., *Zdrowie psychiczne młodych dorosłych*, Warszawa 2015.

Światowy G., *Edukacja i promocja zdrowia w zachowaniach podmiotów rynku*, w: W. Nowak, K. Szalonka (red.), *Zdrowie i style życia: wyzwania ekonomiczne i społeczne*, Uniwersytet Wrocławski, Wrocław 2019.

Uzasadnienie do poselskiego projektu ustawy o zawodzie psychologa i samorządzie zawodowym psychologów z października 2021 r., druk nr 2113, <https://sejm.gov.pl/sejm9.nsf/druk.xsp?nr=2113>.

Uzupełnienie Białej księgi w sprawie zawodu psychologa i samorządu zawodowego psychologów opracowana na etapie przedlegislacyjnym na podstawie konsultacji z zainteresowanymi środowiskami, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego, Warszawa 2014, http://www.ptp.org.pl/ustawa/ustawa/Uzupelnienie_Bialej_Ksiegi.pdf

World Health Organization, *The World Health Report 2001. Mental Health: New Understanding, New Hope*, Geneva 2001, <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>.

Wojnarowska B., *Edukacja zdrowotna*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2013

Żukowski L.J., *Zawód psychologa w ochronie zdrowia. Reglamentacja prawnoadministracyjna*, Warszawa 2017.

Strony internetowe

Centrum Counsellingu Gestalt, <https://gestalt.haller.krakow.pl>

Polskie Towarzystwo Psychologiczne, <https://psych.org.pl/certyfikaty-i-rekomendacje/rekomendowane-osrodki-szkolace-w-zakresie-psychoterapii/rekomendowane-osrodki-szkolace-w-zakresie-psychoterapii>

Sekcja Naukowa Psychoterapii Polskiego Towarzystwa Psychiatrycznego, <https://sekcjanaukowapsychoterapii.org/osrodki-szkolenia-w-psychoterapii/>

British Association for Counselling and Psychotherapy, <https://www.bacp.co.uk>; <https://www.bacp.co.uk/media/15699/bacp-introduction-counselling-and-psychotherapy-client-information-sheet-july-22.pdf>.



ROZPRAWY NAUKOWE I ZAWODOWE ANS W ELBLĄGU
2023 | NR 1 | ISSN 2956-7149

KRZYSZTOF GRABLEWSKI

Doktora nauk społecznych w dyscyplinie ekonomia i finanse
Akademia Nauk Stosowanych w Elblągu

ORCID: 0000-0003-2703-8749

FUNDACJA – FUNDUSZ LOKALNY W POLSCE NA PRZYKŁADZIE DZIAŁALNOŚCI FUNDACJI ELBLĄG – FUNDUSZU LOKALNEGO REGIONU ELBLĄSKIEGO

STRESZCZENIE

Słowa kluczowe: fundacje, fundusz lokalny, organizacje pozarządowe

Celem artykułu jest identyfikacja mechanizmów funkcjonowania fundacji – funduszu lokalnego z kapitałem żelaznym. Autor w artykule opisuje historię fundacji na ziemiach polskich, następnie omawia specyfikę funkcjonowania fundacji – funduszu lokalnego z kapitałem żelaznym w polskich realiach. W części analitycznej autor opisuje działalność i funkcjonowanie Fundacji Elbląg – Funduszu Lokalnego Regionu Elbląskiego w latach 2000–2021 jako lidera organizacji pozarządowych działającego na rzecz społeczności lokalnej.

ABSTRACT

Keywords: foundations, community foundation, non-governmental organizations

Foundation – community foundation in Poland on the example of the activities of the Elbląg Foundation – the Local Community Foundation of the Elbląg Region

The aim of the article is to identify the functioning mechanisms of the foundation – a community fund with endowment capital. In the article, the author describes the history of the foundation in

Poland, then discusses the specifics of the functioning of the foundation – a community endowment fund in Polish realities. In the analytical part, the author describes the activities and functioning of the Elbląg Foundation – the Local Fund of the Elbląg Region in the years 2000–2021 as a leader of non-governmental organizations acting for the benefit of the local community.

WSTĘP

Instytucja fundacji w Polsce posiada wielowiekową tradycję, sięgającą średniowiecza. Pierwsze fundacje, o których zachowały się informacje do dzisiaj, datuje się na XII wiek. Niektóre z nich, założone jeszcze w średniowieczu, potrafiły przetrwać do wybuchu drugiej wojny światowej. Wiek XIX natomiast to czasy pojawienia się fundacji kapitałowych. W okresie II Rzeczypospolitej fundacje miały mały kapitał i prowadziły bardzo ograniczoną, marginalną działalność. Na proces związany z okresowym zaprzestaniem działania fundacji w Polsce złożyło się kilka czynników. Pierwszym z nich była I wojna światowa. W czasie jej trwania spora część aktywów organizacji społecznych uległa kompletnemu przepadkowi. Kolejnym wydarzeniem, przyczyniającym się do uniemożliwienia działania fundacji, była II wojna światowa, wraz z ogromem zniszczeń jakie zostały dokonane w trakcie jej trwania. W 1940 roku po raz pierwszy Niemcy oficjalnie, decyzją administracyjną, zlikwidowali fundacje. Konsekwencją zakończenia II wojny światowej było wprowadzenie systemu socjalistycznego w Polsce. Był to ostateczny i decydujący czynnik prowadzący do likwidacji fundacji na ziemiach Polski. Nowy ustrój wprowadził system wartości: negujących własność prywatną, wolny rynek, swobody demokratyczne, wolność wyboru. Wartości te zastąpił system totalitarno-centralistyczny z wszechprzenikającą rolą systemu partyjno-państwowego. Splot tych czynników przyczynił się do unicestwienia instytucji fundacji w Polsce.

Lata osiemdziesiąte XX wieku to ponowne zaistnienie instytucji fundacji. Powstają one w zupełnie nowej rzeczywistości społeczno-ekonomicznej. Powody, jakie temu sprzyjają są związane z kryzysem ówczesnego ustroju państwowego, jego niewydolnością. O restytucji fundacji zadecydowały odgórne polityczne czynniki, a nie rzeczywiste potrzeby społeczne, oparte na własnej przedsiębiorczości, możliwościach i wyborach.

Nowe fundacje różnią się od tych przedwojennych. O ile przedwojenne fundacje powoływano do celów czysto społecznych i charytatywnych, to obecnie można powoływać, kierując się celami użyteczności społeczno-gospodarczej.

Obecnie fundacje stanowią część trzeciego sektora w Polsce, określanego również jako sektor pozarządowy. Są one bogate w cele i działania, natomiast ubogie pod względem środków finansowych. Większość nowo powoływanych fundacji działa w oparciu o kapitał. Duża część z nich nie posiada środków finansowych, które byłyby wystarczające do tego, by mogły w pełni pokryć realizowanie celów statutowych. Dlatego fundacje starają się zdobywać środki z zewnątrz oraz posiłkują się prowadzeniem działalności gospodarczej.

Jedną z metod włączania i angażowania mieszkańców w programy rozwiązujące problemy jest tworzenie lokalnych organizacji filantropijnych, w tym funduszy lokalnych z kapitałem żelaznym.

Fundusz lokalny z kapitałem żelaznym to stosunkowo nowy w naszym kraju typ filantropijnej organizacji społecznej. Pomysł dotarł do Polski ze Stanów Zjednoczonych, gdzie fundusze lokalne (*community foundations*) działają od ponad stu lat, a dzięki ich pracy miliardy dolarów przekazano na sfinansowanie różnego typu inicjatyw społecznych.

Celem artykułu jest identyfikacja mechanizmów funkcjonowania fundacji – funduszu lokalnego z kapitałem żelaznym. W artykule została wykorzystana literatura przedmiotu, uwzględniająca specyfikę fundacji – funduszu lokalnego z kapitałem żelaznym. Dla realizacji zamierzonego celu zastosowano następujące metody i narzędzia badawcze: analizę literatury przedmiotu i źródeł prawa, analizę opisową oraz studium przypadku. W procesie badawczym realizowanym metodą studium przypadku analizie poddano także sprawozdania i dokumenty wewnętrzne (w tym statut, regulaminy, sprawozdania itp.) Fundacji Elbląg – Funduszu Lokalnego Regionu Elbląskiego. Temat artykułu nie jest poddawany bieżącym rozważaniom naukowym, dlatego też autor podjął się omówienia tego zagadnienia. Podmiot do analizy został wybrany na podstawie doświadczenia zawodowego autora.

Autor w artykule opisuje historię fundacji na ziemiach polskich, od średniowiecza do czasów współczesnych, następnie omawia specyfikę funkcjonowania funduszu lokalnego z kapitałem żelaznym w polskich realiach, a w części analitycznej opisuje działalność i funkcjonowanie Fundacji Elbląg – Funduszu Lokalnego Regionu Elbląskiego w latach 2000–2021.

1. HISTORIA FUNDACJI NA ZIEMIACH POLSKICH

Polska historia fundacji sięga XII i XIII wieku, kiedy zaczynały powstawać sieci przytułków dla ubogich w parafiach, tzw. fundacje szpitalne (*szpitale, hospitale, hospicja*), które były tworzone przez zakony, a następnie przez osoby świeckie – monarchów, szlachtę i mieszczan¹. W XVI wieku zaczęły pojawiać się nowe typy fundacji, tzw. fundacje stypendialne, które były zakładane przez Akademię Krakowską i Zamojską. Kolegia duchownych świadczyły pomoc niezamożnej młodzieży akademickiej i szkolnej². Kolejnym typem fundacji utworzonych w XVII wieku w Polsce były fundacje zapomogowe, np. Bank Pobożnych, którego twórcą był Piotr Skarga³. W XVII wieku funkcjonowały fundacje posagowe, które finansowały posagi niezamożnym kobietom. Wojny w XVII i na początku XVIII wieku doprowadziły do powstania fundacji sprawującej opiekę nad sierotami i porzuconymi dziećmi, założonej w 1717 roku przez księdza Boduena. W 1747 roku powstała pierwsza fundacja kulturowa – Biblioteka Publiczna, założona w Warszawie przez braci Załuskich⁴.

Fundacje tworzone w ten sposób, że przeznaczano pewien majątek na oznaczony cel, w drodze darowizny lub zapisu. Dochody z tego majątku przeznaczano na cel wskazany w fundacji. Fundator zamieszczał w liście fundacyjnym (zasadczym) postanowienia szczególne, w którym określano przeznaczenie majątku w razie likwidacji lub rozwiązania fundacji. Jeżeli takich postanowień nie przewidziano, cały majątek przechodził na państwo. Nadzór nad fundacją sprawowała władza państwowa (Komisja *Boni Ordinis*), fundator mógł go powierzyć też innym osobom⁵.

Sytuacja fundacji po utracie przez Rzeczpospolitą niepodległości była regulowana przepisami państw zaborczych. W końcu XVIII wieku i na początku XIX w ustawodawstwie państw zaborczych zaczęły pojawiać się regulacje prawne dotyczące fundacji. W poszczególnych zaborach odmiennie wyglądała ich sytuacja, ze względu na to, że przepisy dzielnicowe dość istotnie różniły się, zarówno co do charakteru fundacji, jak i zakresu nadzoru organów administracji państwowej.

¹ M. Wawrzyński, *Fundacje w Polsce*, Centrum Informacji dla Organizacji Pozarządowych BORDO, Warszawa 1997, s. 10.

² Tamże, s. 11.

³ Tamże, s. 12.

⁴ Tamże, s. 13–14.

⁵ Tamże, s. 295.

Polska odzyskała niepodległość w listopadzie 1918 roku i kilka miesięcy później pojawił się pierwszy polski przepis dotyczący fundacji. W lutym 1919 roku wydany został Dekret o fundacjach i zatwierdzaniu darowizn i zapisów⁶, w którym unormowano sposób ustanowienia fundacji oraz sprawowania nadzoru, ale niestety nie zdefiniowano pojęcia fundacji.

Wybuch II wojny światowej przerwał możliwość funkcjonowania organizacji społecznych w Polsce, ze względu na fakt, że kraj znalazł się pod dwiema okupacjami. Do minimum ograniczone zostały wszelkie przejawy niezależnej działalności społecznej. W przypadku okupacji sowieckiej jakakolwiek działalność niezależna od tej ustanowionej przez Rosjan nie mogła oficjalnie istnieć. Społeczeństwo polskie znajdowało się w kręgu represji i terroru, dlatego też działalność społeczna była w tych warunkach niemożliwa⁷. W sierpniu 1940 roku ukazało się rozporządzenie o prawie fundacji w Generalnym Gubernatorstwie, zakazujące istnienia fundacji powstałych przed 1 września 1939 roku. Rozporządzenie zakazywało i likwidowało fundacje oraz orzekało o przepadku ich mienia. Majątki fundacji mieli przejąć niemieccy starostowie. W ten sposób oficjalnie po raz pierwszy doszło do likwidacji instytucji fundacji w Polsce. W związku z tymi działaniami administracji niemieckiej Rada Główna Opiekuńcza rozpoczęła starania mające na celu ratowanie zlikwidowanych stowarzyszeń i fundacji. Został powołany specjalny Wydział Stowarzyszeń i Fundacji przy Radzie Głównej Opiekuńczej. Niestety, w związku z nieprzejednanym stanowiskiem Niemców, nie można było nic zrobić w sprawie likwidowanych stowarzyszeń i fundacji. Organ okupacyjny mógł zezwolić fundacji na kontynuowanie działalności, pod warunkiem terminowego wykonania odpowiednich zleceń, dotyczących zmian w statucie i celach. Fundacje, które nie zostały zgłoszone w terminie, nie wykonały nałożonych zleceń oraz nie odpowiadały interesom publicznym podlegały zniesieniu⁸.

W pierwszych latach po wojnie fundacje funkcjonowały bez ograniczeń prawnych. Dekretem z 8 października 1945 roku o przeznaczeniu nieruchomości ziemskiej Oblęgorek⁹ powołano fundację im. Henryka Sienkiewicza, której celem było niesienie pomocy młodzieży kształcącej się na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie.

⁶ Dz. Pr. PP. Nr 15 poz. 215.

⁷ Tamże, s. 19.

⁸ P. Suski, *Stowarzyszenia i fundacje*, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2005, s. 301–302.

⁹ Dz.U. Nr 44 poz. 251 ze zm.

Mimo braku formalnych przeszkód barierą powstawania i istnienia fundacji była sytuacja ekonomiczna społeczeństwa. Ogromne straty w mieniu spowodowane wojną, okupacją niemiecką i radziecką, reforma rolna oraz nacjonalizacja ograniczyły możliwości ekonomiczne ewentualnych fundatorów. Te czynniki uderzały bezpośrednio w podstawy istnienia fundacji. W związku z takimi działaniami państwa potencjalni fundatorzy zostali ograbieni ze swojego majątku oraz pozbawieni praw do dysponowania swoimi majątkami¹⁰.

Fundacje w Polsce Ludowej także nie działały długo, ze względu na wydanie dekretu z 24 kwietnia o likwidacji fundacji w Polsce w 1952 roku¹¹. W ten sposób po raz drugi oficjalnie zostały zlikwidowane fundacje w Polsce. Na trzydzieści lat fundacja, instytucja o wielowiekowej tradycji, na skutek czynników politycznych i gospodarczych zniknęła z życia społecznego. Jedynie wyjątkiem były te fundacje, które miały siedzibę i majątek za granicą¹².

Na początku lat osiemdziesiątych przystąpiono do opracowania projektu ustawy o fundacjach, co miało wiązać się z zamiarem utworzenia przez Kościół fundacji rolniczej. Z rządu Stanów Zjednoczonych popłynęły środki finansowe na przekształcenia gospodarcze w polskim rolnictwie. Środki te miały być przekazane Kościołowi i zarządzane przez niego, dlatego też Kościół podjął starania na rzecz ustanowienia fundacji.

W kwietniu 1984 roku została uchwalona ustawa o fundacjach¹³, a ponad rok później w grudniu 1985 roku ukazało się Rozporządzenie Rady Ministrów, które dopuszczało możliwość prowadzenia przez fundacje działalności gospodarczej¹⁴. Rozporządzenie to obowiązywało do 1991 roku, gdy weszła w życie znowelizowana ustawa o fundacjach. Pierwsze lata, po ponownym zalegalizowaniu działalności fundacji w Polsce, nie spowodowały dużego skoku w postaci nowo zakładanych fundacji¹⁵. W ciągu pięciu lat od uchwalenia ustawy do końca 1989 roku zostało zarejestrowanych 287 fundacji. Dopiero zmiany końca lat osiemdziesiątych, wybory czerwcowe 1989 roku spowodowały znaczne zwiększenie się liczby nowo zakładanych fundacji¹⁶.

¹⁰ P. Suski, *Stowarzyszenia i fundacje*, s. 303.

¹¹ Dz.U. Nr 25 poz. 107.

¹² M. Wawrzyński, *Fundacje w Polsce*, s. 20.

¹³ Dz.U. Nr 21 poz. 97.

¹⁴ Dz.U. z 1985 r. Nr 57 poz. 293.

¹⁵ E. Leś, *The Voluntary Sector in Post – Communist East Central Europe*, CIVICUS, Waszyngton DC 1994, s. 5.

¹⁶ M. Wawrzyński, *Fundacje w Polsce*, s. 22.

W 1992 roku zostało powołane stowarzyszenie, które miało reprezentować interesy fundacji – Forum Fundacji Polskich, powstałe dzięki pomocy Fundacji im. Stefana Batorego¹⁷.

Obecnie istniejące fundacje zajmują się szerokim wachlarzem problemów społeczno-gospodarczych. Są jedną z instytucji pomagających rozwiązywać problemy. Część organizacji z tradycjami sięgającymi okresu przedwojennego została restytuowana i podjęła swoją statutową działalność¹⁸. Powstało także sporo nowych fundacji, które wychodziły naprzeciw problemom i potrzebom nowoczesnego społeczeństwa. Pojawiły się organizacje, których głównym zadaniem jest przeciwdziałanie skutkom różnych zjawisk społecznych, takich jak: bezdomność, alkoholizm i narkomania, a także zajmujące się osobami z niepełnosprawnościami, działalnością edukacyjną młodzieży¹⁹ itp.

W Polsce istnieją także fundacje, które wśród swoich założycieli mają osoby z urzędu reprezentujące państwo w postaci przedstawiciela/-li określonego ministerstwa, ministerstw, wojewodów, przedsiębiorstw państwowych, samorządowych. Ludzie ci są wyznaczeni z urzędu do reprezentowania interesów Skarbu Państwa, interesów samorządu terytorialnego²⁰. To, że w Polsce istnieją fundacje tworzone przez Skarb Państwa stanowi powód do powstawania szeregu nieporozumień dotyczących fundacji. Brak wyraźnego rozgraniczenia przez ustawodawcę organizacji powołanych przez państwo od instytucji niezależnych, niezwiązanych z państwem, jest powodem wielu niejasności, zarzutów wysuwanych pod adresem fundacji²¹.

Stosunkowo nowym rodzajem organizacji społecznych w Polsce po 1989 roku są fundusze lokalne z kapitałem żelaznym. Wzorowane są na modelu amerykańskim, zajmują się pozyskiwaniem środków finansowych w środowisku lokalnym na działalność lokalnych organizacji społecznych, ciał publicznych i inicjatyw obywatelskich. Fundusze mogą przyjąć postać fundacji, która gromadzi środki na kapitale wieczystym (nienaruszalny, żelazny), a odsetki od inwestycji tego kapitału służą wspieraniu potrzeb społeczności lokalnych²².

¹⁷ Tamże, s. 25.

¹⁸ E. Leś, *The Voluntary Sector in Post – Communist East Central Europe*, s. 20.

¹⁹ M. Wawrzyński, *Fundacje w Polsce*, s. 24.

²⁰ P. Suski, *Stowarzyszenia i fundacje*, s. 40.

²¹ M. Wawrzyński, *Fundacje w Polsce*, s. 25.

²² E. Leś, *Zarys historii dobroczynności i filantropii w Polsce*, Pruszyński i S-ka SA, Warszawa 2001, s. 122.

2. POLSKIE FUNDUSZE LOKALNE Z KAPITAŁEM ŻELAZNYM

Fundusze lokalne (*community foundation*) z kapitałem żelaznym to dobroczynne, nienastawione na zysk organizacje, które zbierają środki finansowe z różnych źródeł (przedsiębiorcy, samorząd, obywatele) i przeznaczają je na działania zmierzające do poprawy warunków życia w społecznościach lokalnych²³. Finansują programy skierowane do mieszkańców, miejscowych stowarzyszeń i fundacji, szkół, domów kultury i innych instytucji nienastawionych na zysk, które prowadzą działania na rzecz społeczności²⁴.

Cechą charakterystyczną tych funduszy lokalnych jest tworzenie kapitału wieczystego, który łączy darowizny wielu darczyńców, a dochody z niego są przeznaczane na finansowanie różnorodnych działań społecznych. Dzięki zebranemu kapitałowi fundusze są w stanie zapewnić trwałe wsparcie dla programów społecznych, edukacyjnych lub kulturalnych²⁵. Fundusze lokalne z kapitałem wieczystym przede wszystkim pobudzają do wspólnego działania lokalną społeczność: przedsiębiorców, samorządowców oraz mieszkańców. Korzystając z doświadczeń amerykańskich i angielskich, fundusze wypracowały normy działania, które zapewniają wiarygodność, jawność oraz profesjonalną obsługę darczyńców²⁶.

Idea ta została implementowana do Polski w połowie lat dziewięćdziesiątych ubiegłego stulecia z ojczyzny funduszy lokalnych – Stanów Zjednoczonych. Zaczęła przenikać do polskich organizacji pozarządowych wraz z wiedzą ekspertów amerykańskich, którzy w tym czasie wspierali przemiany demokratyczne w tym regionie²⁷.

Fundusze lokalne z nienaruszalnym kapitałem od kilkadziesiąt lat działają także w Europie Zachodniej. W wielu regionach, miasteczkach, gminach są najsprawniejszymi i najbardziej dostosowującymi się do potrzeb społecznych

²³ A. Jachimowicz, I. Gadaj, *Poradnik fundraisera – z doświadczeń polskich funduszy lokalnych*, FL Ziemi Biłgorajskiej, Elbląg 2004, s. 10–11.

²⁴ Tamże, s. 15–17.

²⁵ F. Dopierała, *Kapitał żelazny*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 1998, s. 17.

²⁶ Raport z działalności Akademii Rozwoju Filantropii w Polsce kwiecień 1998–lipiec 2001, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2001, s. 5.

²⁷ A. Jachimowicz, I. Gadaj, *Poradnik fundraisera*, s. 10–12.

instytucjami charytatywnymi. Pośredniczą między darczyńcami a organizacjami społecznymi, samorządami i grupami nieformalnymi, które pochłonięte realizacją własnych misji nie zawsze mają czas na zabieganie o środki finansowe na swoje cele i programy²⁸.

Pewne formy działalności funduszu lokalnego można odnaleźć już w przedwojennej historii polskiej filantropii. Wielu dobroczyńców przekazywało darowizny na cele społeczne, zakładając tzw. fundusze wieczyste. Odsetki od inwestowania darowanych sum (funduszy wieczystych) były – zgodnie z wolą darczyńców – systematycznie przekazywane na określone działania filantropijne, np. na wsparcie finansowe samotnych matek, osieroconych dzieci, osób żebrzących, czy też na tworzenie bądź utrzymanie bibliotek, towarzystw naukowych, rozwój sztuki. W przedwojennej historii Polski to właśnie dobroczynność kształtowała tożsamość i losy wielu społeczności lokalnych. Niosła nowe wartości, które inspirowały postawy i działania obywateli²⁹.

Istotną rolę w początkach rodzenia się idei funduszu lokalnego z kapitałem żelaznym w Polsce, a także w innych krajach europejskich, odegrała Fundacja C.S. Motta. Fundacja ta współpracowała z Fundacją Rozwoju Demokracji Lokalnej, a w działaniach europejskich z European Foundation Centre (EFC)³⁰.

Pierwsze polskie fundusze lokalne z kapitałem żelaznym powstały w 1998 roku dzięki współpracy społeczności z Akademią Rozwoju Filantropii w Polsce, która zaprosiła do współpracy kilkanaście fundacji i stowarzyszeń zainteresowanych tematem, przeszkoliła ich przedstawicieli, zaprosiła do Stanów Zjednoczonych i Anglii, gdzie pokazała działalność tamtejszych funduszy lokalnych i zaproponowała tworzenie podobnych w kraju. W ten sposób pojawiło się czternaście organizacji w Polsce, które podjęły się tworzenia całkiem nowych w naszych realiach instytucji filantropijnych. Jednym z nich jest powstała w 2000 roku Fundacja Elbląg – Fundusz Lokalny Regionu Elbląskiego³¹, którą autor wybrał i poddaje analizie w niniejszym artykule.

Fundusze lokalne w Polsce nie skupiają się obecnie na zaspokajaniu filantropijnych potrzeb bogatych darczyńców. Znacznie ważniejsze jest dla nich uzyskanie akceptacji działań wśród społeczności lokalnej i pozyskanie do współpracy

²⁸ A. Jachimowicz, *Sprawozdanie z działalności Fundacji Elbląg w 2001 roku*, Fundacja Elbląg, Elbląg 2002, s. 36.

²⁹ Tamże, s. 37.

³⁰ A. Jachimowicz, I. Gadaj, *Poradnik fundraisera*, s. 14.

³¹ Portal Fundacji Elbląg, <http://www.fundacja.elblag.pl> [dostęp: 01.04.2023].

lokalnej władzy³². Ważniejszym wskaźnikiem oceny polskiego funduszu jest wielkość środków przeznaczonych na granty i stypendia, niż zasobność kapitału żelaznego³³ (*capital endowment*).

Cechą charakterystyczną jest wyjątkowo duże znaczenie przykładane do rozwoju funduszy stypendialnych i rozwoju współpracy z młodym pokoleniem. Ten polski klimat to także położenie głównego akcentu w działalności na służeniu społeczeństwu, zaspokajanie jego bieżących potrzeb³⁴.

Fundusze lokalne działają przeważnie w małych środowiskach, takich jak Sokółka, Bystrzyca Kłodzka, Leżajsk, Nidzica, Żelów, Lidzbark Warmiński, Biłgoraj, ale również w większych miastach jak: Kielce, Tomaszów Mazowiecki, Rzeszów, Racibórz, Elbląg. Zajmują się poprawą jakości życia mieszkańców: pomagają w organizacji lokalnych inicjatyw różnych grup społecznych, przede wszystkim dzieci, młodzieży, osób starszych oraz osób z niepełnosprawnościami³⁵.

Podstawowe formy działalności³⁶ to:

- ▶ programy stypendialne dla uzdolnionych uczniów i studentów;
- ▶ programy aktywizujące dla osób starszych;
- ▶ wspieranie inicjatyw z dziedziny ekologii, kultury, sportu oraz pomocy społecznej;
- ▶ lokalne edycje ogólnopolskich programów grantowych i stypendialnych;
- ▶ programy grantowe dla dzieci i młodzieży.

Charakterystyczne dla polskich funduszy lokalnych jest to, że zatrudniają bardzo mało personelu i często korzystają z pomocy większych i silniejszych organizacji pozarządowych, a także dysponują niewielkim kapitałem żelaznym, rzędu od kilkunastu do kilkuset tysięcy złotych³⁷.

W dalszym ciągu nie ma uporządkowanych spraw z polskim nazewnictwem, specyficzną terminologią dotyczącą różnych aspektów funkcjonowania funduszu lokalnego z kapitałem żelaznym. Pojawiają się wątpliwości dotyczące już

³² *Community Foundations – an optimistic answer to local problems*, Academy for the Development of Philanthropy in Poland, Warszawa 2001, s. 2–5.

³³ F. Dopierała, *Kapitał żelazny*, s. 18–25.

³⁴ A. Jachimowicz, I. Gadaj, *Poradnik fundraisera*, s. 15–17.

³⁵ *Feasibility study on establishing community foundations in four Polish city*, Policy & Action Group, Institute for Public Affairs, Warszawa 1998, 5–10.

³⁶ A. Jachimowicz, I. Gadaj, *Poradnik fundraisera*, s. 158.

³⁷ *Feasibility study on establishing community*, s. 108.

przyjętego słownictwa. W Polsce *community foundations* funkcjonują w dwóch formach prawnych: fundacji i stowarzyszeń, co nie jest wiernym tłumaczeniem nazwy angielskiej i nie oddaje całego bogactwa znaczenia tego określenia³⁸.

3. DZIAŁALNOŚĆ I FUNKCJONOWANIE FUNDACJI ELBLĄG – FUNDUSZU LOKALNEGO REGIONU ELBLĄSKIEGO W LATACH 2000–2021

Bezpośrednim inicjatorem tworzenia Fundacji Elbląg – Funduszu Lokalnego Regionu Elbląskiego była lokalna organizacja pozarządowa, wspierająca sektor pozarządowy. Tworzenie funduszu lokalnego z kapitałem żelaznym przez Elbląskie Stowarzyszenie Wspierania Inicjatyw Pozarządowych trwało przez trzy lata. Stowarzyszenie ściśle współpracowało z Akademią Rozwoju Filantropii w Polsce. Dzięki programowi dofinansowania kapitału żelaznego „Grosz do Grosza” udało się powołać fundusz lokalny³⁹.

Grunt pod założenie funduszu lokalnego w Elblągu przygotowywano od 1997 roku. Organizacje pozarządowe wielokrotnie informowane były o tej inicjatywie podczas różnych spotkań, forów, konferencji i warsztatów. Idea funduszu wielokrotnie pojawiała się także na łamach pisma „Pozarządowiec”, wydawanego przez ESWIP⁴⁰. Również strona samorządowa była nieustannie informowana o idei funduszu poprzez dostarczanie materiałów informacyjnych, rozmowy indywidualne oraz spotkania szkoleniowe⁴¹.

Do utworzenia Fundacji ostatecznie zaproszono trzy podmioty: miasto Elbląg, Elbląskie Stowarzyszenie Wspierania Inicjatyw Pozarządowych oraz Elbląską Izbę Przemysłowo-Handlową⁴².

Ostatecznie, po wielu trójstronnych konsultacjach przyjęty został statut. Uchwała w sprawie powołania Fundacji Elbląg podjęta została przez Radę Miejską w Elblągu 26 sierpnia 1999 roku niemal jednogłośnie. Samorząd przeznaczył

³⁸ A. Jachimowicz, I. Gadaj, *Poradnik fundraisera*, s. 16–17.

³⁹ Portal Fundacji Elbląg, <http://www.fundacja.elblag.pl/historia> [dostęp: 28.03.2023].

⁴⁰ A. Jachimowicz, I. Gadaj, *Poradnik fundraisera*, s. 70.

⁴¹ Portal Fundacji Elbląg, <http://www.fundacja.elblag.pl> [dostęp: 06.07.2023].

⁴² A. Jachimowicz, *Sprawozdanie z działalności Fundacji Elbląg w 2000 roku*, Fundacja Elbląg, Elbląg 2001, s. 1.

na kapitał założycielski fundacji 150.000 zł⁴³. Ostatecznie Fundacja Elbląg została zarejestrowana 2 lutego 2000 roku pod numerem 33301 Krajowego Rejestru Sądowego⁴⁴.

Fundacja jest niezależną, apolityczną instytucją filantropijną, kierującą się interesem społeczności lokalnej Elbląga i Regionu Elbląskiego⁴⁵. Fundacja ma służyć jako narzędzie, które pomoże likwidować problemy społeczne na terenie Elbląga i powiatu ziemskiego, a także kreować rozwój miasta.

Obecnie struktura Fundacji⁴⁶ wygląda w sposób następujący:

- ▶ organem nadzorczym i uchwałodawczym jest Rada Fundacji;
- ▶ organem doradczym jest Rada Sponsorów;
- ▶ organem wykonawczym jest Zarząd Fundacji, pracownicy biura oraz fundraiserzy (osoby pozyskujące środki finansowe).

Ponadto w ramach Fundacji działają:

- ▶ Komisja Stypendialna;
- ▶ Komisja Funduszu Dzieci Niepełnosprawnych SŁONIK;
- ▶ Komisja Grantowa;
- ▶ Kapituła Konkursu o Tytuł Filantropa Roku;
- ▶ Kapituła Programu Literackiego.

Utworzonych zostało kilka regulaminów wewnętrznych: regulamin pracy Rady, zarządu, poszczególnych komisji, inwestowania kapitału żelaznego, regulaminy poszczególnych funduszy. Ponadto na bieżąco tworzone są regulaminy programów grantowych i stypendialnych⁴⁷.

Istotą funduszu lokalnego jest tworzenie kapitału żelaznego. Kapitał ten jest nienaruszalnym majątkiem organizacji, który pracuje przy użyciu bezpiecznych instrumentów finansowych: do 2003 roku – tylko w lokatach bankowych (inne lokowanie groziło podatkiem dochodowym), później lokowano w obligacjach, funduszach powierniczych, akcjach. Obecnie kapitał żelazny jest przechowywany na lokatach bankowych. Pozyskany w ten sposób dochód przekazywany jest na działania statutowe: programy grantowe i stypendialne oraz koszty

⁴³ A. Jachimowicz, I. Gadaj, *Poradnik fundaisera*, s. 70.

⁴⁴ A. Jachimowicz, *Sprawozdanie z działalności Fundacji Elbląg w 2002 roku*, Fundacja Elbląg, Elbląg 2003, s. 4.

⁴⁵ Tamże, s. 1.

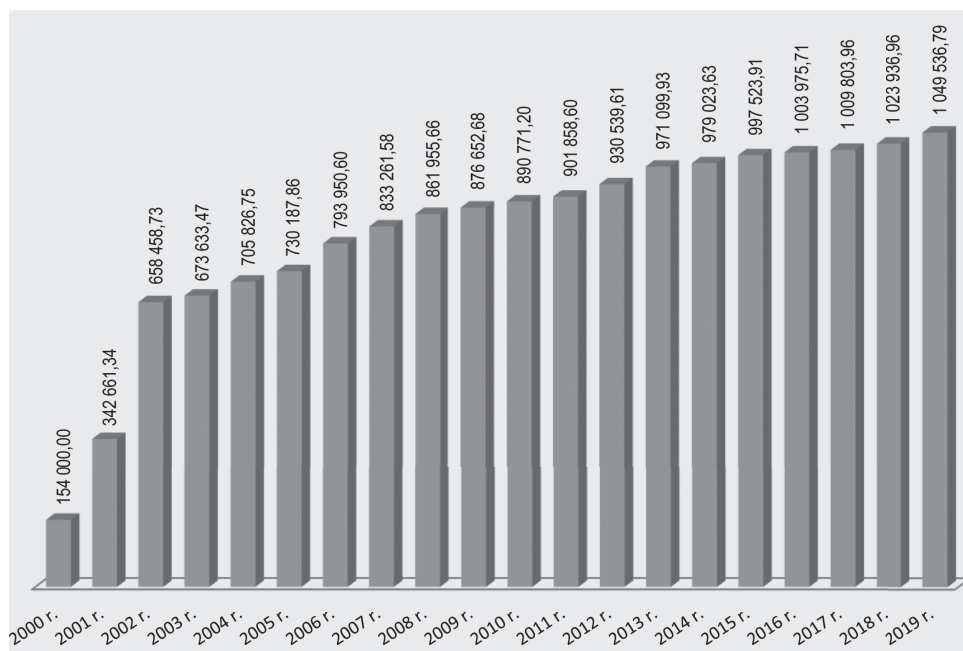
⁴⁶ A. Jachimowicz, *Sprawozdanie z działalności Fundacji Elbląg w 2004 roku*, Fundacja Elbląg, Elbląg 2005, s. 3.

⁴⁷ Tamże, s. 4.

działalności operacyjnej. W Fundacji Elbląg obowiązuje następujący podział dochodu z kapitału żelaznego: 70% przeznaczana jest na działalność statutową, 20% na koszty operacyjne, a 10% zasila kapitał żelazny⁴⁸.

Kapitał żelazny (*endowment*) to środki finansowe, które organizacja zdobywa i gromadzi po to, by czerpać z nich zyski przeznaczone na realizację jej celów statutowych. Stanowi on ważne, stabilne i trwałe źródło finansowania działań podejmowanych przez organizację. Zasadą generalną jest nienaruszalność kapitału żelaznego oraz jego stałe pomnażanie.

Od samego początku istnienia Fundacji Elbląg kapitał żelazny zwiększa się. Tym samym jest coraz bardziej zasobnym źródłem finansowania różnorodnych działań. Rys. 1 prezentuje wzrost kapitału żelaznego przez Fundację Elbląg – Fundusz Lokalny Regionu Elbląskiego na przestrzeni lat.



Rys. 1. Kapitał żelazny Fundacji Elbląg w latach 2000–2019

Źródło: oprac. własne na podstawie sprawozdań Fundacji Elbląg

⁴⁸ A. Jachimowicz, I. Gadaj, *Poradnik fundraisera*, s. 72.

Na kapitał żelazny Fundacji Elbląg składają się kapitały poszczególnych funduszy składowych⁴⁹:

- ▶ Fundusz Nieograniczony,
- ▶ Fundusz Stypendialny,
- ▶ Fundusz Dzieci Niepełnosprawnych SŁONIK,
- ▶ Fundusz Młodzieżowy,
- ▶ i inne.

W ramach Fundacji Elbląg można utworzyć odrębny fundusz składowy. Fundator może określić cel wydatkowania dochodu z kapitału żelaznego funduszu: np. dzieci z niepełnosprawnością, stypendia, wspieranie kultury. Fundator może sam zdecydować o nazwie funduszu – może go nazwać nazwiskiem drogiej mu osoby lub własnym nazwiskiem, zostawiając trwałą pamiątkę potomności. Fundator ustanawiający nowy Fundusz przekazuje na kapitał żelazny tego Funduszu, a zarazem na Fundację Elbląg bezzwrotną darowiznę finansową⁵⁰.

Do funduszy indywidualnych⁵¹ należą:

- ▶ Fundusz polsko-niemiecki,
- ▶ Fundusz im. Zofii Puchalskiej,
- ▶ Fundusz im. Ks. Mikołaja i Stanisława Leszczyc-Grabianków,
- ▶ Fundusz im. Ryszarda Rynkowskiego,
- ▶ Fundusz młodzieżowy,
- ▶ Fundusz Ryszarda Tomczyka,
- ▶ Fundusz aktywności seniorów,
- ▶ Fundusz młodych talentów,
- ▶ Fundusz składowy IMPULS,
- ▶ Fundusz polsko-ukraiński.

Statut Fundacji Elbląg bardzo szeroko określa zadania organizacji⁵². Misją Fundacji Elbląg jest wsłuchiwanie się w potrzeby mieszkańców, które pozwolą im dbać o własny rozwój i rozwój otoczenia, w którym żyją. Fundacja ma służyć jako narzędzie, które pomoże likwidować problemy społeczne na terenie Elbląga i elbląskiego powiatu ziemskiego, a także kreować rozwój miasta. Celem Fundacji jest zmniejszanie problemów społecznych Elbląga i regionu elbląskiego oraz kreowanie rozwoju miasta i regionu.

⁴⁹ Tamże, s. 73.

⁵⁰ Portal Fundacji Elbląg, <http://www.fundacja.elblag.pl> [dostęp: 06.07.2023].

⁵¹ Tamże [dostęp: 06.07.2023].

⁵² *Statut Fundacji Elbląg*, za: https://www.fundacja.elblag.pl/wp-content/uploads/2020/05/StatutFE-zmiany_16.01.2020.doc [dostęp: 06.07.2023].

Z uwagi na rozległość problemów i skromność środków finansowych, Fundacja skupia się na niektórych, najważniejszych problemach. Prowadzonych jest równocześnie kilka programów⁵³:

1. Programy grantowe. W latach 2000–2004 przeprowadzono 7 konkursów grantowych, łącznie przekazano 111.000 zł na realizację 65 projektów lokalnych organizacji pozarządowych, Rad Rodziców, organizacji uczniowskich i młodzieżowych. W okresie 5 lat (2004–2008) z Programu Działaj lokalnie przekazano 58 grantów na łączną kwotę 196.696 zł.

2. Program Stypendialny SZANSA, którego celem jest wspieranie dzieci i młodzieży wybitnie uzdolnionej i niezamożnej oraz wzmacnianie więzi społecznych uczniów i studentów z Elblągiem i Ziemią Elbląską. W latach 2001–2019 Fundacja przekazała z tego funduszu 560 stypendiów na łączną kwotę ponad 820.000 zł!

3. Program Stypendialny SŁONIK, którego celem jest wspomaganie dzieci z niepełnosprawnością, uczniów i studentów – mieszkańców Elbląga – w zdobywaniu wykształcenia pozwalającego im na aktywne życie zawodowe i społeczne. W latach 2004–2019 Fundacja przekazała z tego funduszu ponad 400 stypendiów na łączną kwotę prawie 300.000 zł.

4. Programy stypendialne realizowane we współpracy: Program Stypendialny „Agrafka Muzyczna” (we współpracy z Akademią Rozwoju Filantropii w Polsce), Program Stypendiów Pomostowych (we współpracy z Fundacją Edukacji Przedsiębiorczości z Łodzi). W latach 2001–2011 spośród nominowanych przez Fundację Elbląg stypendia w formie: finansowej – otrzymało 34 osób na łączną kwotę ponad 58.000 zł; warsztatów – otrzymało 11 osób. W latach 2004–2016 za pośrednictwem Fundacji przekazano ponad 22 stypendia na łączną kwotę 55.000 zł z Programu „Agrafki Muzycznej”.

5. Program stypendialny Młodych talentów. W latach 2014–2019 Fundacja przekazała 6 stypendiów na łączną kwotę 8.000 zł.

6. Program Literacki w kategoriach: Elbląska Książka Roku i Elbląski Rękopis Roku, którego celem jest promocja i wspieranie twórczości literackiej elbląskich pisarzy, poetów i publicystów, w tym osób debiutujących.

7. Program „Konkurs o Tytuł Filantropa Roku”, którego celem jest promocja prospołecznych, filantropijnych postaw ludzi biznesu oraz osób prywatnych.

8. Program „Klub Stypendysty”, mający na celu wspieranie pozafinansowe stypendystów i łączenie ich z pracą Fundacji.

⁵³ A. Jachimowicz, I. Gadaj, *Poradnik fundraisera*, s. 73–74.

9. Realizacja wielu projektów z zakresu aktywizacji społeczno-zawodowej. Pozyskano ponad 10 mln zł na działania skierowane głównie do mieszkańców Elbląga na różnego rodzaju programy aktywizacji zawodowej i społecznej oraz wdrażanie zatrudnienia wspomaganego.

10. Pomoc w leczeniu i rehabilitacji. Fundacja na wniosek zainteresowanego pomaga w trudnych sytuacjach życiowych, m.in. poprzez dofinansowanie zakupu sprzętu i urządzeń, w celu ułatwienia funkcjonowania podopiecznych, zakup leków, środków pielęgnacyjnych, leczenie i rehabilitację. Pomoc realizowana jest po uprzednim przedłożeniu odpowiednich dokumentów, faktur, zgodnie z regulaminem udzielania pomocy w leczeniu i rehabilitacji.

11. Wsparcie działalności szkół i placówek oświatowych.

12. Wsparcie w zdarzeniach losowych.

PODSUMOWANIE

Celem artykułu była identyfikacja mechanizmów funkcjonowania fundacji – funduszu lokalnego z kapitałem żelaznym. Osiągnięcie tego celu ułatwił rys historyczny fundacji na ziemiach Polski, omówienie specyfiki funkcjonowania funduszu lokalnego z kapitałem żelaznym w polskich realiach oraz analiza działalności Fundacji Elbląg – Funduszu Lokalnego Regionu Elbląskiego.

Wnioski płynące z powyższej analizy są następujące:

1. Instytucja fundacji w Polsce posiada wielowiekową tradycję, sięgającą średniowiecza. Część organizacji z tradycjami sięgającymi okresu przedwojennego została restytuowana i podjęła swoją statutową działalność.

2. Obecnie istniejące fundacje zajmują się szerokim wachlarzem problemów społeczno-gospodarczych. Powstały także nowe fundacje, które wychodzą naprzeciw problemom i potrzebom nowoczesnego społeczeństwa. Pojawiły się organizacje, których głównym zadaniem jest przeciwdziałanie skutkom różnych zjawisk społecznych, takich jak: bezdomność, alkoholizm i narkomania, a także zajmujących się osobami z niepełnosprawnościami, działalnością edukacyjną młodzieży itp.

3. Kapitał żelazny jest narzędziem gwarantującym długoterminowe i stabilne źródło finansowania celów statutowych organizacji pozarządowych. Kapitał żelazny (*endowment*) to środki finansowe, które organizacja zdobywa i gromadzi po to, by czerpać z nich zyski przeznaczone na realizację jej celów

statutowych. Stanowi on ważne, stabilne i trwałe źródło finansowania działań podejmowanych przez organizację. Zasadą generalną jest nienaruszalność kapitału żelaznego oraz jego stałe pomnażanie.

4. Do głównych celów tworzenia kapitału żelaznego możemy zaliczyć: utrzymanie niezależności finansowej, rozwój prowadzonych programów i tworzenie nowych, zapobieganie okresowej utracie płynności finansowej, zastąpienie malejącego źródła istniejących dochodów.

5. Stworzenie kapitału żelaznego jest kolejnym, znaczącym etapem rozwoju organizacji. Oparcie działalności w całości lub części na kapitale żelaznym umożliwia uniezależnienie od innych, zewnętrznych źródeł finansowania, pozwala na prowadzenie długoterminowej przemyślanej polityki finansowej, a także daje poczucie stabilności zarówno pracownikom organizacji, jak i jej beneficjentom.

6. Fundusz lokalny jest stabilny, jeśli posiada kapitał żelazny, ma z niego jeszcze nieduży, ale stały, przewidywalny dochód. Może perspektywicznie planować swoje działania i wydatki.

7. Fundacja – fundusz lokalny z kapitałem żelaznym jest sprawnym organizmem życia społecznego, co wynika z analizy działalności Fundacji Elbląg – Funduszu Lokalnego Regionu Elbląskiego.

8. Fundacja Elbląg jest przykładem dobrze funkcjonującego funduszu lokalnego z kapitałem żelaznym w Polsce. Jej różnorodne cele i działania są imponujące i mogą być dobrą praktyką dla innych podmiotów.

9. Instytucja fundacji – funduszu lokalnego z kapitałem żelaznym jest prawem każdego obywatela do decydowania o tym, co ma zamiar zrobić ze swoimi dochodami, majątkiem oraz jakiego rodzaju wartości i cele uważa za godne wspierania.

10. Fundacja – fundusz lokalny z kapitałem żelaznym dzięki temu, że działa na określonym terytorium, uwalnia wśród jego mieszkańców naturalną chęć wspierania swojej małej ojczyzny, ogniskując szereg lokalnych funkcji: jest potrzebna darczyńcom, organizacjom, wolontariuszom, lokalnym władzom, a w konsekwencji – całej społeczności.

LITERATURA

Community Foundations – an optimistic answer to local problems, Academy for the Development of Philanthropy in Poland, Warszawa 2001.

Dopierała F., *Kapitał żelazny*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 1998.

- Feasibility study on establishing community foundations in four Polish city*, Policy & Action Group, Institute for Public Affairs, Warszawa 1998.
- Głazewska D., Schimanek T., Tokarz B., *Fundraising to sztuka, której można się nauczyć. Dobre pomysły na pozyskiwanie funduszy w lokalnej społeczności*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2005.
- Grablewski K., *Sprawozdanie z działalności Fundacji Elbląg w 2005 roku*, Fundacja Elbląg, Elbląg 2006.
- Grablewski K., *Sprawozdanie z działalności Fundacji Elbląg w 2006 roku*, Fundacja Elbląg, Elbląg 2007.
- Grablewski K., *Sprawozdanie z działalności Fundacji Elbląg w 2007 roku*, Fundacja Elbląg, Elbląg 2008.
- Grablewski K., *Sprawozdanie z działalności Fundacji Elbląg w 2008 roku*, Fundacja Elbląg, Elbląg 2009.
- Grablewski K., *Sprawozdanie z działalności Fundacji Elbląg w 2009 roku*, Fundacja Elbląg, Elbląg 2010.
- Grablewski K., *Sprawozdanie z działalności Fundacji Elbląg w 2010 roku*, Fundacja Elbląg, Elbląg 2011.
- Grablewski K., *Sprawozdanie z działalności Fundacji Elbląg w 2011 roku*, Fundacja Elbląg, Elbląg 2012.
- Grablewski K., *Sprawozdanie z działalności Fundacji Elbląg w 2012 roku*, Fundacja Elbląg, Elbląg 2013.
- Grablewski K., *Sprawozdanie z działalności Fundacji Elbląg w 2013 roku*, Fundacja Elbląg, Elbląg 2014.
- Grablewski K., *Sprawozdanie z działalności Fundacji Elbląg w 2014 roku*, Fundacja Elbląg, Elbląg 2015.
- Grablewski K., *Sprawozdanie z działalności Fundacji Elbląg w 2015 roku*, Fundacja Elbląg, Elbląg 2016.
- Grablewski K., *Sprawozdanie z działalności Fundacji Elbląg w 2016 roku*, Fundacja Elbląg, Elbląg 2017.
- Grablewski K., *Sprawozdanie z działalności Fundacji Elbląg w 2017 roku*, Fundacja Elbląg, Elbląg 2018.
- Grablewski K., *Sprawozdanie z działalności Fundacji Elbląg w 2018 roku*, Fundacja Elbląg, Elbląg 2019.
- Grablewski K., *Sprawozdanie z działalności Fundacji Elbląg w 2019 roku*, Fundacja Elbląg, Elbląg 2020.
- Jachimowicz A., I. Gadaj, *Poradnik fundraisera – z doświadczeń polskich funduszy lokalnych*, FL Ziemi Biłgorajskiej, Elbląg 2004.
- Jachimowicz A., *Sprawozdanie z działalności Fundacji Elbląg w 2000 roku*, Fundacja Elbląg, Elbląg 2001.
- Jachimowicz A., *Sprawozdanie z działalności Fundacji Elbląg w 2001 roku*, Fundacja Elbląg, Elbląg 2002.
- Jachimowicz A., *Sprawozdanie z działalności Fundacji Elbląg w 2002 roku*, Fundacja Elbląg, Elbląg 2003.

- Jachimowicz A., *Sprawozdanie z działalności Fundacji Elbląg w 2004 roku*, Fundacja Elbląg, Elbląg 2005.
- Kozłowska K., *Fundusze dla funduszy*, Biuro Obsługi Ruchu Inicjatyw Samopomocowych BORIS.
- Leś E., *The Voluntary Sector in Post – Communist East Central Europe*, CIVICUS, Waszyngton DC 1994.
- Leś E., *Zarys historii dobroczynności i filantropii w Polsce*, Pruszyński i S-ka, Warszawa 2001.
- Raport z działalności Akademii Rozwoju Filantropii w Polsce kwiecień 1998–lipiec 2001*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2001.
- Strategia Fundacji Elbląg*, 2006 i kolejne.
- Suski P., *Stowarzyszenia i fundacje*, Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2005.
- Szoplińska A., Skiba R., *Jak założyć fundację?*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2004.
- Wawrzyński M., *Fundacje w Polsce*, Centrum Informacji dla Organizacji Pozarządowych BORDO, Warszawa 1997.

AKTY PRAWNE

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 17 marca 1921 roku (Dz.U. Nr 44, poz. 267 ze zm.).
- Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i wolontariacie (Dz.U. z 2003 r. Nr 96 poz. 873 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 6 kwietnia 1984 r. o fundacji (Dz.U. z 1991 r. Nr 46 poz. 203 z późn. zm.).
- Dekret o fundacjach i zatwierdzaniu darowizn i zapisów (Dz. Pr. PP. Nr 15 poz. 215).
- Dekret z dnia 24 kwietnia 1952 roku o likwidacji fundacji w Polsce (Dz.U. Nr 25 poz. 107.).
- Dekret z dnia 8 października 1945 roku o przeznaczeniu nieruchomości ziemskiej Obłęgorek (Dz.U. Nr 44 poz. 251 ze zm.).
- Rozporządzenie Rady Ministrów z grudnia 1985 roku o możliwość prowadzenia przez fundacje działalności gospodarczej (Dz.U. z 1985 r. Nr 57 poz. 293.).

STRONY INTERNETOWE

- Portal Fundacji Elbląg, <http://www.fundacja.elblag.pl>
- Statut Fundacji Elbląg*, https://www.fundacja.elblag.pl/wp-content/uploads/2020/05/StatutFE-zmiany_16.01.2020.doc.



ROZPRAWY NAUKOWE I ZAWODOWE ANS W ELBLĄGU

2023 | NR 1 | ISSN 2956-7149

EWA PATRA

Doktor nauk ekonomicznych w zakresie ekonomii
Akademia Nauk Stosowanych w Elblągu

ORCID: 0000-0001-6463-5804

PRACA ZDALNA JAKO ELASTYCZNA FORMA ZATRUDNIENIA – WYBRANE ASPEKTY

STRESZCZENIE

Słowa kluczowe: praca zdalna, telepraca, pandemia COVID-19, elastyczność czasu i miejsca pracy, równowaga praca-dom, izolacja społeczna, dobrostan

Celem artykułu jest przedstawienie istoty pracy zdalnej oraz ewolucji rozwiązań prawnych regulujących ją na polskim rynku pracy. W artykule przybliżono proces wdrażania rozwiązań legislacyjnych, dotyczących pracy zdalnej i związane z nim trudności. Następnie, na podstawie analizy badań empirycznych, omówiono wady i zalety stosowania pracy zdalnej z perspektywy pracowników. Wskazano na niejednoznaczność oceny kilku jej aspektów. Opisano także istotę i rolę dobrostanu pracowników, w tym dla ich efektywnego funkcjonowania w organizacji. Dbałość o jego implementację i podnoszenie do rangi jednego z nadrzędnych elementów kultury organizacyjnej zyskuje na coraz większym znaczeniu. Jest to szczególnie istotne w kontekście uelastyczniającego się środowiska pracy i zmian zachodzących w sposobie jej wykonywania.

ABSTRACT

Keywords: Remote work as a new form of employment – selected aspects

remote work, The aim of the article is to present the essence of remote work and telework, the evolution of legal solutions regulating it on the Polish labour

COVID-19 pandemic, flexibility, work-life balance, social isolation, well-being market. The article presents the process of implementing legislative solutions regarding remote work and the difficulties associated with it. Then, based on the analysis of empirical research, the advantages and disadvantages of using remote work from the perspective of employees were discussed. The essence and role of employee well-being is also described, including for their effective functioning in the organization. Taking care of its implementation and raising it to the rank of one of the superior elements of organizational culture is gaining more and more importance. This is particularly important in the context of an increasingly flexible work environment and changes in the way it is provided.

WPROWADZENIE

Rozprzestrzenianie się pandemii COVID-19 wymusiło wdrażanie polityki „dystansu społecznego”. Pracodawcy w wielu przypadkach odpowiedzieli na wezwanie „zostań w domu” i w obszarach, w których było to możliwe, wprowadzili pracę zdalną. To, co wcześniej było dostępne dla nielicznych, prowadzących działalność gospodarczą czy zatrudnionych w określonych branżach, stało się codziennością osób, które nigdy w taki sposób nie świadczyły pracy.

W Polsce odsetek osób, które przeszły na tryb pracy zdalnej wynosił w 2020 roku blisko jedną dziesiątą osób aktywnych zawodowo. O ile wcześniej praca zdalna, normatywnie określana mianem telepracy, wydawała się dotyczyć tylko niektórych profesji, o tyle w czasie pandemii przypadła w udziale wielu pracownikom. Zarówno w Polsce, jak i w innych krajach, stanowiło to przyczynek do wprowadzania szeregu nowych rozwiązań. Jak się okazało, nie było to łatwe i stanowiło wyzwanie nie tylko natury technicznej, ale również prawnej. Dotychczasowe przepisy dotyczące telepracy okazały się nieadekwatne i niewystarczające w ekstremalnej sytuacji, w jakiej znalazła się niespotykana dotąd liczba polskich pracowników.

Przedsiębiorstwa, w obliczu rozprzestrzeniającej się pandemii, nie miały wiele czasu na przygotowanie się do tej zmiany. Dodatkowo część z nich musiała podjąć decyzję, co zrobić po jej zakończeniu: czy kontynuować pracę zdalną, a jeśli tak, to w jakim wymiarze. Przejście na tryb zdalny wiązało się z licznymi zaletami, ale także wadami tego rozwiązania. Praca zdalna zapewnia pracownikowi bezpieczeństwo i oszczędność czasu, niemniej kontrowersyjna jest jej efektywność, którą obniżają problemy techniczne, brak samodyscypliny oraz

odpowiednich warunków pracy w domu. Z perspektywy pracodawcy utrudnienie stanowi kontrola efektów pracy pracowników i zarządzanie nimi w sytuacji deficytu komunikacji bezpośredniej, szczególnie w przypadku organizacji, które nie stosowały tego typu rozwiązań wcześniej.

Nagła zmiana sposobu wykonywania pracy, która była odpowiedzią na konieczność dostosowania się do sytuacji kryzysowej, skutkowałą licznymi wyzwaniem z utrzymaniem efektywności pracy i zaangażowania pracowników. Szczególnie istotnym aspektem, poruszonym w kontekście pracy zdalnej i wynikającym z ograniczenia kontaktów z współpracownikami, okazała się kwestia dobrostanu pracowników.

Chęć opisanie wymienionych okoliczności stanowiła inspirację do powstania niniejszego artykułu. Jego celem jest omówienie rozwiązań legislacyjnych proponowanych przez ustawodawcę w zakresie regulacji pracy zdalnej oraz przedstawienie korzyści i kosztów z nią związanych, które wpływają na dobrostan pracowników w świetle istniejących badań. Zastosowana w artykule metoda badawcza obejmuje przegląd wybranych pozycji literatury, w tym opracowań i raportów przygotowanych przez wiarygodne organizacje polskie i międzynarodowe.

1. ISTOTA PRACY ZDALNEJ – ROZWIĄZANIA LEGISLACYJNE

Pandemia COVID-19 stała się bezprecedensową sytuacją globalnego upowszechnienia pracy zdalnej (*remote work, home office*)¹. Wprowadzone, także w wielu sektorach polskiej gospodarki, ograniczenie przemieszczania się i pracy stacjonarnej stanowiło podstawę do szerszego wykorzystania tej elastycznej formy pracy². Warto podkreślić, że elastyczne formy pracy są pojęciem szerokim, obejmującym różnorodne sposoby wykonywania pracy na zasadach różniących się od modelu, który można uznać za tradycyjny³.

¹ P. Sliż, *Praca zdalna podczas epidemii COVID-19 w Polsce – wyniki badania empirycznego*, „E-mentor” 2020, nr 3 (85), s. 50–65.

² Elastyczne formy pracy często określa się także jako: niestandardowe, nietypowe, nowe, atypowe, alternatywne lub szczególne. Szerzej: D. Bąk-Grabowska, *Zarządzanie zasobami ludzkimi w warunkach stosowania niestandardowych form zatrudnienia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2016, s. 79.

³ E. Bąk, *Nietypowe formy zatrudnienia na rynku pracy*, C.H. Beck, Warszawa, 2009, s. 10. Uznaje się, że zatrudnienie standardowe charakteryzuje: forma zatrudnienia – umowa

Z uwagi na potrzebę podjęcia działań związanych z zapewnieniem ochrony pracowniczej w związku z sytuacją epidemiologiczną w Polsce, ustawodawca zdecydował się wprowadzić do porządku prawnego instytucję pracy zdalnej poza reżimem przewidzianej w Kodeksie pracy (dalej: k.p.) telepracy. Przed wybuchem pandemii miała ona w Polsce na tyle marginalne znaczenie, że nie stworzono osobnych przepisów dla tego sposobu świadczenia pracy. Rozwiązanie polegające na umożliwieniu pracownikom wykonywanie pracy zdalnej było wykorzystywane w niektórych przedsiębiorstwach, pomimo braku uregulowania wzajemnych zasad i obowiązków stron stosunku pracowniczego⁴. Ten typ pracy był jednak traktowany jako rodzaj benefitu pracowniczego. W związku z tym, do czasu wejścia w życie przepisów antykryzysowych związanych z pandemią COVID-19, to telepraca była najbardziej popularną formą świadczenia pracy przy użyciu środków komunikowania się na odległość.

Telepracę można zdefiniować jako każdy rodzaj pracy umysłowej wykonywanej przez pracownika określonego przedsiębiorstwa poza tradycyjnym miejscem pracy, przy wykorzystaniu technologii informacyjno-komunikacyjnej w celu transformacji i przesyłu efektów pracy⁵. Do jej cech charakterystycznych zalicza się:

1. regularne wykonywanie pracy,
2. wykonywanie pracy poza zakładem pracy z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej oraz
3. przekazywanie pracodawcy wyników pracy przez telepracownika, w szczególności za pośrednictwem tego rodzaju komunikacji.

o pracę, rodzaj umowy – umowa na czas nieokreślony, wymiar czasu pracy – pełny etat, miejsce zatrudnienia – siedziba pracodawcy, regularność zatrudnienia – praca w określonych godzinach, długość okresu zatrudnienia – długoletnie ciągłe zatrudnienie, podporządkowanie pracownicze i wykonywanie pracy na ryzyko pracodawcy. M. Król, *Elastyczność zatrudnienia w organizacji*, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2014, s. 48.

⁴ A. Bednarska, *Ogólne zasady wykonywania pracy zdalnej – omówienie praktyczne*, <https://gsw.com.pl/publikacje/covid-19/ogolne-zasady-wykonywania-pracy-zdalnej-omowienie-praktyczne?> [dostęp: 2.01.2023].

⁵ A. Skóra, *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy*, w: D. Kotlorz (red.), *Deregulacja rynku pracy i koszty pracy jako determinanta wzrostu zatrudnienia*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Karola Adameckiego w Katowicach, Katowice 2009, s. 59–60. O istocie telepracy także: G. Spytek-Bandurka, *Telepraca jako nietypowa forma zatrudnienia w Polsce. Akty prawne i społeczne*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa 2015, s. 28.

Wszystkie powyższe warunki muszą zostać spełnione, aby wykonywanie obowiązków wobec pracodawcy mogło zostać uznane za telepracę⁶. W prawie polskim świadczenie telepracy na podstawie prawnego stosunku pracy zostało unormowane w rozdziale II b k.p. art. 67⁵ – art. 67¹⁷ w wyniku nowelizacji ustawy z dnia 24 sierpnia 2007 r.⁷

Telepraca nie stanowiła jednak optymalnego rozwiązania dla części pracodawców w Polsce, którzy opowiadali się za wprowadzeniem elastycznych rozwiązań dotyczących pracy zdalnej. Stan epidemii uwidoczniał konieczność jej regulacji w sposób systemowy, co okazało się niemałym wyzwaniem. Wymagało to szeregu dostosowań, w tym zmiany sposobu myślenia o pracy: od pracy rozumianej jako wartość sama w sobie, w kierunku myślenia o niej jako o działaniu ukierunkowanym na osiągnięcie określonego celu⁸.

Przepisy przewidujące możliwość wykorzystywania pracy zdalnej zostały wprowadzone w pierwszej odsłonie tzw. Tarczy Antykryzysowej w marcu 2020 r. – Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Zgodnie z art. 3 ustawy, pracodawca mógł przez czas oznaczony polecić pracownikowi wykonywanie pracy określonej w umowie o pracę poza miejscem jej stałego wykonywania⁹.

Dnia 4 czerwca 2020 roku uchwalone zostały zmiany zawarte w projekcie ustawy o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych na zapewnienie płynności finansowej przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o zmianie niektórych innych ustaw. Ustawodawca doprecyzował w nim m.in. kwestie dotyczące pracy zdalnej. Możliwości jej wykonywania zostały zawężone do osób posiadających umiejętności oraz możliwości techniczne i lokalowe. Ustawodawca dopuścił wykorzystanie środków własnych przez pracownika pod warunkiem, że umożliwi to zachowanie tajemnic,

⁶ Szerzej o regulacjach dotyczących telepracy w: G. Spytek-Bandurka, *op. cit.*, s. 339–425.

⁷ Ustawa z dnia 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. Dz.U. 2007 nr 181 poz. 1288.

⁸ J. Retyk, *Wpływ definicji pracy zdalnej na rynek pracy w Polsce*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 2022, t. 3 (20), s. 14.

⁹ Art. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, Dz.U. z 2020. poz. 374.

poufności i ochronę danych osobowych. Ponadto pracodawca uzyskał prawo do wydawania polecenia ewidencji czynności wykonywanych zdalnie, daty wykonania i czasu ich trwania w formie przez niego określonej. Ustawodawca ograniczył odpowiedzialność za BHP pracy zdalnej do środków i materiałów do pracy, które dostarcza pracodawca¹⁰. Na mocy ustawy, pracodawca może w każdej chwili odwołać pracownika z pracy zdalnej pod warunkiem, że zapewni mu bezpieczny powrót do pracy stacjonarnej¹¹.

Konieczność dalszego uregulowania pracy zdalnej w sposób systemowy zaowocowała publikacją w maju 2021 r. pierwszego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw¹². Po publikacji omawianego projektu, zarówno pracodawcy, jak i przedstawiciele związków zawodowych, zgłosili szereg uwag i zastrzeżeń¹³. Pod koniec lipca 2021 roku został opublikowany kolejny projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. Główne założenia nowelizacji pozostały bez zmian, nowa wersja projektu doprecyzowywała poprzednie propozycje¹⁴.

Prace nad nowelizacją ustawy zostały zakończone po prawie trzech latach. Dnia 1.12.2022 roku Sejm przegłosował zdecydowaną większością ustawę o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, która wprowadziła do k.p. na stałe możliwość wykonywania pracy w formie pracy zdal-

¹⁰ Ustawa z dnia 19 czerwca 2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19, Dz.U. z 2020 poz. 1086, art. 77.

¹¹ Szczegółowego omówienia obowiązujących w omawianym okresie regulacji dotyczących pracy zdalnej dokonała: M. Krzyszkowska-Dąbrowska, *Praca zdalna. Praktyczny przewodnik*, Wolters Kluwer, Warszawa 2020.

¹² Szereg kwestii dotyczących pracy zdalnej było konsultowanych w ramach Rady Dialogu Społecznego. *Praca zdalna będzie uregulowana prawnie. Ministerstwo Rozwoju pracuje nad założeniami*, <https://praca.money.pl/wiadomosci/praca-zdalna-bedzie-uregulowana-prawnie-ministerstwo-rozwojupracuje-nad-zalozeniami-6614890112498304a.html>. [dostęp: 20.12.2022].

¹³ Wskazuje się m.in. na tendencję do niewystarczającego uwzględniania potencjału i specyfiki technologii cyfrowych. Widać je zwłaszcza w nastawieniu do kwestii kontroli, w której akcent położony był przede wszystkim na czas pracy, a nie na stopień wykonania zadań, E. Mączyńska, *Praca zdalna. Dobrodziejstwa i wynaturzenia*, „Polityka Społeczna” 2021, nr 5–6, s. 12.

¹⁴ *Praca zdalna w nowej odsłonie – drugi projekt zmian w Kodeksie pracy*, <https://studio.pwc.pl/aktualnosci/prawo/praca-zdalna-w-nowej-odslonie-drugi-projekt-zmian> [dostęp: 4.01.2023].

nej. W ostatecznym kształcie ustawy w dziale drugim k.p. dodany został rozdział IIc, który reguluje całkowicie przepisy dotyczące pracy zdalnej. Zgodnie z art. 67¹⁸ k.p. praca może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (praca zdalna)¹⁵. Zasady wykonywania pracy zdalnej będą musiały zostać określone w porozumieniu lub w regulaminie. To podstawa funkcjonowania pracy zdalnej w każdej organizacji.

Zgodnie z nowelizacją k.p. praca zdalna będzie mogła być organizowana na wniosek pracownika lub pracodawcy oraz polecenie pracodawcy. To, czy pracownik może pracować zdalnie może zostać uzgodnione albo przy zawieraniu umowy o pracę albo już w czasie jej trwania. Praca zdalna na polecenie pracodawcy będzie mogła odbywać się tylko w dwóch przypadkach¹⁶:

1. w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu;
2. w okresie, w którym zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej.

Warto podkreślić, że pracownik, który chce być skierowany na pracę zdalną, musi złożyć oświadczenie, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej. W przypadku zmiany warunków lokalowych i technicznych uniemożliwiających wykonywanie pracy zdalnej, pracownik powinien poinformować o tym pracodawcę.

Pracodawca może odmówić zgody na wykonywanie pracy zdalnej, gdy nie jest ona możliwa ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. Praca zdalna nie może obejmować także prac¹⁷:

- ▶ szczególnie niebezpiecznych,
- ▶ w wyniku których następuje przekroczenie dopuszczalnych norm czynników fizycznych określonych dla pomieszczeń mieszkalnych.

¹⁵ Art. 67¹⁸, Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, <https://www.gov.pl/web/premier/projekt-ustawy-o-zmianie-ustawy--kodeks-pracy-oraz-niektorych-innych> [dostęp: 13.01.2023].

¹⁶ Art. 67¹⁹ § 3, tamże.

¹⁷ Art. 67³¹ § 4, tamże.

Gdy to pracownik składa wniosek o powierzenie pracy zdalnej, pracodawca musi go uwzględnić w przypadku, gdy składa go¹⁸:

- ▶ pracownica w ciąży,
- ▶ pracownik wychowujący dziecko do ukończenia przez nie 4 roku życia,
- ▶ pracownik sprawujący opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności.

Kolejnym problemem wymagającym uregulowania pracy zdalnej była kwestia kosztów jej wykonywania. W ostatecznym kształcie przepisy określają, że to pracodawca ma obowiązek pokrywać koszty pracy zdalnej pracownika i zapewnić niezbędne narzędzia pracy, ich instalację, serwis, konserwację, a także pokryć koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych¹⁹. Podobnie jak w przypadku telepracy, pracownik wykonujący pracę zdalną może być kontrolowany przez pracodawcę. Kontrola może przebiegać w zakresie: bezpieczeństwa i higieny pracy, przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych. Powinna ona być przeprowadzona w porozumieniu z pracownikiem w miejscu wykonywania pracy zdalnej w godzinach pracy pracownika. W przypadku stwierdzenia uchybień, pracodawca zobowiązuje pracownika do ich usunięcia albo cofa zgodę na wykonywanie pracy zdalnej. Wówczas pracownik rozpoczyna pracę w dotychczasowym miejscu pracy w terminie określonym przez pracodawcę²⁰.

Pracownik wykonujący pracę zdalną nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych niż inni pracownicy zatrudnieni przy takiej samej lub podobnej pracy. Pracownik nie może być także z tego powodu dyskryminowany oraz zachowuje możliwość przebywania na terenie zakładu pracy, kontaktowania się z innymi pracownikami oraz korzystania z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej.

Jednym z tematów, który do końca prac w Sejmie był przedmiotem dyskusji, była maksymalna liczba dni pracy zdalnej okazjonalnej, która wahała się od 24

¹⁸ Art. 67¹⁹ § 6, tamże.

¹⁹ Art. 67²⁴, tamże.

²⁰ Art. 67²⁸, tamże.

do 36 dni w skali roku. Ostatecznie ustalono, że kompromisowym rozwiązaniem będzie pozostawienie 24 dni i taka liczba dni została przyjęta w projekcie ustawy (na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej). Do omówionych przepisów Senat wprowadził poprawki (m.in. zakładające wydłużenie wymiaru okazjonalnej pracy zdalnej do 30 dni w roku). Senat zgłosił także poprawkę wydłużającą *vacatio legis* do trzech miesięcy. Sejm jej nie odrzucił, więc nowe przepisy zaczęły obowiązywać od 26 kwietnia 2023 r.²¹

2. KOSZTY I KORZYŚCI ZWIĄZANE Z WYKONYWANIEM PRACY ZDALNEJ I ICH WPŁYW NA DOBROSTAN PRACOWNIKÓW

Zgodnie z przewidywaniami, wykorzystywanie pracy zdalnej nie zakończyło się wraz z pandemią COVID-19. Wiele przedsiębiorstw kontynuuje pracę w tym systemie, co wynika z jej ekonomicznych, społecznych i ekologicznych walorów. W 2020 roku wykonywanie pracy zdalnej w Polsce deklarowało 8,9% pracujących, rok później około 6,9% (średnia unijna wynosiła w 2020 roku – 12,3%, a w 2021 r. – 13,4%²²). Jest ona wykorzystywana przede wszystkim w podmiotach, które nie napotkały lub przezwyciężyły lukę technologiczną i braki w umiejętnościach oraz kompetencjach pracowników²³. Jej wykonywaniu sprzyja także świadczenie pracy o charakterze niematerialnym.

Poza omówioną we wcześniejszej części artykułu kwestią związaną z prawnym uregulowaniem pracy zdalnej w Polsce, wiele raportów i opracowań poświęconych pracy zdalnej zawiera próbę oceny tej formy świadczenia pracy z punktu widzenia pracownika i pracodawcy. W związku z tym, w świetle przeprowadzonych badań, można przedstawić przykładowe korzyści i koszty związane z jej

²¹ Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2023 poz. 641, <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20230000641> [dostęp: 10.03.2023].

²² Liderem w UE jest Finlandia – około 25% wszystkich pracujących w wieku 15–64 lata pracowało w 2021 r. z domu. Eurostat, *How usual is it to work from home?*, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20210517-2> [dostęp: 10.11.2022].

²³ PARP, *Aspekty pracy zdalnej z perspektywy pracownika, pracodawcy i gospodarki*, <https://www.parp.gov.pl/component/publications/publication/aspkty-pracy-zdalnej-z-perspektywy-pracownika-pracodawcy-i-gospodarki2021> [dostęp: 15.11.2022].

wykorzystywaniem. W niniejszym opracowaniu skupiono się na tych, które dotyczą perspektywy pracownika.

Wśród korzyści związanych z wykonywaniem pracy w formie zdalnej najczęściej wskazywane są²⁴:

- ▶ oszczędność czasu związana z brakiem dojazdów do pracy,
- ▶ możliwość wpływania na miejsce pracy,
- ▶ wzrost satysfakcji z pracy i samooceny wydajności pracy,
- ▶ możliwość zachowania balansu pomiędzy pracą a życiem prywatnym,
- ▶ elastyczny czas pracy,
- ▶ możliwość pracy z dowolnego miejsca,
- ▶ możliwość samodzielnej organizacji pracy,
- ▶ możliwość łączenia pracy z rodzicielstwem,
- ▶ ograniczenie stresu.

²⁴ Manpower Group, *Ocena nowej rzeczywistości rynku pracy – perspektywa pracowników i pracodawców*, 2020, <https://www.manpowergroup.pl/raporty-ryнку-pracy> [dostęp: 8.01.2023]; Manpower Group, *Rewolucja Umiejętności, Wpływ COVID-19 na rozwój cyfryzacji i kompetencji: Przed pracownikami nowa przyszłość*, 2021, <https://www.manpowergroup.pl/2021/04/23/skills-revolution-reboot-2021> [dostęp: 8.01.2023]; Future Business Institute, *Praca zdalna – rewolucja, która się przyjęła teraz czas na zmiany*, 2020, <https://futurebusiness.institute/praca-zdalna-rewolucja-ktora-sie-przyjela> [dostęp: 5.01.2023]; K. Mierzejewska, M. Chomiccki, *Psychospołeczne aspekty pracy zdalnej. Wyniki badań przeprowadzonych w trakcie trwania pandemii COVID-19*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie” 2020, nr 3 (987), s. 31–44; A. Dolot, *Wpływ pandemii COVID-19 na pracę zdalną – perspektywa pracownika*, „e-mentor” 2020, nr 1 (83), s. 35–43; P. Sliż, *Praca zdalna podczas epidemii COVID-19 w Polsce – wyniki badania empirycznego*, „e-mentor” 2020, nr 3 (85), s. 50–65; M. Chomiccki, K. Mierzejewska, *Przygotowanie polskich przedsiębiorstw do świadczenia pracy zdalnej w okresie pandemii COVID-19*, „e-mentor” 2020, nr 5 (87), s. 45–54; Pracodawcy RP, *Praca zdalna 2.0. Rozwiązanie na czas pandemii, czy trwała zmiana? Księga rekomendacji oraz eksperytyzy*, 2020, <https://pracodawcyrp.pl/opinie-raporty> [dostęp: 5.01.2023]; Devire, *Rynek. Zmiany. Pracy 2021, Rynek pracy po roku pandemii – w poszukiwaniu równowagi*, <https://www.devire.pl/o-rynku-pracy> [dostęp: 7.01.2023]; Eurostat, *How usual is it to work from home?* (2022); M. Kłopotek, *The advantages and disadvantages of remote: Working from the perspective of young employees*, “Organization and Management” 2017, nr 4 (40), s. 39–49; V. Mohanty, S. Jyotirmaya, *Post-pandemic metamorphosis in HR curvatures*, “Parikalpana – KIIT Journal of Management” 2021, nr 17(1), s. 110–117; B.A. Manko, J. Rosiński, *Success factors in managing remote work: A global perspective*, “Organization and Management” 2021, nr 1(53), s. 41–56; D. Walentek, *Determinants of the attractiveness of telework before the outbreak of the COVID-19 pandemic*, “Business Informatics” 2020, nr 55(1), s. 80–95.

Koszty wynikające z wykonywania pracy w formie zdalnej dla pracownika to m.in.²⁵:

- ▶ pojawienie się silnego przeciążenia pracownika oraz powstanie konfliktu praca-dom,
- ▶ potrzeba posiadania wydzielonej przestrzeni tylko do pracy, aby móc zachować balans pomiędzy pracą a życiem prywatnym,
- ▶ dodatkowe koszty wynikające z utrzymywania domowego biura,
- ▶ możliwość pojawienia się przepracowania oraz nadmiernego wykorzystania technologii służącej do pracy,
- ▶ brak motywacji do pracy,
- ▶ izolacja społeczna,
- ▶ większe wymagania w zakresie umiejętności organizacyjnych,
- ▶ negatywny wpływ na zdrowie psychiczne pracowników – brak kontaktów międzyludzkich, co wzmacnia poczucie niepokoju i izolacji,
- ▶ wzrastający poziom stresu oraz obawa przed utratą pracy.

Analizując korzyści pracy zdalnej sygnalizowane przez pracowników, można zauważyć, że respondenci wskazywali na oszczędność czasu, większe możliwości dostosowywania czasu wykonywania pracy do własnych preferencji i możliwość pracy z dowolnego miejsca, co może sprzyjać wyższej produktywności i satysfakcji z wykonywanej pracy. Wśród kosztów związanych z wykonywaniem pracy w sposób zdalny pracownicy jednoznacznie wymieniali te, które są związane z izolacją społeczną i jej negatywnym wpływem na ich zdrowie psychiczne.

Warto podkreślić, że wiele z wymienionych aspektów wykonywania pracy zdalnej nie jest jednoznacznie klasyfikowana. Wielu autorów wskazuje, że praca zdalna redukuje stres, a z drugiej strony powoduje wzrost jego poziomu, co wynika przede wszystkim z obaw związanych z obsługą i wykorzystaniem rozwiązań technologicznych. Badacze zwracają również uwagę na to, że pracownicy dzięki pracy zdalnej mogą zachować balans pomiędzy pracą a życiem prywatnym, a z drugiej strony, jednym z częściej pojawiających się kosztów pracy zdalnej jest występowanie braku równowagi w tym obszarze. Badania pracy zdalnej nie dają także jednoznacznego obrazu jej wpływu na produktywność pracowników. Stąd też pojawia się coraz więcej głosów, że obowiązkiem pracodawcy powinno być zapewnienie pracownikom szkoleń, dotyczących nie

²⁵ Tamże.

tylko obsługi technologii wykorzystywanych podczas pracy zdalnej, ale również właściwego organizowania czasu pracy²⁶.

E. Mączyńska, analizując opracowania dotyczące istoty pracy zdalnej, szczególnie dużo uwagi poświęca omówieniu strat, jakie mogą ponosić pracownicy w związku z jej wykonywaniem. Autorka zwraca uwagę na dehumanizację pracy i związany z nią problem samotności ludzi, który wynika z marginalizacji czy braku relacji społecznych. Praca w trybie online i brak bezpośrednich kontaktów ze współpracownikami i kolegami pogłębia gwałtownie rozszerzający się w wielu krajach syndrom samotności. Choć nowoczesne technologie ułatwiają życie w izolacji, to zmieniają relacje społeczne na niekorzyść bezpośrednich kontaktów między ludźmi²⁷.

W związku z psychospołecznymi następstwami pracy w trybie zdalnym²⁸, dobrostan pracowników (*wellbeing*) stał się jednym z priorytetów pracodawców. Aż 80% (w Polsce 71%) organizacji działających globalnie deklaruje, że dobre samopoczucie pracowników jest ważne lub bardzo ważne dla osiągnięcia przez nie sukcesu²⁹. Stwarzanie warunków dla jego osiągnięcia stało się znaczącym wyzwaniem i jednym z najczęściej wymienianych elementów ich skutecznego motywowania. Dobrostan jest definiowany jako balans między psychologicznymi, fizycznymi i społecznymi zasobami jednostki, a wyzwaniami, jakie jednostka napotyka w tych obszarach. Zgodnie z tym ujęciem, ludzie naturalnie posiadają zasoby, które są im potrzebne, aby radzić sobie z wyzwaniami. Kiedy mają więcej wyzwań niż zasobów, ich samozadowolenie się pogarsza³⁰. Światowa Organizacja Zdrowia definiuje dobrostan pracownika, jako stan, w którym

²⁶ M. Inków, *Korzyści i koszty pracy zdalnej z perspektywy pracodawcy i pracownika – przegląd literatury*, w: J. Tabor-Błażewicz, H. Rachoń (red.), *Wyzwania kierowania ludźmi w systemie hybrydowej organizacji pracy*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2022, s. 18.

²⁷ E. Mączyńska, *op. cit.*, s. 15–16.

²⁸ M. Chomicki, K. Mierzejewska, *Psychospołeczne aspekty pracy zdalnej*, s. 31–44.

²⁹ Deloitte, *Raport: Trendy HR 2020. Polska Global Human Capital Trends 2020: Firmy odpowiedzialne w praktyce*, <https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/human-capital/articles/raporttrendy-hr-2020.html> [dostęp: 18.01.2023]; Deloitte, *Report: Global Human Capital Trends 2021*, <https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/human-capital/articles/raport-trendy-hr-2021.html> [dostęp: 18.01.2023].

³⁰ R. Dodge, A.P. Daly, J. Huyton, i in., *The challenge of defining wellbeing*, “International Journal of Wellbeing” vol. 2, nr 3; K. Kulig-Moskwa, J. Nogiec, *Wellbeing w organizacji – istota i perspektywa polskiego rynku*, w: E. Stroińska, M. Geraga, *Wyzwania w zarządzaniu zasobami ludzkimi we współczesnych organizacjach*, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie” 2018, nr 19 (8), s. 355.

rozumie on swoje możliwości, radzi sobie ze stresem życiowym, pracuje produktywnie i wnosi wkład do swojej społeczności³¹. Dobrostan w pracy jest także definiowany jako stan (subiektywnie postrzegany przez pracownika), w którym pracownik osiąga zadowolenie oraz czerpie satysfakcję z pracy wykonywanej w określonych warunkach fizycznych i społecznych³².

Koncepcja dobrostanu pracowników była początkowo zagadnieniem rozważanym głównie w ramach psychologii pozytywnej³³. Ta dziedzina nauki powstała w latach 90. XX wieku i została zapoczątkowana przez M.E. Seligmana³⁴. Chcąc opisać dobrostan, stworzył on model PERMA, który zawiera następujące składowe³⁵:

- P – pozytywne emocje (*positive emotions*),
- E – zaangażowanie (*engagement*),
- R – dobre relacje (*positive relationships*),
- M – poczucie sensu (*meaning*),
- A – osiągnięcia (*accomplishment*).

Inną koncepcją jest model trójwymiarowy, który obejmuje zdrowie, szczęście i relacje³⁶. Pierwszy wymiar wspomnianego modelu opisuje dobrostan

³¹ WHO, *The Global Health Observatory*, <https://www.who.int/data/gho/data/major-themes/health-and-well-being> [dostęp: 18.01.2022].

³² A. Bodak, *Bezpieczne środowisko pracy w kształtowaniu dobrostanu pracowników*, „Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie” 2017, nr 108, s. 45–54.

³³ A. Czerkawska, *Wykorzystanie elementów psychologii pozytywnej do budowania well-beingu pracowników*, w: K. Kulig-Moskwa (red.), *Wellbeing w organizacji. Co? Jak? Dlaczego?*, Infor, Warszawa, 2018.

³⁴ M.E.P. Seligman stwierdził, że psychologia nie powinna się skupiać jedynie na chorobach i niedoborach, ale także na analizie dotyczącej pozytywnych aspektów życia. J. Czapiński, *Wstęp*, w: tenże (red.), *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005, s. 7; E. Trzebińska, *Psychologia pozytywna*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008, s. 16.

³⁵ M.E.P. Seligman, *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-Being*, Atria Books, New York 2012; M.E.P. Seligman, *Prawdziwe szczęście. Psychologia pozytywna a urzeczywistnianie naszych możliwości trwałego spełnienia*, Media Rodzina, Poznań 2005; F.R. Goodman, D.J. Disabato, T.B. Kashdan, S.B. Kauffman, *Measuring well-being: A comparison of subjective well-being and PERMA*, „The Journal of Positive Psychology” 2017, nr 13 (4), s. 321–332.

³⁶ K. Van De Voorde, J. Paauwe, M. Van Veldhoven, *Employee Well-being and the HRM-Organizational Performance Relationship: A Review of Quantitative Studies*, „International Journal of Management Reviews” 2012, nr 14(4), s. 391–407; M. Juchnowicz, H. Kinowska, *Komponenty dobrostanu pracowników w warunkach pracy hybrydowej*, w: J. Tabor-Błażewicz,

w kategoriach zdrowia oraz funkcjonowania fizycznego i psychicznego³⁷. Kolejny składa się z dwóch aspektów szczęścia: 1. doświadczania hedonistycznej przyjemności w pracy oraz 2. eudajmonistycznego postrzegania pracy, jako znaczącej i angażującej³⁸. Wymiar relacyjny dotyczy percepcji jakości relacji interpersonalnych pracownika i obejmuje takie aspekty jak: zaufanie, sprawiedliwość w miejscu pracy i wsparcie społeczne³⁹.

Zainteresowanie dobrostanem pracowników nabierało na znaczeniu od kilku lat pod wpływem takich zjawisk jak: rynek pracownika, trudności ze stabilizacją talentów, dążenie do osiągnięcia wysokich wyników oraz tworzenie warunków sprzyjających kreatywności⁴⁰. Wiele organizacji zaczęło wdrażać programy praca-życie, pytać o potrzeby pracowników oraz propagować podejście *wellbeing* w kulturze organizacji⁴¹. Powody zainteresowania koncepcją dobrostanu w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim są także związane z kwestią ograniczenia kosztów, w szczególności tych związanych z rotacją, absencjami chorobowymi i nadmierną kontrolą. Inne przyczyny to chęć poprawy relacji międzyludzkich i uzyskanie większego zaangażowania jednostki w realizację celów biznesowych, a w efekcie poprawa wyników ekonomicznych całej organizacji⁴².

H. Rachoń (red.), *Wyzwania kierowania ludźmi w systemie hybrydowej organizacji pracy*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2022, s. 35.

³⁷ Szerzej na temat zdrowia w ujęciu psychologii pozytywnej: J. Różycka, *Dobre zdrowie. Zdrowie z perspektywy psychologii pozytywnej*, CeDeWu, Warszawa 2022.

³⁸ R.M. Ryan, E.L. Deci, *On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being*, "Annual Review of Psychology" 2001, nr 52 (1), s. 141-166.

³⁹ D.E. Guest, *Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework*, "Human Resource Management Journal" 2017, 27(1), s. 22-38.

⁴⁰ A. Glińska-Neweś, J. Górka, D. Lewicka, *Budowanie przez przełożonych poczucia bezpieczeństwa psychologicznego pracowników jako narzędzie wspierania innowacyjności przedsiębiorstwa*, „Przegląd Organizacji” 2018, nr 3, s. 40-45.

⁴¹ Raporty na ten temat przeprowadza m.in. Manpower Group: *Praca dla mnie – analiza potrzeby elastyczności*, Wnioski z międzynarodowego badania preferencji kandydatów, 2017, *Dopasowana praca. Wzrost znaczenia pracy nowej generacji*, 2017, *Jak chcemy pracować? Co pracodawcy powinni wiedzieć o preferencjach kandydatów dotyczących modelu pracy? Wnioski z międzynarodowego badania preferencji kandydatów*, 2019, *Rozwiązanie problemu niedoboru talentów: dowiedz się, czego chcą pracownicy*, 2020, <https://www.manpowergroup.pl/raporty-ryнку> [dostęp: 8.01.2023]; World Economic Forum, *The Future of Jobs Report 2020*, <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>, [dostęp: 8.01.2023].

⁴² L. Koziół, B. Buzowska, *Praktyki nadzorcze i zarządcze a dobrostan pracowników*, „Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie” 2016, nr 29, s. 39-48.

Wellbeing, zwłaszcza w przestrzeni środowiska pracy tzw. *wellbeing* organizacyjny, jest zjawiskiem stosunkowo nowym na polskim rynku pracy. Działania w tym obszarze często koncentrowały się na fizycznym *wellbeingu* pracowników, rozumianym jako brak chorób zawodowych. Kwestie związane z promowaniem zdrowia lub pozytywnego środowiska pracy nie są i nie były priorytetem wielu pracodawców. Podkreśla się, że może to wynikać zarówno z małej świadomości, ale także z faktu, że polski rynek pracy rozwija się wciąż w wymiarze ilościowym, który koncentruje się na wzroście liczby stanowisk pracy i wysokości wynagrodzeń, a w mniejszym stopniu na wymiarze jakościowym, czyli dobrostanie pracownika i dopasowaniu miejsca pracy do możliwości i potrzeb zatrudnionych⁴³.

Rosnąca świadomość pracowników, różnorodność miejsc wykonywania pracy, w tym rozpowszechnianie się pracy w formie zdalnej, a także zmieniające się oczekiwania względem stanowiska pracy, sprawiają, że dobrostan pracowników zyskuje i będzie zyskiwał na coraz większym znaczeniu. Szczególnie wymiar relacyjny, który dotyczy jakości relacji interpersonalnych pracownika, jest tym jego elementem, który będzie wymagał wielu działań i zaangażowania ze strony pracodawców. Należy przypuszczać, że takie holistyczne podejście do pracowników wpłynie na zmianę modelu zarządzania w wielu polskich firmach. Wydaje się to być szczególnie istotne w przypadku pracowników, którzy wykonują swoją pracę w formach elastycznych, w tym w formie zdalnej.

PODSUMOWANIE

Dyskusja nad pracą ludzką oraz jej przemianami stanowi ważny obszar zainteresowań rozmaitych nauk. Przemiany mające miejsce w społeczeństwach ponowoczesnych, w tym globalizacja, czy pojawienie się nowych rozwiązań technologicznych, prowadzą do rozwiązań modyfikujących nie tylko relacje pracodawca-pracownik, ale sam sposób świadczenia pracy. Jednakże, im bardziej złożona rzeczywistość społeczno-gospodarcza, tym większe są wyzwania, z jakimi muszą się mierzyć jej uczestnicy. Ich kwalifikacje, wiedza, zdolność dostosowania się do zmieniającej się rzeczywistości warunkują optymalizację wykorzystywania osiągnięć czwartej rewolucji przemysłowej, w tym technologii cyfrowych. Jest to istotne zwłaszcza w warunkach narastania niepewności

⁴³ K. Kulig-Moskwa, J. Nogiec, *op. cit.*, 359.

i licznych niespodziewanych wydarzeń, czego przykładem była pandemia COVID-19.

Jak pokazują przedstawione rozważania, przepisy regulujące pracę zdalną, zbudowane zostały w znacznej mierze na wzajemnym zaufaniu stron stosunku pracy. Jest to w dużym stopniu związane z ograniczonym kontaktem bezpośrednim i częstym brakiem kontroli nad wykonywaniem zadań przez pracownika. Ich opracowanie wymagało szeregu dostosowań, jak i zmiany sposobu myślenia o pracy: od pracy rozumianej jako wartość sama w sobie, w kierunku myślenia o niej jako o działaniu ukierunkowanym na osiągnięcie określonego celu.

Warto podkreślić, że praca zdalna otwiera zarówno przed pracodawcami, jak i pracownikami zupełnie nowe możliwości. Nie ulega wątpliwości, że jest to atrakcyjna forma zatrudnienia, która pozwala młodym rodzicom na łączenie rodzicielstwa z pracą zawodową, oferuje oszczędność czasu oraz jego elastyczność. Pracodawca z kolei, dzięki wprowadzeniu pracy zdalnej, może ograniczyć przestrzeń biurową oraz zużycie energii, co pozwala na obniżenie kosztów działalności.

Z przytoczonych badań wynika, że mimo pozytywnych doświadczeń związanych z pracą zdalną, pracownicy nie lekceważą jej negatywnych aspektów. Dotyczy to przede wszystkim braku osobistego kontaktu ze współpracownikami i przełożonymi, zacierania się granic między pracą i życiem osobistym, trudności w skupieniu się na pracy z uwagi na obecność domowników i specyfikę miejsca wykonywania pracy.

Organizując pracę zdalną, pracodawca powinien zatem w sposób szczególny zwrócić uwagę na te obszary i z wyprzedzeniem reagować na niepokojące sygnały zgłaszane przez pracowników. Sprawna, czytelna i otwarta komunikacja z pracownikami oraz udzielone wsparcie dla osób pracujących zdalnie pozwala na pozyskanie zmotywowanego zespołu, zwiększenie poziomu zaufania i osiągnięcie pozytywnego wpływu na kulturę organizacyjną firmy. Podkreśla się, że pracownicy powinni być zachęceni przez przełożonych do otwartego komunikowania i współpracy w zakresie planowania godzin pracy, okresów dostępności, wyznaczania granic podczas pracy zdalnej. Z takim podejściem wiąże się konieczność upowszechnienia zarządzania pracownikami opartego na zaufaniu i wynikach pracy.

Możliwość samodzielnej organizacji pracy, elastyczność czasu i miejsca pracy jest jedną z kluczowych kwestii podczas podejmowania decyzji o wyborze przyszłego pracodawcy. Warto pamiętać, by zmianom technologicznym towarzyszyły zmiany w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim w organizacjach. To niezbędny warunek wykorzystania potencjału ukrytego w pracy zdalnej,

która może stanowić odpowiedź na potrzeby przedsiębiorstw, jak i pracowników. Odnosi się to przede wszystkim do kształtowania takich warunków środowiska pracy, które mają wzmacniać więzi między pracownikami i pozytywnie wpływać na ich rozwój zawodowy oraz poczucie bezpieczeństwa. Wydaje się, że są to kluczowe czynniki determinujące dobre samopoczucie w organizacji i związany z nim dobrostan współczesnego pracownika.

Wobec dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości społeczno-gospodarczej i rosnących obszarów niepewności, pojawiać się będą wciąż nowe zjawiska, które mogą w istotny sposób wpływać na pracę zdalną. Kluczowy wydaje się zatem dalszy rozwój nauki w zakresie istoty i efektywnego wykorzystania tej elastycznej formy pracy.

Wnioski płynące z niemniejszego opracowania mogą stanowić przyczynek do dalszych badań w tym zakresie. Warto uzupełnić je o całościowy przegląd literatury dotyczącej pracy zdalnej, perspektywę pracodawców w odniesieniu do korzyści i kosztów wynikających z wykorzystywania tej formy pracy, czy aspekty związane ze zmianami w podejściu do dobrostanu pracowników w kulturze polskich organizacji.

LITERATURA

- Bąk E., *Nietypowe formy zatrudnienia na rynku pracy*, C.H. Beck, Warszawa, 2009.
- Bąk-Grabowska D., *Zarządzanie zasobami ludzkimi w warunkach stosowania niestandardowych form zatrudnienia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2016.
- Bednarska A., *Ogólne zasady wykonywania pracy zdalnej – omówienie praktyczne*, <https://gsw.com.pl/publikacje/covid-19/ogolne-zasady-wykonywania-pracy-zdalnej-omowienie-praktyczne>.
- Bodak A., *Bezpieczne środowisko pracy w kształtowaniu dobrostanu pracowników*, „Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie” 2017, nr 108, s. 45–54.
- Chomicki M., Mierzejewska K., *Przygotowanie polskich przedsiębiorstw do świadczenia pracy zdalnej w okresie pandemii COVID-19*, „E-mentor” 2020, nr 5 (87), s. 45–54.
- Czapiński J., *Wstęp*, w: tenże (red.), *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005.
- Czerkawska A., *Wykorzystanie elementów psychologii pozytywnej do budowania wellbeingu pracowników*, w: K. Kulig-Moskwa (red.), *Wellbeing w organizacji. Co? Jak? Dlaczego?*, Infor, Warszawa, 2018.
- Deloitte, *Raport: Trendy HR 2020. Polska Global Human Capital Trends 2020: Firmy odpowiedzialne w praktyce*, <https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/human-capital/articles/raporttrendy-hr-2020.html>.

- Deloitte, *Report: Global Human Capital Trends 2021*, <https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/human-capital/articles/raport-trendy-hr-2021.html>.
- Devire, *Rynek. Zmiany. Pracy 2021, Rynek pracy po roku pandemii – w poszukiwaniu równowagi*, <https://www.devire.pl/o-rynku-pracy>.
- Dodge R., Daly A.P., Huyton J., i in., *The challenge of defining wellbeing*, "International Journal of Wellbeing", Vol. 2, nr 3.
- Dolot A., *Wpływ pandemii COVID-19 na pracę zdalną – perspektywa pracownika*, „E-mentor” 2020, nr 1 (83), s. 35–37.
- Eurostat, *How usual is it to work from home?* (2022).
- Eurostat, *How usual is it to work from home?*, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20210517-2>.
- Future Business Institute, *Praca zdalna – rewolucja, która się przyjęła, teraz czas na zmiany*, 2020, <https://futurebusiness.institute/praca-zdalna-rewolucja-ktora-sie-przyjela>.
- Glińska-Noweś A., Górka J., Lewicka D., *Budowanie przez przełożonych poczucia bezpieczeństwa psychologicznego pracowników jako narzędzie wspierania innowacyjności przedsiębiorstwa*, „Przeгляд Organizacji” 2018, nr 3, s. 40–45.
- Goodman F.R., Disabato D.J., Kashdan T.B., Kauffman S.B., *Measuring well-being: A comparison of subjective well-being and PERMA*, "The Journal of Positive Psychology" 2017, nr 13 (4), s. 321–332.
- Guest D.E., *Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework*, "Human Resource Management Journal" 2017, 27 (1), s. 22–38.
- Inków M., *Korzyści i koszty pracy zdalnej z perspektywy pracodawcy i pracownika – przegląd literatury*, w: J. Tabor-Błażewicz, H. Rachoń (red.), *Wyzwania kierowania ludźmi w systemie hybrydowej organizacji pracy*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2022.
- Juchnowicz M., Kinowska H., *Komponenty dobrostanu pracowników w warunkach pracy hybrydowej*, w: J. Tabor-Błażewicz, H. Rachoń (red.), *Wyzwania kierowania ludźmi w systemie hybrydowej organizacji pracy*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2022.
- Kłopotek M., *The advantages and disadvantages of remote: Working from the perspective of young employees*, "Organization and Management" 2017, nr 4(40), s. 39–49.
- Kozioł L., Buzowska B., *Praktyki nadzorcze i zarządcze a dobrostan pracowników*, „Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie” 2016, nr 29 (1), s. 39–48.
- Król M., *Elastyczność zatrudnienia w organizacji*, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2014.
- Krzyszowska-Dąbrowska M., *Praca zdalna. Praktyczny przewodnik*, Wolters Kluwer, Warszawa 2020.
- Kulig-Moskwa K., Nogiec J., *Wellbeing w organizacji – istota i perspektywa polskiego rynku*, w: E. Stroińska, M. Geraga, *Wyzwania w zarządzaniu zasobami ludzkimi we współczesnych organizacjach*, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie” 2018, nr 19(8), s. 355.
- Manko B.A., Rosiński J., *Success factors in managing remote work: A global perspective*, "Organization and Management" 2021, nr 1(53), s. 41–56.
- Manpower Group, *Ocena nowej rzeczywistości rynku pracy – perspektywa pracowników i pracodawców*, 2020, <https://www.manpowergroup.pl/raporty-rynku-pracy>.

- Manpower Group, *Rewolucja Umiejętności. Wpływ COVID-19 na rozwój cyfryzacji i kompetencji: Przed pracownikami nowa przyszłość*, 2021, <https://www.manpowergroup.pl/2021/04/23/skills-revolution-reboot-2021>.
- Manpower Group: *Praca dla mnie – analiza potrzeby elastyczności*, Wnioski z międzynarodowego badania preferencji kandydatów, 2017; *Dopasowana praca. Wzrost znaczenia pracy nowej generacji*, 2017; *Jak chcemy pracować? Co pracodawcy powinni wiedzieć o preferencjach kandydatów dotyczących modelu pracy?* Wnioski z międzynarodowego badania preferencji kandydatów, 2019; *Rozwiązanie problemu niedoboru talentów: dowiedz się, czego chcą pracownicy*, 2020, <https://www.manpowergroup.pl/raporty-rynku>.
- Mączyńska E., *Praca zdalna, Dobroziejstwa i wynaturzenia*, „Polityka Społeczna” 2021, nr 5–6, s. 12.
- Mierzejewska K., Chomicki M., *Psychospołeczne aspekty pracy zdalnej. Wyniki badań przeprowadzonych w trakcie trwania pandemii COVID-19*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie” 2020, nr 3 (987), s. 31–44.
- Mohanty V., Jyotirmaya S., *Post-pandemic metamorphosis in HR curvatures*, “Parikalpana – KIIT Journal of Management” 2021, nr 17(I), s. 110–117.
- PARP, *Aspekty pracy zdalnej z perspektywy pracownika, pracodawcy i gospodarki*, <https://www.parp.gov.pl/component/publications/publication/aspekty-pracy-zdalnej-z-perspektywy-pracownika-pracodawcy-i-gospodarki2021>.
- Praca zdalna będzie uregulowana prawnie. Ministerstwo Rozwoju pracuje nad założeniami*, <https://praca.money.pl/wiadomosci/praca-zdalna-bedzie-uregulowana-prawnie-ministerstwo-rozwojupracuje-nad-zalozeniami-6614890112498304a.html>.
- Praca zdalna w nowej odsłonie – drugi projekt zmian w Kodeksie pracy*, <https://studio.pwc.pl/aktualnosci/prawo/praca-zdalna-w-nowej-odslonie-drugi-projekt-zmian>.
- Pracodawcy RP, *Praca zdalna 2.0. Rozwiązanie na czas pandemii, czy trwała zmiana? Księga rekomendacji oraz ekspertyzy*, 2020, <https://pracodawcyrp.pl/opinie-raporty>.
- Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, <https://www.gov.pl/web/premier/projekt-ustawy-o-zmianie-ustawy--kodeks-pracy-oraz-niektorych-innych-ustaw2>.
- Retyk J., *Wpływ definicji pracy zdalnej na rynek pracy w Polsce*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 2022, t. 3 (20), s. 14.
- Różycka J., *Dobre zdrowie. Zdrowie z perspektywy psychologii pozytywnej*, CeDeWu, Warszawa 2022.
- Ryan R.M., Deci E.L., *On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being*, “Annual Review of Psychology” 2001, nr 52(1), s. 141–166.
- Rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, <https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/PrzebiegProc.xsp?nr=2335>.
- Seligman M.E.P., *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-Being*, Atria Books, New York 2012.
- Seligman M.E.P., *Prawdziwe szczęście. Psychologia pozytywna a urzeczywistnianie naszych możliwości trwałego spełnienia*, Media Rodzina, Poznań 2005.

- Skóra A., *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy*, w: D. Kotlorz (red.), *Deregulacja rynku pracy i koszty pracy jako determinanta wzrostu zatrudnienia*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Karola Adameckiego w Katowicach, Katowice 2009.
- Sliż P., *Praca zdalna podczas epidemii COVID-19 w Polsce – wyniki badania empirycznego*, „e-mentor” 2020, nr 3 (85), s. 50–65.
- Spytek-Bandurka G., *Telepraca jako nietypowa forma zatrudnienia w Polsce. Akty prawne i społeczne*, Oficyna Wydawnicza ASPRA – JR, Warszawa 2015.
- Trzebińska E., *Psychologia pozytywna*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008.
- Van De Voorde K., Paauwe J., Van Veldhoven M., *Employee Well-being and the HRM-Organizational Performance Relationship: A Review of Quantitative Studies*, “International Journal of Management Reviews” 2012, nr 14 (4), s. 391–407.
- Walentek D., *Determinants of the attractiveness of telework before the outbreak of the COVID-19 pandemic*, “Business Informatics” 2020, nr 55 (1), s. 80–95.
- WHO, *The Global Health Observatory*, <https://www.who.int/data/gho/data/major-themes/health-and-well-being>.
- World Economic Forum, *The Future of Jobs Report 2020*, <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>.

AKTY NORMATYWNE

- Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, Dz.U. z 2020 r. poz. 374.
- Ustawa z dnia 19 czerwca 2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19, Dz.U. z 2020 r. poz. 1086.
- Ustawa z dnia 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2007 nr 181 poz. 1288.
- Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2023 poz. 641.

MATERIAŁY RÓŻNE – VARIA





ROZPRAWY NAUKOWE I ZAWODOWE ANS W ELBLĄGU

2023 | NR 1 | ISSN 2956-7149

DOROTA JANIK

Kustosz Biblioteki ANS w Elblągu
Akademia Nauk Stosowanych w Elblągu

DZIAŁALNOŚĆ EDUKACYJNO-KULTURALNA BIBLIOTEKI ANS W ELBLĄGU

Biblioteka ANS (wcześniej PWSZ) w Elblągu istnieje od 1998 roku. Do głównych zadań biblioteki należy organizowanie warsztatu pracy naukowej i dydaktycznej Uczelni przez odpowiedni dobór literatury, udostępnianie zbiorów bibliotecznych, obsługa użytkowników i prowadzenie działalności informacyjnej, zapewnienie dostępu do elektronicznych zasobów informacji naukowej, prowadzenie dokumentacji dorobku naukowego pracowników Uczelni, kształcenie umiejętności informacyjno-wyszukiwawczych użytkowników Biblioteki.

Od wielu lat rola biblioteki zmienia się i należy spojrzeć na nią również jako na kreatora życia kulturalnego. Ważne jest, aby biblioteka akademicka przełamywała bariery i budowała pozytywny obraz wśród społeczności akademickiej i lokalnej. Biblioteka jest wsparciem dla działań kulturalnych, artystycznych czy rozrywkowych.

Od stycznia 2022 roku funkcję dyrektora Biblioteki ANS w Elblągu pełni kustosz mgr Iwona Osmulska. Zastąpiła ona na tym stanowisku mgr Janinę Szadkowską, która odeszła na emeryturę. Pani Szadkowska pełniła funkcję dyrektora Biblioteki od 2000 roku, zostawiła nadzwyczaj dobrze działającą instytucję. W czasie swojej kadencji zachęcała społeczność akademicką do świata sztuki. To

ona zainauguowała działalność Galerii Filar Sztuki, miejsca spotkań ze sztuką i literaturą, która do dzisiaj znakomicie prosperuje w Uczelni, a także w naszym mieście. Nowa dyrektor pani Iwona Osmulka dotychczas pełniła funkcję zastępcy dyrektora Biblioteki. Wraz z objęciem stanowiska podjęła nowe formy działania, aby jak najlepiej odpowiadać na potrzeby czytelników oraz uatrakcyjnić działania instytucji.

1 marca 2022 roku Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Elblągu zmieniła nazwę na Akademia Nauk Stosowanych w Elblągu. Tym samym Biblioteka PWSZ w Elblągu zmieniła nazwę na Biblioteka ANS w Elblągu – w skrócie BANS w Elblągu. W następstwie tej zmiany narodził się pomysł, aby wypromować nową nazwę Biblioteki. I tak w kwietniu 2022 roku Biblioteka zorganizowała akcję pod hasłem „Lans na BANS w Elblągu!”. Akcja miała charakter edukacyjny oraz promocyjny. Przez ponad miesiąc organizowane były atrakcyjne wydarzenia promujące działania Biblioteki. Hasło przedsięwzięcia miało prostą interpretację. BANS, skrót od nowej pełnej nazwy Biblioteki po zmianie nazwy Uczelni, skrót łatwy do zapamiętania, prosty, dostępny, z akcentem humorystycznym, a także nastawiony na rozpoznawalność i upowszechnienie.

Lans miał oznaczać promocję, chwalenie się z pełną świadomością, w pozytywnym kontekście, wszystkimi zbiorami, działalnością oraz szerokim wachlarzem usług. Ideą było wywarcie wrażenia i efektowne zaprezentowanie nowej nazwy Biblioteki.

„Lans na BANS...” rozpoczęto w dniu poprzedzającym Międzynarodowy Dzień Książki i Praw Autorskich spotkaniem z bibliotekarzami szkół średnich naszego regionu, zatytułowanym „Funkcje i zadania biblioteki uczelnianej na przykładzie BANS w Elblągu”. Spotkanie adresowane było głównie do branży bibliotekarskiej w celu autoreklamy oraz wymiany doświadczeń, podczas których uczestnicy poznali funkcje systemu bibliotecznego, sposoby wyszukiwania danych w wielu dostępnych bazach elektronicznych oraz poznali działalność edukacyjną i kulturotwórczą BANS w Elblągu. Za jeden z ciekawszych punktów spotkania Biblioteka obrała właśnie temat aktywności kulturalnej i działającej przy Bibliotece Galerii Filar Sztuki.

Podczas akcji „Lans na BANS...” na najmłodszych czekały spotkania edukacyjne zrealizowane w bibliotece we współpracy ze studentkami II roku pedagogiki, pod kierunkiem pani mgr Iwony Ksionek z Instytutu Pedagogiczno-Językowego. Dzieci z elbląskich przedszkoli i szkół podstawowych chętnie bawiły się podczas oglądania inscenizacji „Na jagody”, przygotowanej na podstawie książki Marii Konopnickiej. Dzieci również brały udział w warsztatach plastycz-

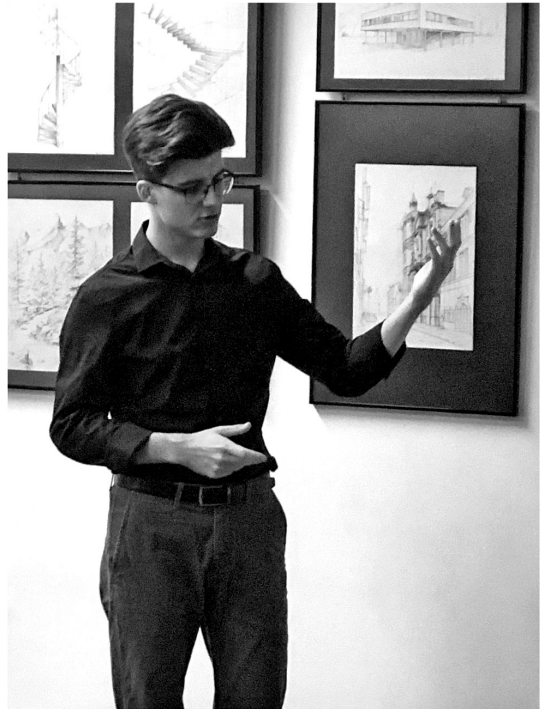
nych i czytelniczych przygotowanych przez panie bibliotekarki.

W programie inicjatywy znalazło się kilka interesujących wydarzeń, skierowanych w głównej mierze do społeczności akademickiej, m.in. spotkanie z Marcinem Janickim (Vincent Van) – podróżnikiem i youtuberem, absolwentem i zarazem studentem naszej Uczelni. Gość opowiedział o swoich podróżach kamperem, którego notabene sam zbudował, a także o swojej pracy, czyli o pozycjonowaniu stron w Internecie. Spotkanie cieszyło się sporym zainteresowaniem. Pan Marcin zgodził się jeszcze na kilka spotkań dotyczących tematu. Na jeden z nich zaproszeni zostali licealiści, którzy wyszli pod wrażeniem osobowości prelegenta.

Kolejnym było spotkanie autorskie z Sylwią Kubik – pisarką z Powiśla, autorką wielu powieści obyczajowych, których akcja dzieje się na terenie Żuław i Powiśla. W spotkaniu uczestniczyli studenci oraz wykładowcy ANS w Elblągu, autorka promowała najnowsze powieści oraz opowiedziała o okolicznościach ich powstania. Spotkanie zostało nagrane i można je odtworzyć na kanale YouTube ANS w Elblągu. Pisarka jest absolwentką Instytutu Pedagogiczno-Językowego naszej Uczelni.

W czasie „Lansu...” w bibliotecznej galerii odbyły się dwie wystawy. „Nasze Emocje” – wystawa prac czterech kobiet, uczestniczek sekcji malarskiej Uniwersytetu Trzeciego Wieku i Osób Niepełnosprawnych w Elblągu pod kierunkiem Katarzyny Smei-Skulimowskiej. Druga wystawa malarstwa – zatytułowana „Florum Motus”, elblążanki Magdaleny Synak-Lasmanowicz, która w swojej sztuce inspirowała się antykami i szczególną uwagę przykładała do emocyjności barw – przyciągnęła wielu widzów.

W ramach akcji Biblioteka zaprezentowała także wystawę starych książek. Stare książki dla dzieci posiadają szczególne ilustracje, to doskonały dział polskiego wzornictwa, polskiego projektowania i designu. Lata 60. i 70. ubiegłego wieku to czas świetności polskich ilustratorów. Po II wojnie światowej Polska była w czołówce światowej, jeśli chodzi o ilustracje książkowe, przede wszystkim w książkach dla dzieci. Tacy ilustratorzy jak: Jan Marcin Szancer, Bohdan Butenko, Olga Siemaszko i Bohdan Wróblewski to mistrzowie w swojej dziedzinie. W maju w BANS w Elblągu przy ul. Czerniakowskiej można było zobaczyć wystawę pt. „Książki dzieciństwa naszych rodziców i dziadków”. Były to eksponaty nadszarpnięte zębem czasu, w których jednak nadal można podziwiać kunszt ilustratorów. Wszystkie książki są w posiadaniu Biblioteki ANS w Elblągu, w oddziale przy Instytucie Pedagogiczno-Językowym. Wystawa była adresowana do dzieci, niemniej zaproszono również wszystkich dorosłych, którzy mieli ochotę przenieść





Wystawa projektów architektonicznych, urbanistycznych oraz designerskich, pt. „Sztuka w architekturze”, Marcina Owczarka – studenta architektury; równocześnie setne wydarzenie w Galerii Filar Sztuki

Arch. BANS



się wspomnieniami do swojego dzieciństwa i swoich pierwszych książek.

Osoby chcące kreatywnie spędzić czas w ramach „Lansu na BANS...” mogły wziąć udział w warsztatach z makramy, poprowadzonych przez Annę Karatkiewicz ze Stowarzyszenia Kobiety w Centrum Elbląg. W warsztatach wzięli udział pracownicy oraz przyjaciele wspierający działania BANS w Elblągu. Wykonane makramy można było podziwiać w wypożyczalni przy al. Grunwaldzkiej do końca akcji.

Dla miłośników gier planszowych Biblioteka przygotowała miejsca w czytelnich obu oddziałów do rozgrywek. Studenci między zajęciami mogli oddać się swojej pasji do grania.

Promocja BANS w Elblągu wyszła również poza mury naszej Uczelni i to w bardziej aktywnej formie. Bibliotekarki – mgr Dorota Janik oraz inż. Anna Porożyńska – reprezentowały BANS w Elblągu w XIII Elbląskim Biegu Piekarczyka, który jest coroczną imprezą biegową organizowaną przez Miejski Ośrodek Sportu i Rekreacji w Elblągu.

O wszystkich punktach akcji „Lans na BANS w Elblągu!” Biblioteka informowała na bieżąco na stronie internetowej oraz w mediach społecznościowych. Do wielu wydarzeń można powrócić, zaglądając na prowadzonego przez Bibliotekę bloga¹, który jest m.in. kroniką wydarzeń kulturalnych.

Wszystkie wydarzenia podczas „lansowania” nowej nazwy Biblioteki sprawiły, że studenci i pracownicy ANS w Elblągu oraz wszyscy zaproszeni goście mogli dobrze się bawić oraz obcować z kulturą i sztuką.

Koniec akcji „Lans na BANS...” nie był finałem działań i atrakcji, które oferuje Biblioteka. Wręcz przeciwnie. Akcja jedynie utwierdziła organizatorów w tym, że warto wychodzić z takimi inicjatywami do czytelników. Biblioteka to nie tylko wypożyczanie, opracowywanie i udostępnianie literatury. Biblioteka to miejsce, które zapewnia doznania kulturalne, służy promowaniu i kreowaniu wizerunku samej instytucji, a także zachęca do spędzania tu wolnego czasu. Biblioteka wraz z Galerią Filar Sztuki jest kulturalnym wsparciem Akademii Nauk Stosowanych w Elblągu.

We wrześniu w Bibliotece przy ul. Czerniakowskiej (BU2) odbyło się Narodowe Czytanie – to akcja wspólnego czytania, zainicjowana w 2012 roku przez Prezydenta RP Bronisława Komorowskiego, a pomysłodawcą akcji była Agnieszka Celeda. Edycja odbyła się w ramach Roku Romantyzmu Polskiego, była to dwusetna rocznica, kiedy to w Wilnie zostały wydane „Ballady i romanse”

¹ Galeriafilarsztuki.blogspot.com



„Lans na BANS...” – kolaż przedstawia wydarzenia z akcji

Arch. BANS

Adama Mickiewicza – zbiór poezji, który zapoczątkował w Polsce romantyzm. Wydarzenie w Bibliotece (BU2) przy ul. Czerniakowskiej zgromadziło chętnych do wspólnego czytania „Ballad i romansów” Adama Mickiewicza.

Nowy rok akademicki 2022/2023 BANS w Elblągu rozpoczęła nowymi inicjatywami. W październiku 2022 roku odbyła się jubileuszowa wystawa pt. „Sztuka w architekturze”. Autorem wystawy był Marcin Owczarek – student architektury. Na wystawie zaprezentowane były projekty architektoniczne, urbanistyczne oraz designerskie. Wystawa była setnym jubileuszowym wydarzeniem w Galerii Filar Sztuki, przy okazji inauguracyjnym jubileusz 25-lecia Uczelni. Wystawa łączyła i poruszała kilka zmysłów: wzroku – bo oglądaliśmy projekty architektoniczne, urbanistyczne oraz designerskie autora, słuchu – bo autor opowiedział o swoich projektach i pasji do architektury oraz dotyku – bo część projektów pana Marcina była wykonana w drukarce 3D.

Wystawa cieszyła się dużą popularnością. Na wernisaż przybyli Jego Magnificencja Rektor ANS w Elblągu dr inż. Jarosław Niedojadło, Prorektor dr Irena Sorokosz, dyrektorzy wszystkich Instytutów ANS w Elblągu oraz goście i studenci.



Wernisaż wystawy pt. „Heklowane inspiracje” dr inż. Anetty Waśniewskiej

Arch. BANS

Swoją obecnością zebranych zaszczylił również Prof. dr hab. inż. Zbigniew Walczyk – pierwszy rektor i założyciel naszej Uczelni oraz była dyrektor Biblioteki mgr Janina Szadkowska, która jest założycielką Galerii Filar Sztuki.

Oprócz wspomnianego jubileuszowego wydarzenia w Galerii Filar Sztuki zorganizowano jeszcze kilka wystaw.

W grudniu 2022 roku miała miejsce wystawa pt. „Nitki wzory i kolory”, której autorką była Anna Karatkiewicz, na co dzień zajmująca się terapią osób dorosłych, dzieci i młodzieży oraz osób niepełnosprawnych. Wystawa Anny Karatkiewicz stanowiła prezentację tkaniny artystycznej, eksperymentalnej

oraz prac wykonanych techniką batiku, z uzupełniającymi je naszywanymi aplikacjami. Prace charakteryzowała różnorodność materiału, geometria, kolor oraz ich wzajemne oddziaływanie na siebie.

Kolejną wystawą były „Obrazy”, elbląskiej malarki Katarzyny Smei-Skulimowskiej, która zajmuje się malarstwem sztalugowym oraz ilustracją. Na wystawie zaprezentowano jej odrealnione pejzaże oraz obrazy figuratywne z charakterystycznymi dla artystki postaciami, takimi jak „Wędrowiec”, „Olbrzym”, „Uliczny Artysta” czy „Muzykanci”.

W Dniu Kobiet 2023 roku Biblioteka wraz z Galerią Filar Sztuki zaprosiła na wernisaż wystawy pt. „Heklowane inspiracje dr inż. Anetty Waśniewskiej”. Autorką prac była wykładowczyni Instytutu Ekonomicznego ANS w Elblągu dr inż. Anetta Waśniewska, która prowadzi zajęcia z ekonomii i statystyki. Na wystawie zaprezentowała swoją pasję, wyjątkowe dzieła wykonane szydełkiem. Można było zobaczyć obrusy, serwety, chusty, narzuty i nie tylko. Na manekinach świetnie prezentowały się ubiory zaprojektowane i wyheklowane przez Panią Doktor. Były to sukienki, tuniki, spódnice, swetry, bolerka oraz unikalne torebki. Ogromne zainteresowanie wzbudziły mandale, wyeksponowane w centralnym miejscu sali oraz wszechobecne łapacze snów, które uwodziły swoim pięknem i lekkością.

Biblioteka ANS w Elblągu aktywnie włącza się we wszystkie imprezy organizowane przez Biuro Promocji oraz poszczególne Instytuty Uczelni. Od kilku lat BANS włącza się także w zbiórkę na WOŚP, organizując atrakcje. BANS w Elblągu co roku bierze udział w obchodach Ogólnopolskiego Tygodnia Bibliotek. Tworzenie takiego wydarzenia to znakomity sposób, aby przybliżyć swoją ofertę użytkownikom, a pracujących w instytucji bibliotekarzy zachęcić do rozwijania swojej kreatywności.

Biblioteka ANS w Elblągu to miejsce, w którym z jednej strony przechowuje się i udostępnia dorobek kulturowy przeszłości, z drugiej współtworzy kulturę współczesną. Te dwie funkcje wyznaczają jej miejsce i rolę, jaką spełnia w środowisku akademickim. Dzisiaj biblioteka nie czeka na czytelnika, ale stara się go do siebie przyciągnąć bogactwem i wewnętrznym zróżnicowaniem swojej oferty, uprzejmością i wysokim profesjonalizmem pracowników. BANS w Elblągu stara się zapewnić swoim odbiorcom jak najlepsze warunki. Fakt, że w strukturze Biblioteki ANS znajduje się Galeria Filar Sztuki, z pewnością korzystnie wpływa na charakter wydarzeń przez nią organizowanych.



ROZPRAWY NAUKOWE I ZAWODOWE ANS W ELBLĄGU

2023 | NR 1 | ISSN 2956-7149

ANDRZEJ STASIOROWSKI

Wykładowca ANS, dawniej przewodniczącym Warmińsko-Mazurskiej Okręgowej
Komisji Kwalifikacyjnej Polskiej Izby Inżynierów Budownictwa
Akademia Nauk Stosowanych w Elblągu

SAMODZIELNE FUNKCJE TECHNICZNE W BUDOWNICTWIE

WSTĘP

Uzyskanie pozwolenia na budowę, budowa czy też kontrola stanu technicznego obiektu budowlanego wiąże się z koniecznością zatrudnienia osoby wykonującej samodzielne funkcje techniczne w budownictwie, posiadającej uprawnienia budowlane. Każdy, kto zajmuje się procesem budowlanym, czy też utrzymaniem obiektów budowlanych, powinien posiadać minimalną wiedzę z zakresu uprawnień budowlanych. Powinien wiedzieć, czy osoba, której chce powierzyć wykonanie czynności określonych jako pełnienie samodzielnej funkcji technicznej w budownictwie, ma wymagane uprawnienia budowlane (w odpowiedniej specjalności i odpowiednim zakresie), i czy należy do właściwej izby samorządu zawodowego.

Jeśli osoba zatrudniona przez inwestora do wykonania samodzielnej funkcji technicznej w budownictwie nie spełnia tych warunków, to w pierwszej kolejności konsekwencje dotyczyć będą inwestora. Organy administracji publicznej, działające na podstawie ustawy z dnia 7 lipca 1994 roku – Prawo budowlane (t.j. Dz.U. 2023 poz. 682), nałożą obowiązki na inwestora.

W praktyce oznacza to, że jeśli organ administracji architektoniczno-budowlanej stwierdzi, że np. projektant nie ma wymaganych uprawnień, zażąda od wnioskodawcy usunięcia tej nieprawidłowości, a po bezskutecznym upływie wskazanego terminu, wyda decyzję o odmowie wydania pozwolenia na budowę. Jeśli brak właściwych uprawnień dotyczy kierownika budowy, kierownika robót lub inspektora nadzoru inwestorskiego, organ nadzoru budowlanego poweźmie wątpliwości, co do jakości wykonanych robót. Będzie miał podstawę do wstrzymania prowadzenia robót budowlanych oraz nałożenia obowiązków na inwestora. Wprawdzie w tej sytuacji projektant, kierownik budowy, kierownik robót lub inspektor nadzoru inwestorskiego mogą ponieść odpowiedzialność wynikającą z umowy cywilnej, karną i zawodową na podstawie Prawa budowlanego, jednak wymaga to dodatkowych wniosków.

Z doświadczenia autora wynika, że przypadki, kiedy osoby wykonujące samodzielne funkcje techniczne w budownictwie nie spełniają ustawowych warunków zdarzają się najczęściej w budownictwie na małych budowach, głównie budynków jednorodzinnych. Natomiast w przypadku zamówień publicznych, zdarzają się zawyżania wymagań. Zachodzi to wówczas, gdy np. gmina, planując wybudować wodociąg wiejski, żąda, by kierownik budowy miał uprawnienia do kierowania robotami budowlanymi bez ograniczeń w specjalności instalacyjnej, w zakresie sieci, instalacji i urządzeń cieplnych, wentylacyjnych, gazowych, wodociągowych i kanalizacyjnych. Wymagania te są niewątpliwie nadmierne, stanowią naruszenie ustawy – Prawo zamówień publicznych, a w konsekwencji mogą prowadzić do zawyżenia ceny z powodu ograniczenia konkurencji.

Z powyższego wynika, że osoby zajmujące się inwestycjami, zwłaszcza w przypadku zamówień publicznych, powinny posiadać wiedzę z zakresu uprawnień budowlanych. Nie jest to jednak prosta sprawa ze względu na częste zmiany przepisów, co sprawia, że gubią się w tym również urzędnicy, czyli osoby, które zajmują się tym zawodowo.

1. KTO MOŻE PEŁNIĆ SAMODZIELNE FUNKCJE TECHNICZNE W BUDOWNICTWIE?

Samodzielnym funkcjom technicznym w budownictwie poświęcony jest rozdział 2 ustawy z dnia 7 lipca 1994 roku – Prawo budowlane (t.j. Dz.U. 2023 poz. 682). Art. 12 ust. 1 precyzuje, co rozumie się pod pojęciem „samodzielnej funkcji technicznej w budownictwie”. Jak czytamy:

„Art. 12. 1. Za samodzielną funkcję techniczną w budownictwie uważa się działalność związaną z koniecznością fachowej oceny zjawisk technicznych lub samodzielnego rozwiązania zagadnień architektonicznych technicznych oraz techniczno-organizacyjnych, a w szczególności działalność obejmująca:

1. projektowanie, sprawdzanie projektów architektoniczno-budowlanych i technicznych oraz sprawowanie nadzoru autorskiego;
2. kierowanie budową lub innymi robotami budowlanymi;
3. kierowanie wytwarzaniem konstrukcyjnych elementów budowlanych oraz nadzór i kontrolę techniczną wytwarzania tych elementów;
4. wykonywanie nadzoru inwestorskiego;
5. sprawowanie kontroli technicznej utrzymania obiektów budowlanych”.

Z ust. 2 w tym artykule wynika, że określone wyżej samodzielne funkcje techniczne w budownictwie mogą wykonywać wyłącznie osoby posiadające odpowiednie wykształcenie techniczne i praktykę zawodową, dostosowane do rodzaju, stopnia skomplikowania działalności i innych wymagań związanych z wykonywaną funkcją, stwierdzone decyzją, zwaną dalej „uprawnieniami budowlanymi”, wydaną przez organ samorządu zawodowego”.

Zgodnie z art. 14 ust. 1 ustawy uprawnienia budowlane są nadawane w specjalnościach:

- „1. architektonicznej;
2. konstrukcyjno-budowlanej;
- 3) inżynierskiej: a) mostowej, b) drogowej, c) kolejowej w zakresie kolejowych obiektów budowlanych, d) kolejowej w zakresie sterowania ruchem kolejowym, e) hydrotechnicznej, f) wyburzeniowej;
- 4) instalacyjnej w zakresie sieci, instalacji i urządzeń: a) telekomunikacyjnych, b) ciepłych, wentylacyjnych, gazowych, wodociągowych i kanalizacyjnych, c) elektrycznych i elektroenergetycznych”.

Uprawnienia mogą być nadawane do kierowania robotami budowlanymi albo do projektowania, albo do jednego i drugiego; bez ograniczeń albo w ograniczonym zakresie. Dodatkowy warunek jest określony w art. 12 ust. 7: „Podstawę do wykonywania samodzielnych funkcji technicznych w budownictwie stanowi wpis na listę członków właściwej izby samorządu zawodowego potwierdzony zaświadczeniem wydanym przez tę izbę z określonym w nim terminem ważności”.

Zasady przynależności osób wykonujących samodzielne funkcje techniczne w budownictwie do izb samorządu zawodowego są określone w art. 5 ustawy z dnia 15 grudnia 2000 r. o samorządach zawodowych architektów oraz inżynierów budownictwa (t.j. Dz.U. 2023 poz. 551).

Mogłoby się wydawać, że wystarczy raz zapoznać się z przepisami ustawy, by uniknąć problemów z weryfikacją kwalifikacji osoby, która ma wykonać projekt, kierować budową lub robotami budowlanymi lub pełnić nadzór inwestorski albo kontrolę stanu technicznego użytkowanego obiektu budowlanego. Jednak tak nie jest. Powód jest prosty – ciągle zmiany przepisów. Przepisy dotyczące samodzielnych funkcji technicznych w budownictwie zmieniały się wielokrotnie w czasie funkcjonowania aktualnej ustawy z dnia 7 lipca 1994 roku – Prawo budowlane.

Należy również pamiętać, że osoby wykonujące do dziś samodzielne funkcje techniczne w budownictwie legitymują się uprawnieniami nabytymi na podstawie decyzji wydanych w różnych stanach prawnych:

1. ustawa z dnia 7 lipca 1994 roku – Prawo budowlane (w ciągu 29 lat obowiązywania wielokrotnie zmieniana);

2. ustawa z dnia 24 października 1974 r. – Prawo budowlane (Dz.U. 1974 nr 38 poz. 229 i Rozporządzenie Ministra Gospodarki Terenowej i Ochrony Środowiska z dnia 20 lutego 1975 r. w sprawie samodzielnych funkcji technicznych w budownictwie (Dz.U. 1975 nr 8 poz. 46);

3. ustawa z dnia 31 stycznia 1961 r. – Prawo budowlane (Dz.U. 1961 nr 7 poz. 46), Rozporządzenie Przewodniczącego Komitetu Budownictwa, Urbanistyki i Architektury z dnia 10 września 1962 r. w sprawie kwalifikacji fachowych osób wykonujących funkcje techniczne w budownictwie powszechnym (Dz.U. 1962 nr 53 poz. 266).

Jeszcze niedawno można było spotkać na budowach i w projektowaniu osoby posługujące się uprawnieniami wydanymi na podstawie Rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 lutego 1928 roku o prawie budowlanym i zabudowaniu osiedli (Dz.U. 1928 nr 23 poz. 202). Z dużym prawdopodobieństwem można przypuszczać, że osoby posiadające uprawnienia na mocy przepisu sprzed blisko stu lat dziś już nie pracują ze względu na wiek. Mimo to ustawa z dnia 7 lipca 1994 roku w art. 104 gwarantuje zachowanie wcześniej nabytych uprawnień budowlanych: „Osoby, które, przed dniem wejścia w życie ustawy, uzyskały uprawnienia budowlane lub stwierdzenie posiadania przygotowania zawodowego do pełnienia samodzielnych funkcji technicznych w budownictwie, zachowują uprawnienia do pełnienia tych funkcji w dotychczasowym zakresie”.

2. UPRAWNIENIA WYDANE NA PODSTAWIE USTAWY Z 1961 R.

Szczegóły dotyczące zakresu uprawnień zawarte są w rozporządzeniach – w rozporządzeniu dotyczącym budownictwa powszechnego i rozporządzeniach dotyczących budownictwa specjalnego. W tym materiale zostały omówione tylko uprawnienia w zakresie budownictwa powszechnego. Rozporządzenie, podobnie jak wszystkie przywołane przepisy, przewidywało ograniczanie uprawnień budowlanych (choć pojęcia: „uprawnienia bez ograniczeń” lub „w ograniczonym zakresie” są używane tylko w ustawie z dnia 7 lipca 1994 roku). Ograniczenie uprawnień było przeważnie stosowane w przypadku osób legitymujących się wykształceniem średnim. Sposób ograniczenia był zależny od specjalności. W § 1 ust. 3 podano definicję prostej architektury. W § 1 ust. 4 podano definicję obiektów budowlanych o skomplikowanej konstrukcji. W § 1 ust. 5 podano definicję skomplikowanych instalacji i urządzeń sanitarnych. W § 1 ust. 6 podano definicję skomplikowanych instalacji i urządzeń elektrycznych. Jeżeli w decyzji o nadaniu uprawnień wpisano: obiekty o prostej architekturze, z wyłączeniem obiektów o skomplikowanej konstrukcji, z wyłączeniem skomplikowanych instalacji i urządzeń sanitarnych czy elektrycznych, mamy do czynienia z uprawnieniami w ograniczonym zakresie.

W § 2 ust. 2 zawarte są regulacje związane z funkcją projektanta:

„2. Funkcje techniczne projektanta (sporządzanie projektów budowlanych i sprawowanie nadzoru autorskiego przy realizacji projektów) oraz funkcje techniczne związane ze *sprawdzaniem projektów budowlanych* mogą być wykonywane wyłącznie w specjalności techniczno-budowlanej i w zakresie wynikających z posiadanych uprawnień do sporządzania projektów budowlanych”. Wynika z tego, że osoba posiadająca uprawnienia do sporządzania projektów ma prawo projekty sprawdzać. Nie wymaga się tu posiadania uprawnień bez ograniczeń.

W § 2 ust. 3 zawarte są regulacje związane z nadzorem inwestorskim, kierowaniem budową i robotami budowlanymi oraz *kontrolą techniczną utrzymania obiektów budowlanych*: „3. Funkcje techniczne inspektora nadzoru inwestorskiego, kierownika budowy i kierownika robót oraz funkcje techniczne polegające na kontroli technicznej budów bądź kontroli technicznej utrzymania obiektów budowlanych mogą być wykonywane wyłącznie w specjalności i w zakresie wynikających z posiadanych uprawnień do kierowania robotami budowlanymi”. Wynika z tego, że kontrolę techniczną utrzymania obiektów budowlanych mogą wykonywać tylko osoby posiadające uprawnienia do kierowania robotami budowlanymi.

3. UPRAWNIENIA WYDANE NA PODSTAWIE USTAWY Z 1974 R.

Szczegóły dotyczące zakresu uprawnień zawarte są w Rozporządzeniu Ministra Gospodarki Terenowej i Ochrony Środowiska z dnia 20 lutego 1975 roku w sprawie samodzielnych funkcji technicznych w budownictwie (Dz.U. 1975 nr 8 poz. 46). W decyzjach wydawanych na podstawie tych przepisów nie używano pojęcia „uprawnienia budowlane”. Decyzje te stwierdzały posiadanie przygotowania zawodowego do pełnienia samodzielnych funkcji technicznych w budownictwie. Efekt jest ten sam – uprawniają do wykonywania samodzielnych funkcji technicznych w budownictwie.

Rozporządzenie przewidywało dwa sposoby ograniczenia zakresu uprawnień: budownictwo osób fizycznych oraz powszechnie znane rozwiązania konstrukcyjne i schematy techniczne. Powszechnie znane rozwiązania konstrukcyjne i schematy techniczne to ograniczenie stosowane w przypadku nadawania uprawnień osobom posiadającym średnie wykształcenie. Pojęcie to używane w rozporządzeniu nigdy nie zostało zdefiniowane. Wyjaśnienie można znaleźć w piśmie z czerwca 1975 roku Ministerstwa Administracji, Gospodarki Terenowej i Ochrony Środowiska kierowanym do Urzędów Wojewódzkich. Według tego wyjaśnienia:

„1) Za «powszechnie znane rozwiązania konstrukcyjne i schematy techniczne», o których mowa w § 2 ust. 2 pkt 2, uważać należy:

a) w specjalności konstrukcyjno-budowlanej, konstrukcyjno-inżynierskiej i wodno-melioracyjnej – rozwiązania konstrukcyjno-budowlane budynków i innych budowli wykonywane przy pomocy ogólnie znanych tablic, nomogramów lub opracowań jednostek i placówek naukowych oraz badawczo-rozwojowych (art. 9), z wyjątkiem konstrukcji fundamentów głębokich i trudniejszych konstrukcji statycznie niewyznaczalnych;

b) w specjalnościach instalacyjno-inżynierskich – systemy rozwiązań instalacyjnych, których sposób zaprojektowania określają jednoznacznie polskie lub branżowe normy, decyzje wydane na podstawie art. 12 lub ogólnie znane opracowania jednostek i placówek naukowych oraz badawczo-rozwojowych (art. 9)”.

Pojęcie „budownictwo osób fizycznych” stanowiło ograniczenie nie tylko co do inwestora, ale również co do rodzaju i wielkości obiektów budowlanych. W czasie funkcjonowania ustawy osoby fizyczne nie mogły wszystkiego budować. Mogły budować na przykład budynki mieszkalne jednorodzinne, ale z ograniczeniem wielkości. Rozporządzenie funkcjonowało do końca 1994 roku.

Po roku 1989 sytuacja w Polsce zmieniła się. Osoby fizyczne nie mają ograniczeń w inwestowaniu. Dlatego w 1991 roku Minister Gospodarki Przestrzennej i Budownictwa wydał rozporządzenie z dnia 18 lipca 1991 roku zmieniające rozporządzenie w sprawie samodzielnych funkcji technicznych w budownictwie (Dz.U. 1991 nr 69 poz. 299). W rozporządzeniu tym pojęcie „osoby fizyczne” zostało zamienione na inne ograniczenia, na przykład kubaturowe w odniesieniu do budynków. Z rozporządzenia tego wynikało, że ma ono zastosowanie również do wcześniej wydanych decyzji. Dlatego Krajowa Komisja Kwalifikacyjna Polskiej Izby Inżynierów Budownictwa (dalej: KKK) wyjaśniała zakres uprawnień określonych we wcześniej wydanych decyzjach o stwierdzeniu przygotowania zawodowego do pełnienia samodzielnych funkcji technicznych w budownictwie, z uwzględnieniem rozporządzenia z 1991 roku.

W związku z wyrokami sądów administracyjnych KKK zmieniła stanowisko. Zakres uprawnień należało odczytywać tak, jak zostały zapisane, z uwzględnieniem faktu, że w czasie wydawania decyzji osoby fizyczne miały ograniczenia w inwestowaniu.

Stanowisko sądów administracyjnych zmieniło się, dlatego dziś zakres uprawnień sprzed wejścia w życie rozporządzenia z 1991 roku należy odczytywać z uwzględnieniem tego rozporządzenia.

Rozporządzenie z 1975 roku regulowało również kwestię prawa do „sprawdzania projektów i kontroli stanu technicznego obiektów budowlanych”.

„§ 3. Funkcja sprawdzającego prawidłowość rozwiązań projektowych może być pełniona przez osobę, która co najmniej przez dwa lata wykonywała na podstawie stwierdzenia posiadania przygotowania zawodowego funkcję projektanta. Funkcja sprawdzającego może być pełniona wyłącznie w zakresie uprawnień do pełnienia funkcji projektanta”.

Do sprawdzania projektów wymagana jest praktyka w projektowaniu, inaczej niż w przypadku ustaw z 1961 roku i 1994 roku, ale nie są wymagane uprawnienia bez ograniczeń.

„§ 7. Osoby posiadające przygotowanie zawodowe do pełnienia samodzielnych funkcji obejmujących kierowanie, nadzorowanie i kontrolowanie techniczne budowy i robót są uprawnione również w tym samym zakresie do kierowania i kontrolowania wytwarzania konstrukcyjnych elementów budowlanych oraz do kontrolowania stanu technicznego obiektów budowlanych”.

Podobnie, jak w przypadku ustawy z 1961 roku, prawo do kontrolowania stanu technicznego obiektów budowlanych jest ściśle związane z uprawnieniami do kierowania robotami.

4. UPRAWNIENIA WYDANE NA PODSTAWIE USTAWY Z 1994 R.

W trakcie funkcjonowania ustawy doszły nowe specjalności. Przedtem nie było dzisiejszych specjalności inżynierskich drogowej, mostowej i hydrotechnicznej. Zakres tych specjalności zawierał się w specjalności konstrukcyjno-budowlanej. Z treści decyzji o nadaniu uprawnień budowlanych w specjalności konstrukcyjno-budowlanej nie dowiemy się, że uprawnia ona również do projektowania lub kierowania robotami budowlanymi w specjalnościach drogowej, mostowej i hydrotechnicznej. Trzeba znać wcześniejsze przepisy ustawy.

Od 11 lipca 2003 r. w art. 14 dopisano specjalność drogową i mostową. Zgodnie z ustawą osoby uzyskujące uprawnienia w specjalności konstrukcyjno-budowlanej nie miały już w zakresie dróg i mostów. Tymczasem na podstawie § 5 ust. 3d. Rozporządzenia Ministra Gospodarki Przestrzennej i Budownictwa z dnia 30 grudnia 1994 roku w sprawie samodzielnych funkcji technicznych w budownictwie (Dz.U. 1995 nr 8 poz. 38), osoby uzyskujące uprawnienia budowlane bez ograniczeń w specjalności konstrukcyjno-budowlanej uzyskiwały również uprawnienia do projektowania i kierowania robotami budowlanymi w specjalnościach drogowej i mostowej w ograniczonym zakresie. Natomiast osoby uzyskujące uprawnienia budowlane bez ograniczeń w specjalnościach drogowej i mostowej uzyskiwały również uprawnienia do projektowania i kierowania robotami budowlanymi w specjalności konstrukcyjno-budowlanej w ograniczonym zakresie. Było tak do 3 lipca 2005 roku, czyli dnia wejścia w życie rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 18 maja 2005 roku w sprawie samodzielnych funkcji technicznych w budownictwie (Dz.U. nr 96 poz. 817).

Od 10 sierpnia 2014 r. ze specjalności konstrukcyjno-budowlanej wyodrębniono specjalność hydrotechniczną. Uprawnienia w specjalności konstrukcyjno-budowlanej nadane według stanu prawnego od tego czasu nie dają prawa do zakresu objętego specjalnością hydrotechniczną.

„Prawo do kontrolowania stanu technicznego obiektów budowlanych” jest uregulowane w art. 13 ustawy. Do 23 grudnia 1997 r. prawo to przysługiwało osobom posiadającym uprawnienia do kierowania robotami budowlanymi. Wniosek stąd, że jeżeli ktoś uzyskał uprawnienia do projektowania według stanu prawnego do tej daty, nie ma prawa do kontroli stanu technicznego obiektów budowlanych. Od 24 grudnia 1997 r. weszły w życie zmiany, zgodnie z którymi prawo do kontrolowania stanu technicznego obiektów budowlanych przysługuje zarówno osobom posiadającym uprawnienia do kierowania robotami budowlanymi, jak i do projektowania.

4.1. PRAWO DO SPRAWDZANIA PROJEKTÓW

Zgodnie z art. 20 ustawy prawo do sprawdzania projektów architektoniczno-budowlanych i technicznych przysługuje osobom posiadającym uprawnienia budowlane do projektowania bez ograniczeń w odpowiedniej specjalności.

Do dnia 14 kwietnia 2019 roku zakres uprawnień budowlanych był określony w rozporządzeniach:

1. Rozporządzenie Ministra Gospodarki Przestrzennej i Budownictwa z dnia 30 grudnia 1994 roku w sprawie samodzielnych funkcji technicznych w budownictwie (Dz.U. nr 8 poz. 38 ze zm.);
2. Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 18 maja 2005 r. w sprawie samodzielnych funkcji technicznych w budownictwie (Dz.U. nr 96 poz. 817);
3. Rozporządzenie Ministra Transportu i Budownictwa z dnia 28 kwietnia 2006 r. w sprawie samodzielnych funkcji technicznych w budownictwie (Dz.U. nr 83 poz. 578);
4. Rozporządzenie Ministra Infrastruktury i Rozwoju z dnia 11 września 2014 r. w sprawie samodzielnych funkcji technicznych w budownictwie – od tego dnia zakres uprawnień budowlanych jest określony w art. 15a ustawy.

PODSUMOWANIE

Z przedstawionych informacji wynika, że ustalenie zakresu uprawnień budowlanych jest skomplikowane. Trzeba starannie przeanalizować wskazane przepisy. W artykule zostały opisane tylko problemy najczęściej spotykane. Z doświadczenia autora wynika, że gubią się w tym urzędnicy. Również posiadacze uprawnień nie wiedzą, jakie mają uprawnienia. W ciągu 12 lat pracy jako przewodniczący Okręgowej Komisji Kwalifikacyjnej autor odpowiadał na różne pytania posiadaczy uprawnień i organów administracji. Z tego wynika przedstawiony wyżej wniosek.

Zdarza się, że technik, który ma w decyzji o stwierdzeniu przygotowania zawodowego zapis: „obiekty o powszechnie znanych rozwiązaniach konstrukcyjnych i schematach technicznych”, jest zaskoczony kiedy dowiaduje się, że ma uprawnienia w ograniczonym zakresie.

Pojęcia „uprawnienia budowlane bez ograniczeń” czy też „w ograniczonym zakresie” to pojęcia z ustawy z 1994 r. Poprzednie przepisy nie używały

takich terminów. KKK stoi na stanowisku, że jeżeli w decyzji nie wpisano ograniczeń – typu budownictwo osób fizycznych, powszechnie znane rozwiązania konstrukcyjne i schematy techniczne, nieskomplikowane konstrukcje – to są to uprawnienia budowlane bez ograniczeń.

Zdarza się, że osoby nieznające przepisów mówią, że uprawnienia w specjalności konstrukcyjno-budowlanej, wydane na podstawie rozporządzenia z 1975 roku, to uprawnienia w ograniczonym zakresie. W decyzjach wpisywano za rozporządzeniem „z wyłączeniem budowli wymienionych w specjalności konstrukcyjno-inżynierskiej oraz wodno-melioracyjnej”. Tak była zdefiniowana specjalność konstrukcyjno-budowlana. Nie ma mowy o ograniczeniu uprawnień w ramach tej specjalności.

AKTY PRAWNE

- Ustawa z dnia 7 lipca 1994 roku – Prawo budowlane (t.j. Dz.U. 2023 poz. 682);
- Ustawa z dnia 24 października 1974 r. – Prawo budowlane (Dz.U. 1974 nr 38 poz. 229);
- Ustawa z dnia 31 stycznia 1961 r. – Prawo budowlane (Dz.U. 1961 nr 7 poz. 46);
- Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 lutego 1928 roku o prawie budowlanym i zabudowaniu osiedli (Dz.U. 1928 nr 23 poz. 202);
- Ustawa z dnia 15 grudnia 2000 r. o samorządach zawodowych architektów oraz inżynierów budownictwa (t.j. Dz.U. 2023 poz. 551).
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki Przestrzennej i Budownictwa z dnia 30 grudnia 1994 roku w sprawie samodzielnych funkcji technicznych w budownictwie (Dz.U. 1995 nr 8 poz. 38);
- Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 18 maja 2005 roku w sprawie samodzielnych funkcji technicznych w budownictwie (Dz.U. 2005 nr 96 poz. 817);
- Rozporządzenie Ministra Transportu i Budownictwa z dnia 28 kwietnia 2006 r. w sprawie samodzielnych funkcji technicznych w budownictwie (Dz.U. 2006 nr 83 poz. 578);
- Rozporządzenie Ministra Infrastruktury i Rozwoju z dnia 11 września 2014 r. w sprawie samodzielnych funkcji technicznych w budownictwie (Dz.U. 2014 poz. 1278);
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki Terenowej i Ochrony Środowiska z dnia 20 lutego 1975 r. w sprawie samodzielnych funkcji technicznych w budownictwie (Dz.U. 1975 nr 8 poz. 46);
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki Przestrzennej i Budownictwa z dnia 18 lipca 1991 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie samodzielnych funkcji technicznych w budownictwie (Dz.U. 1991 nr 69 poz. 299);
- rozporządzenie Przewodniczącego Komitetu Budownictwa, Urbanistyki i Architektury z dnia 10 września 1962 r. w sprawie kwalifikacji fachowych osób wykonujących funkcje techniczne w budownictwie powszechnym (Dz.U. 1962 nr 53 poz. 266).



ROZPRAWY NAUKOWE I ZAWODOWE ANS W ELBLĄGU

2023 | NR 1 | ISSN 2956-7149

HENRYKA SZUMNA

Prezes Klubu Uczelnianego AZS Akademii Nauk Stosowanych w Elblągu

Pełnomocnik Rektora ANS w Elblągu ds. osób z niepełnosprawnościami

HIPOTERAPIA – NIEKONWENCJONALNA FORMA TERAPII

STRESZCZENIE

Słowa kluczowe: Człowiek od początku swego istnienia był związany z naturą, a tym samym ze zwierzętami, które w różnych okresach zajmowały różną pozycję w życiu człowieka. Były zarówno obiektem czci, jak i polowań, obrońcami i wiernymi towarzyszami. Wraz z postępem cywilizacyjnym stały się pomocne w uzdrawianiu ludzi. Terapia z udziałem zwierząt, czyli tzw. zooterapia lub animaloterapia, jako pomocnicza forma leczenia znajduje miejsce we współczesnym leczeniu od lat pięćdziesiątych XX wieku. Do zwierząt najczęściej wykorzystywanych w terapii chorób o różnej etiologii należą psy (dogoterapia, kynoterapia), koty (felinoterapia), delifiny (delfinoterapia) oraz będące przedmiotem artykułu konie (hipoterapia). Wszystkie zwierzęta współpracujące z człowiekiem podczas terapii pełnią rolę motywatora do rehabilitacji, która ma za zadanie usprawnianie osób niepełnosprawnych zarówno w sferze fizycznej, jak i psychicznej.

WPROWADZENIE

Zgodnie z danymi Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań z 2011 roku liczba osób niepełnosprawnych w Polsce ogółem wynosiła na koniec marca 2011 r. 4.697,0 tys., co stanowiło 12,2% ludności naszego kraju¹. Komisja Europejska szacuje, że co szósty obywatel Unii Europejskiej jest osobą niepełnosprawną, co łącznie oznacza, że ta liczba sięga nawet 80 mln osób. Jak podaje Światowa Organizacja Zdrowia, na świecie jest prawie miliard ludzi niepełnosprawnych, czyli około 15% populacji (2010). W porównaniu z wynikami podobnych badań z 1970 roku liczba osób dotkniętych niepełnosprawnością zwiększyła się o 5%². Najczęstszą przyczynę niepełnosprawności stanowią schorzenia układu krążenia, narządów ruchu oraz schorzenia neurologiczne, sensoryczne i psychiczne. Osoby niepełnosprawne korzystają z różnych form rehabilitacji, dążąc do polepszenia stanu fizycznego, jak i psychicznego. Jedną z metod rehabilitacji jest terapia przy użyciu konia, która nazywana jest hipoterapią. Jest jedną z najczęściej wybieranych form rehabilitacji. Oddziałuje ona w zakresach: ruchowym, psychicznym, sensorycznym, społecznym i edukacyjnym, przynosząc wymierne korzyści terapeutyczne. Artykuł przedstawia kompendium wiedzy na temat hipoterapii, jednej z niekonwencjonalnych metod usprawniania osób z niepełnosprawnościami.

1. HIPOTERAPIA

Termin „hipoterapia” pochodzi od greckich słów: *hippos* – ‘koń’ i *therapeia* – ‘terapia’. W Polsce upowszechniła się nazwa hipoterapia, jako metoda rehabilitacji ruchowej, wywiedzionej z neurofizjologii (funkcjonowania układu nerwowego), którego podstawowym elementem jest kontakt z koniem. Hipoterapia jest to ukierunkowane działanie terapeutyczne, mające służyć poprawie funkcjonowania człowieka w sferach fizycznej, emocjonalnej, poznawczej i/lub społecznej,

¹ Wyniki Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2011, <https://stat.gov.pl/spisy-powszechne/nsp-2011> [dostęp: 26.02.2021].

² Światowa Organizacja Zdrowia – Genewa, *Światowy Raport o Niepełnosprawności*, „Niepełnosprawność: Zagadnienia, Problemy, Rozwiązania” 2013, nr 1 (6)

podczas którego specjalnie przygotowany koń stanowi integralną część procesu terapeutycznego³. Jest to metoda uzupełniająca tradycyjne metody terapii, która działa także w zakresie edukacyjnym. Jej wyjątkowość i niepowtarzalność usprawniania zawdzięcza obecności konia – współterapeuty, jego ciepłu i ruchowi, które dają zupełnie nowe i niespotykane w innych metodach terapeutycznych możliwości.

2. HIPOTERAPIA NA ŚWIECIE I W POLSCE

Wykorzystywanie zwierząt w celach leczniczych znane jest od tysięcy lat. Już starożytni odkryli dobroczynne działanie hippiki. Hipokrates z Kos w IV w. p.n.e. zachwalał jazdę konną jako bardzo wartościową formę gimnastyki ciała i ducha, która jest w stanie skutecznie pobudzać funkcję organizmu i łagodzić różne schorzenia. Podobnie pozytywne opinie zyskiwało terapeutyczne jeździectwo w dziełach Paracelsusa, jednego z prekursorów nowoczesnej medycyny, Vesaliusza – twórcy nowoczesnej anatomii, filozofa La Mettrie, szkockiego lekarza Johna Brown (1870), ordynującego jazdę konną swoim pacjentom, akcentując niezwykle korzystny dla zdrowia człowieka chód koński. W naszym stuleciu w Anglii jazdę konną wykorzystywano jako rehabilitację żołnierzy rannych podczas I wojny światowej. Wielkim przełomem, od którego rozpoczął się szybki rozwój hipoterapii i dowodem koronnym na jej działanie, było zdobycie przez niepełnosprawną amazonkę medalu na olimpiadzie. W roku 1952 na Igrzyskach Olimpijskich w Helsinkach Dunka Liz Hartel wywalczyła srebro w ujeżdżeniu. Liz była chora na chorobę Heine-Medina, która spowodowała poważną niepełnosprawność. Pomimo swojej choroby wygrała z wieloma zdrowymi zawodnikami. Nie bez znaczenia jest fakt, że przed chorobą trenowała ujeżdżanie. Niemniej jednak jej zamiłowanie do koni i kontynuacja treningów tuż po chorobie przyczyniły się do znacznej poprawy zdrowia. Fakt ten uświadomił zarówno koniarzom, jak i lekarzom niezwykle zalety jeździectwa i jego znakomity wpływ na kondycję psychofizyczną zawodników.

Do rozwoju hipoterapii przyczyniły się także (początki lat pięćdziesiątych) norweska fizjoterapeutka Eilset Bodtker, a w 1954 roku w Anglii Norah Jacques.

³ Kanony Polskiej Hipoterapii, Zarząd Główny Polskiego Towarzystwa Hipoterapeutycznego, 2007 (wersja poprawiona i uzupełniona Kanonów Polskiej Hipoterapii przyjętych przez PTHip w 2002 r.).

Po 1960 roku ośrodki terapeutyczne, w których usprawniano jazdę konną rozrastały się dość szybko w Europie, Kanadzie i Stanach Zjednoczonych, gdzie obecnie jest ich ok. 800. W Europie oficjalne włączenie konia do terapii osób niepełnosprawnych nastąpiło we wczesnych latach siedemdziesiątych XX wieku w Szwajcarii, Niemczech i Austrii. Dająca dobre efekty terapia z udziałem konia zyskiwała popularność w coraz szerszych kręgach. Dziś istnieje wiele niezależnych ośrodków hipoterapeutycznych, działających przy prywatnych i państwowych klinikach oraz szpitalach. Terapia finansowana jest przez państwa, jednakże na tle innych państw hipoterapia niemiecka jest jedną z najlepiej zorganizowanych i opracowanych naukowo terapii koniem na świecie.

W Anglii ruch hipoterapeutyczny jest stałym elementem kultury społecznej i tradycji. We Włoszech działa szpital z dużym ośrodkiem jeździeckim w Mediolanie. Holandia, oprócz pojedynczych ośrodków hipoterapeutycznych, ma doskonale zorganizowany sport dla niepełnosprawnych. Norwegia jest uważana za pierwszy kraj, który wprowadził i uznał rehabilitację konną za godną finansowania metodę terapii. Szwecja, po początkowych trudnościach z akceptacją metody, zintegrowała tę dziedzinę ze zwykłą działalnością klubową, wszystkie kluby mają obowiązek przystosowania wyposażenia dla niepełnosprawnych.

W Polsce ruch hipoterapeutyczny rozwijał się nieco później w stosunku do świata. Pionierami polskiej hipoterapii był prof. Marian Allan Weiss – twórca ośrodka w Konstancinie (1962) oraz grupa krakowskich lekarzy – prof. Stanisław Grochmal, dr Irena Solecka-Szpejda, dr Jan Mikłasiński – organizatorzy pierwszych turnusów hipoterapeutycznych dla dzieci i młodzieży (1985). W latach osiemdziesiątych minionego stulecia wprowadzono hipoterapię prowadzoną na koniach huculskich do wzorcowego ośrodka dr Marii Należyty na Ursynowie w Warszawie⁴.

3. UPRAWOMOCNIENIE HIPOTERAPII W POLSCE

W 1992 roku na konferencji w Krakowie powołano do życia Polskie Towarzystwo Hipoterapeutyczne. Towarzystwo postawiło sobie za cel popieranie i upowszechnianie hipoterapii jako metody rehabilitacji w wybranych schorzeniach dzieci, młodzieży i dorosłych, ale też formy korzystnego oddziaływania psychoterapeu-

⁴ Kanony Polskiej Hipoterapii; Zarząd Główny Polskiego Towarzystwa Hipoterapeutycznego, 2007.

tycznego, socjoterapeutycznego oraz pedagogicznego. Zrzesza lekarzy, terapeutów, psychologów, rehabilitantów, instruktorów jazdy konnej i hodowców koni. Dzięki akcji edukacyjnej podjętej przez PTH i na mocy porozumienia z Polskim Związkiem Jeździeckim prowadzone są kursy szkolące przyszłych hipoterapeutów. Do współpracy z PTH przystąpił także Polski Związek Hodowców Koni.

4. CEL HIPOTERAPII

Przed hipoterapią, która oddziałuje na sferę fizyczną, emocjonalno-motywacyjną, poznawczą i społeczną, stoją następujące cele⁵:

1. normalizowanie napięcia mięśniowego – rozluźnianie zbyt napiętych mięśni (spastycznych) oraz mobilizowanie mięśni osłabionych, poprawa postawy ciała oraz symetrii napięcia mięśniowego. Osiągnąć to można prawidłowym dosiadem i odpowiednio dobranymi do potrzeb danego pacjenta ćwiczeniami;

2. naśladowanie wzorca chodu (torowanie neuronalne) – u siedzącego prawidłowo pacjenta poruszający się równym stępem koń powoduje trójwymiarowy ruch obręczy biodrowej, drobne rotacje kręgów oraz przeciwstawny względem bioder ruch obręczy barkowej (dysocjacja biodrowo-barkowa). Ruchy te są podobne do ruchów, jakie wykonuje człowiek podczas chodu;

3. hamowanie patologicznie przetrwałych odruchów postawy (Asymetryczny Toniczny Odruch Szyjny – ATOS oraz Symetryczny Toniczny Odruch Szyjny – STOS) oraz wywoływanie odruchów równoważnych i obronnych. Odruchy przetrwałe i towarzyszące im nadmierne napięcie mięśni uniemożliwiają prawidłowy rozwój. Hipoterapia ma za zadanie wyhamować nieprawidłowe wzorce;

4. ochronę przed ograniczeniami ruchomości i przykurczami w stawach, za pomocą stymulowania mało aktywnych partii mięśniowych;

5. poprawę równowagi, orientacji w przestrzeni, orientacji w schemacie ciała, koordynacji wzrokowo-ruchowej na skutek zmiany położenia punktu ciężkości ciała wywołanej ruchem konia;

⁵ I. Strauß, *Hipoterapia. Neurofizjologiczna gimnastyka lecznicza na koniu*. Fundacja Na Rzecz Rozwoju Rehabilitacji Konnej Dzieci Niepełnosprawnych „Hipoterapia”, Kraków 1996.

6. stymulowanie percepcji zmysłowej poprzez dostarczanie jednocześnie wrażeń wzrokowych, słuchowych, dotykowych, zapachowych oraz proprioceptywnych;

7. rozwijanie umiejętności poznawczych: uczenie nowych pojęć i umiejętności oraz ćwiczenie koncentracji uwagi;

8. poprawę samooceny i kondycji psychicznej;

9. umożliwienie kontaktu z przyrodą – nie tylko poprzez kontakt z koniem, ale także poprzez zwiększenie możliwości lokomocyjnych;

10. aktywizowanie całego organizmu poprzez usprawnianie pracy narządów wewnętrznych, pobudzenie hormonalno-wegetatywne poprawiające procesy oddechowe – dotlenienie organizmu, układu pokarmowego oraz zwiększające odporność organizmu;

11. równoczesną pracę wielu grup mięśniowych.

5. FORMY TERAPII

Możliwości wykorzystania konia w terapii są różnorodne. Wśród nich można wyróżnić następujące formy:

▸ terapia ruchem konia – polega na biernym poddawaniu pacjenta ruchom konia;

▸ fizjoterapia na koniu – jest to gimnastyka lecznicza na koniu, polega na wykonywaniu przez pacjenta ćwiczeń na koniu;

▸ psychopedagogiczna jazda konna i woltyżerka – wskazana dla osób z problemami emocjonalnymi, psychicznymi oraz z upośledzeniem umysłowym. Obejmuje zajęcia zarówno na koniu, jak i przy koniu;

▸ terapia kontaktem z koniem – najważniejsza w tej formie terapii jest więź emocjonalna pacjenta z koniem. Stosowana jest głównie u osób z zaburzeniami psychicznymi i emocjonalnymi, a także w przypadku występowania przeciwwskazań do jazdy konnej;

▸ terapeutyczna jazda konna może być ukierunkowana jednocześnie na osiągnięcie różnych celów. W przypadku osób z autyzmem jest to najczęściej stosowana metoda terapeutycznej jazdy konnej;

▸ jeździectwo terapeutyczno-rekreacyjne dla osób niepełnosprawnych;

▸ jeździectwo sportowe niepełnosprawnych.

6. WSKAZANIA DO HIPOTERAPII

Hipoterapia może przynosić korzyści we wszystkich obszarach funkcjonowania człowieka: fizycznym, motywacyjnym, emocjonalnym, poznawczym oraz społecznym. Każda osoba niepełnosprawna, cierpiąca na jakąkolwiek chorobę czy zaburzenie, może wynieść specyficzne dla siebie korzyści z zajęć hipoterapeutycznych. Jako główne wskazania do hipoterapii wyróżnia się⁶:

U dzieci:

- ▶ mózgowe porażenie dziecięce;
- ▶ minimalne uszkodzenia mózgu;
- ▶ choroby mięśni;
- ▶ stany po urazach czaszkowo-mózgowych;
- ▶ choroby i zaburzenia psychiczne;
- ▶ dzieci niewidome i niedowidzące;
- ▶ wady postawy, np. skoliozy;
- ▶ stany po amputacji kończyn;
- ▶ wady rozwojowe kończyn;
- ▶ zespoły genetyczne, np. zespół Downa;
- ▶ autyzm;
- ▶ przepukliny oponowo-rdzeniowe;
- ▶ zaburzenia emocjonalne;
- ▶ upośledzenie umysłowe;
- ▶ niedostosowanie społeczne;
- ▶ inne opóźnienia psychoruchowe, gdzie nie ustalono powodów ich powstania.

Osoby dorosłe:

- ▶ stany po udarze mózgu;
- ▶ stany po urazach czaszkowo-mózgowych;
- ▶ stwardnienie rozsiane;
- ▶ schorzenia narządu ruchu;
- ▶ choroby i zaburzenia psychiczne;
- ▶ uzależnienia i inne patologie społeczne. [4, 6]

⁶ Kanony Polskiej Hipoterapii; Zarząd Główny Polskiego Towarzystwa Hipoterapeutycznego, 2007, s. 2.

7. PRZECIWWSKAZANIA DO HIPOTERAPII

Należy pamiętać, że nie w każdym wypadku hipoterapia jest wskazana i możliwa do wykonania, a o doborze jej formy decyduje lekarz prowadzący. Przeciwwskazania dzielą się na względne i bezwzględne. Jako główne przeciwwskazanie bezwzględne wymienić należy alergię pacjenta na sierść, pot lub zapach konia. Równie istotna jest obecność niewygojonych ran oraz wzmożone ciśnienie śródgałkowe i odklejanie siatkówki. Przeciwwskazaniami bezwzględnymi są również choroby w fazie ostrej, choroby infekcyjne, podwyższona temperatura ciała, ale również zwichnięcia i podwichnięcia stawów biodrowych, niestabilność kręgów szyjnych, czy też brak umiejętności kontroli głowy i czynnej pozycji siedzącej. Aby terapia była skuteczna, pacjent powinien w niej uczestniczyć chętnie i aktywnie. Z tego względu hipoterapię wyłącza się z procesu leczniczego w przypadku nietolerancji jej przez pacjenta, która objawia się np. niepohamowanym lękiem przed koniem.

Przeciwwskazania względne (czyli takie, które w ściśle określonych przypadkach i po podjęciu odpowiednich kroków zapobiegawczych mogą być pominięte), to⁷:

- ▶ upośledzenia umysłowe w stopniu głębokim;
- ▶ padaczka;
- ▶ zaburzenia mineralizacji kości;
- ▶ hemofilia i inne skazy krwotoczne;
- ▶ schorzenia okulistyczne;
- ▶ dyskopatia;
- ▶ utrwalone deformacje, zniekształcenia, przykurcze;
- ▶ przepuklina oponowo-rdzeniowa, znajdująca się w odcinku lędźwiowym kręgosłupa.

DOBÓR KONIA

Parametry optymalne, niewykluczające innych rozwiązań:

- ▶ wałach;
- ▶ wiek powyżej 5 lat;

⁷ Tamże, s. 3.

- ▶ specjalnie przygotowany do pracy w hipoterapii;
- ▶ wysokość umożliwiająca skuteczną asekurację, zharmonizowana z wielkością pacjenta;
- ▶ chód rytmiczny, elastyczny, sprężysty, wydajny;
- ▶ pożądane takie ukształtowanie poszczególnych części ciała, jakie w zasadzie odpowiada wzorcowi pokroju (m.in.: ramy prostokątne; głowa proporcjonalna, miernej wielkości; szyja prosta, umięśniona; kłab dobrze wykształcony, szeroki, niezbyt wysoki; kłoda podłużno-owalna; grzbiet prosty, w miarę szeroki i długi, dobrze umięśniony; wyrostki kolczyste kręgosłupa niewyczuwalne; łopatka długa, ukośna; lędźwie szerokie, dobrze związane; zad silnie umięśniony, długi, poziomy; budowa i postawa kończyn prawidłowa);
- ▶ cechy ustroju psychicznego decydujące o przydatności do rozwiązywania najszerzej pojętych problemów terapeutycznych oraz minimalizujące prawdopodobieństwo wystąpienia reakcji nieprzewidywalnych (zrównoważony charakter, inteligencja, spokojny temperament, przyjazność, ufność, łagodność, cierpliwość, chętnie i starannie wykonywanie poleceń, tolerancja, bez odruchów obronnych, na nagłe i niespodziewane bodźce wzrokowe, słuchowe i dotykowe, brak narowów i nałogów);
- ▶ zważywszy, że powyższe warunki mają bezpośredni związek z zapewnieniem pacjentowi jak największego bezpieczeństwa, wskazana jest znajomość pełnego życiorysu danego konia, zwłaszcza pod kątem zdarzeń traumatycznych lub pozyskanie go z profesjonalnego, godnego zaufania, ośrodka hodowlano-wychowawczego;
- ▶ jakkolwiek niewłaściwe jest dzielenie ras na „hipoterapeutyczne” i „nie hipoterapeutyczne”, to obserwuje się u osobników niektórych ras więcej niż przeciętne skupienie właściwości zalecanych przy usprawnianiu koniem. W Polsce taką opinię ma populacja rasy huculskiej. Fakt ten nie oznacza, że wszystkie hucyły są przydatne do naszych potrzeb, tak jak nie wyklucza posiłkowania się wyselekcjonowanymi konikami polskimi, ślązakami, fiordingami, szetlandami, kucami felińskimi, potomstwem różnych krzyżówek z udziałem kucy lub koni małych i przedstawicielami innych, dostępnych ras. Ważne jest natomiast, by bez względu na rasę, wybór dokonywany był indywidualnie, według wyżej wymienionych kryteriów, zwłaszcza dotyczących sfery psychiki⁸.

⁸ Tamże, s. 6.

8. POZYTYWNE EFEKTY HIPOTERAPII

Hipoterapia jest ważną metodą usprawniania osób z problemami natury zarówno fizycznej, jak i psychicznej. Oddziałuje ona na cztery podstawowe sfery funkcjonowania człowieka: fizyczną, emocjonalno-motywacyjną, poznawczą i społeczną. I tak:

- ▶ w sferze fizycznej podnosi ogólną sprawność, normalizuje napięcie mięśniowe, toruje prawidłowy wzorzec chodu, poprawia koordynację zdolności motorycznych, w tym głównie równowagi i poczucia rytmu. Poprawia orientację w przestrzeni i schemacie własnego ciała oraz stymuluje normalizację czucia głębokiego i powierzchniowego.

- ▶ w sferze emocjonalno-motywacyjnej powoduje wzrost motywacji i akceptacji procesu terapeutycznego, zwiększa poczucie własnej wartości i zmniejsza zaburzenia emocjonalne;

- ▶ w obrębie strefy poznawczej stymuluje odbiór wrażeń zmysłowych, poprawia percepcję wzrokową i słuchową, stymuluje uwagę, pamięć, myślenie, mowę oraz nabywanie i rozwijanie nowych umiejętności;

- ▶ w sferze społecznej aktywizuje psychospołecznie i rozwija pozytywne relacje społeczne.

Zasadnicze znaczenie w hipoterapii mają tzw. czynniki somatyczne, których nośnikiem jest koń. Chód konia jest bardzo podobny do prawidłowego wzorca chodu człowieka. Dzięki impulsom przekazywanym przez konia siedzącemu na nim pacjentowi (110 impulsów ruchowych/min), możliwe jest doskonalenie chodu, którego nie udałoby się uzyskać innymi dostępnymi metodami. Na efekty terapeutyczne ma również wpływ temperatura ciała konia, wahająca się w przedziale 37'5–38'5, czyli o 1–2°C wyższa od temperatury człowieka, która wspomaga rozluźnienie mięśni. Nie bez znaczenia jest różnorodność faktury w budowie zewnętrznej, sierść, grzywa, ogon, skóra, które wiążą się ze stymulacją sfery czuciowej pacjenta.

Terapia przy użyciu konia przynosi wymierne efekty i korzyści. Dotyczą one poprawy równowagi, siły, koordynacji, napięcia mięśniowego, zakresu ruchomości stawów, wagi, postawy, chodu i integracji sensorycznej, usprawniając komunikację werbalną i niewerbalną, radzenie sobie z frustracją, zmniejszając niepokój, budując pewność siebie i poczucie własnej wartości poprzez wykonywanie zadań i stawanie się bardziej świadomym uczuć.

PODSUMOWANIE

Zdrowotne walory jazdy konnej, chociaż znane w czasach Hipokratesa, zostały ponownie dostrzeżone w latach 40., a naukowo udowodnione w latach 70. i 80. XX wieku. Hipoterapia, wywodząca się z elementów jazdy konnej, zajmuje ważne miejsce w procesie terapeutycznym osób z niepełnosprawnościami. Pozwala na poprawę funkcjonowania w sferze fizycznej, psychicznej, społecznej i emocjonalnej. Zajęcia z hipoterapii, w której partnerem jest koń, pozwalają na osiągnięcie znacznych efektów terapeutycznych, gdyż pacjenci chętniej wykonują ćwiczenia w obecności zwierząt.

Dobór konia do hipoterapii musi być przemyślany i spełniać określone warunki, m.in. usposobienie oraz odpowiednia budowa ciała. Uzdrawianie przy użyciu konia to terapia indywidualna. Ta forma terapii wpływa korzystnie na pacjentów zarówno z niepełnosprawnością fizyczną, jak i intelektualną. Przebieg zajęć uzależniony jest od potrzeb pacjenta, np. fizjoterapia na koniu, czy wyłącznie kontakt z koniem. Ważnym elementem podczas zajęć hipoterapii jest współpraca z terapeutą, warunkująca pożądane rezultaty procesu terapeutycznego, a także warunkująca zachowanie środków bezpieczeństwa. Należy pamiętać, że do hipoterapii istnieje szereg wskazań ale i wiele przeciwwskazań, które dyskwalifikują pacjenta z tego typu zajęć, w tym także lęk przed koniem, czy alergia na sierść lub pot konia.

LITERATURA

- Bednarczyk M., *Hipoterapia jako forma rehabilitacji i wsparcia włączania społecznego osób niepełnosprawnych*, „Student Niepełnosprawny. Szkice i Rozprawy” 2015, nr 15 (8).
- Czownicka E., Dzwonkowska J., Gąsiorowska B., Górka J., Mokrzyński M., Strumińska A, i in. (red.), *Psychopedagogiczne aspekty hipoterapii dzieci i młodzieży niepełnosprawnych intelektualnie*, PWRiL, Warszawa 2003.
- Heipertz-Hengst Ch., *Jazda konna osób niepełnosprawnych*, Warszawa, 1997.
- Izdebski S., Królik M., Paszkiewicz A., Wońska M., *Hipoterapia – informator dla lekarzy, specjalistów i rodziców*, A. Strumińska, Zarząd Główny PTH, Kraków 2008.
- Sawaryn D., *Właściwości konia i mechanizm oddziaływania terapeutycznego*, „Fizjoterapia” 2008.
- Smolak W., *Ruch hipoterapeutyczny w Polsce*, „Hipoterapia” 1994, nr 1–4.
- Suchowierska M., *Efektywna terapia dla dzieci z autyzmem*, Centrum Wczesnej Interwen-

- cji Krok po Kroku, 2014
- Strauß I., *Hipoterapia. Neurofizjologiczna gimnastyka lecznicza na koniu*. Fundacja Na Rzecz Rozwoju Rehabilitacji Konnej Dzieci Niepełnosprawnych „Hipoterapia”, Kraków 1996.
- Strauß I., Karpińska-Pawlak E., *Hipoterapia. Fizjoterapia na koniu i przy koniu*, Fundacja Hipoterapia, Kraków, 2012.
- Światowy raport o niepełnosprawności, „Niepełnosprawność: Zagadnienia, Problemy, Rozwiązania” 2013, nr 1 (6).
- Winger N., *Terapeutyczna jazda konna II. Strategie rehabilitacji*, B. Engel (red.), Kraków, 2004.
- Wyżnikiewicz-Nawracała A., *Jeździectwo w rozwoju motorycznym i psychospołecznym osób niepełnosprawnych*, AWF i S w Gdańsku, Gdańsk 2002.
- Wyniki Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2011, <https://stat.gov.pl/spisy-powszechno/nsp-2011>.
- Skhedi A., Dopyły bodźców sensorycznych poprzez jazdę konną, „Hipoterapia” 1995, 1-4, 25-29.
- Zarząd Główny Polskiego Towarzystwa Hipoterapeutycznego, *Kanony Polskiej Hipoterapii*, 2007 (wersja popr. i uzup. Kanonów Polskiej Hipoterapii przyjętych przez PTHip w 2002 r.

