jesień
2026

Nr 23 (2/2026)

w numerze:

umiędzynarodowienie wsparcia • przyszli inżynierowie widzą szczególne potrzeby • o bezpieczeństwie na uczelni • historia dostępności w architekturze • uczelnie dla wszystkich w Hiszpanii • podróżowanie z niepełnosprawnością

ASW akademicka strefa wsparcia

aion

Akademicki Informator Osób z Niepełnosprawnościami



ISSN 2450-730X

Na zdjęciu:

PRZYSTAŃ bez barier. Nasza sąsiadka wpada do nas na orzechy.

SPIS TREŚCI

3 **Let's CHAOS! Od neuroróżnorodności do inkluzywnych technologii**
Międzynarodowi studenci i doktoranci projektują rozwiązania dla bardziej dostępnego świata

7 **Kształtując przyszłość Erasmusa**
Akademicka Strefa Wsparcia współgospodarzem Tygodnia Międzynarodowego

10 **Do Uniwersytetu w Porto z wiedzą i po wiedzę**
Akademicka Strefa Wsparcia wśród organizatorów programu intensywnego w Porto

12 **Dostępność nie kończy się na wejściu do budynku**
po szkoleniu "Bezpieczna ewakuacja osób z niepełnosprawnościami"

14 **Bezpieczeństwo i szczególne potrzeby w świecie nauki**
relacja z ogólnopolskiego seminarium BeNiSz 2026

19 **Historia dostępności w architekturze**

22 **Uczelnia dla wszystkich**
społeczność LGBTQ+ na Uniwersytecie La Coruña

25 **Coaching w Biurze ds. Osób z Niepełnosprawnościami w Białej-Podlaskiej**

29 **Historia zagubionych kartonów**
czyli emocje po drugiej stronie warsztatów

32 **O podróżowaniu z niepełnosprawnością motoryczną kiedyś i dziś**

34 **Pochwała uważnego wędrowania**

36 **Bank z medalami rozbity**
15 medali dla Politechniki Łódzkiej na Integracyjnych Mistrzostwach Polski AZS w lekkoatletyce

37 **Udany debiut w pływaniu**
na integracyjnych mistrzostwach Polski AZS w Poznaniu

aion
Akademicki Informator Osób z Niepełnosprawnościami

Redakcja zastrzega sobie prawo do skrótów i opracowań nadesłanych tekstów. Publikacje nie są stanowiskiem Politechniki Łódzkiej, odzwierciedlają wyłącznie poglądy i opinie autorów tekstów.

WYDAWCA
Akademicka Strefa Wsparcia

ADRES REDAKCJI
Politechnika Łódzka
Akademicka Strefa Wsparcia
90-543 Łódź
Ul. Żeromskiego 116 (budynek A30)

ZESPÓŁ REDAKCJI
redaktor naczelna
Joanna Sztobryn-Giercuszkiewicz
redaktor Małgorzata Świt
sekretarz redakcji Alicja Czyżniak

WSPÓŁPRACA
K. Bednarczyk, T. Biela Jesionowska, P. A.Bogo Lopez, J. Borowczyk, S. Couto, A. Derlukiewicz, M. Ignasiak, W. Jóźwiak, S. Kowalska, A. Maszczyk, M. Parzynowska, J. Peral Lopez, M. Wróbel-Lachowska

SKŁAD I ŁAMANIE
Małgorzata Świt

PROJEKT GRAFICZNY
Aleksandra Idzikowska

Zdjęcie na okładce
Fot. Roman Świt

Let's CHAOS! od neuroróżnorodności do inkluzywnych technologii

Międzynarodowi studenci i doktoranci projektują rozwiązania dla bardziej dostępnego świata



Magdalena Wróbel-Lachowska

Adiunkt w Instytucie Informatyki Stosowanej na Wydziale Elektrotechniki, Elektroniki, Informatyki i Automatyki Politechniki Łódzkiej

Anna Laska-Leśniewicz

Adiunkt w Instytucie Mechatroniki i Systemów Informatycznych na Wydziale Elektrotechniki, Elektroniki, Informatyki i Automatyki Politechniki Łódzkiej

Natalia Walczak

Asystent w Instytucie Informatyki Stosowanej na Wydziale Elektrotechniki, Elektroniki, Informatyki i Automatyki Politechniki Łódzkiej

Czy technologia może pomóc stworzyć uczelnię, miejsce pracy i codzienne otoczenie, które nie wymagają od każdego człowieka funkcjonowania w ten sam sposób? W ramach projektu Let's CHAOS międzynarodowe zespoły studentów i doktorantów próbowały odpowiedzieć na to pytanie, zamieniając realne bariery w konkretne pomysły na rozwiązania technologiczne.

Neuroróżnorodność była jednym z głównych punktów wyjścia dla uczestników projektu "Let's CHAOS – Let's Create a High-tech Accessible Opportunities for Sustainable Future" (BPI/SPI/2024/1/00030/U/00001), realizowanego na Politechnice Łódzkiej w ramach programu NAWA SPINAKER.

Na szkole zimowej i wiosennej spotkali się studenci i doktoranci z różnych krajów, reprezentujący różne kierunki i obszary zainteresowań. Pracowali w międzynarodowych zespołach, wykorzystując metodę Challenge-Based Learning. Zamiast dostać gotowe zadanie do rozwiązania, musieli najpierw przyjrzeć się problemowi, zrozumieć jego źródła, a dopiero potem zdecydować, czy i jak technologia może być pomocna. Osiem zespołów studenckich i pięć doktoranckich próbowało przełożyć wyzwanie projektowe, na konkretne pomysły.



Od lewej: Anna Laska-Leśniewicz, Natalia Walczak i Magdalena Wróbel-Lachowska

Nie zmieniaj człowieka. Zmień środowisko

Jednym z przykładów jest *NeuroNav*, pomysł studentów na wykorzystanie rozszerzonej rzeczywistości do poruszania się po kampusie. Punktem wyjścia było to, że dla części osób uczelnia może być miejscem pełnym bodźców, które utrudniają naukę i codzienne funkcjonowanie. Hałas, tłum, intensywne światło czy nieprzewidywalność otoczenia mogą sprawić, że zwykłe przejście z jednego miejsca do drugiego staje się wyzwaniem. Zespół zaproponował system, który uwzględnia indywidualny profil sensoryczny użytkownika i pomaga mu znaleźć spokojniejszą trasę. W przyszłości rozwiązanie mogłoby również korzystać z informacji o poziomie hałasu czy natężeniu światła.

Podobny sposób myślenia pojawił się w projekcie *NeuroSense*. Zespół zajął się sytuacją osób w spektrum autyzmu, które mogą doświadczać przeciążenia sensorycznego, zanim otoczenie w ogóle zauważy, że coś się dzieje. Zaproponowano urządzenie ubieralne, które pomaga rozpoznawać sygnały stresu i przeciążenia. Ważne było jednak coś więcej niż samo monitorowanie. To użytkownik ma zdecydować, czy chce podzielić się informacją o swoim stanie i z kim.

Jeszcze inną perspektywę przyniósł doktorancki projekt *LimbdIn*, dotyczący osób z różnicami w budowie kończyn. Zespół zwrócił uwagę nie tylko na problemy fizyczne, ale także na społeczne i emocjonalne doświadczenia dzieci i ich rodzin oraz na trudności w poruszaniu się po skomplikowanym systemie opieki i wsparcia.

W tych projektach powtarzała się jedna myśl: problem nie tkwi się „w człowieku”, lecz w sposobie, w jaki zaprojektowano przestrzeń, usługę, informację czy procedurę.





Technologia, która daje wybór

Drugi motyw to sprawczość i próba odpowiedzi na pytania: co właściwie powinno robić dobre rozwiązanie wspierające? Ciekawą odpowiedź przyniósł projekt *TinyStep*, dotyczący osób z ADHD i trudnościami w zakresie funkcji wykonawczych. Zespół początkowo rozważał większy zakres automatyzacji, ale ostatecznie przesunął punkt ciężkości. AI może zaproponować zmianę organizacji zadań czy pomóc uporządkować pracę, ale to użytkownik podejmuje decyzję.

Podobnie pomyślano o systemie monitorowania stanów związanych z chorobą afektywną dwubiegunową. Połączenie danych fizjologicznych, behawioralnych i informacji przekazywanych przez samą osobę mogłoby pomóc wcześniej zauważyć zmianę jej stanu. Z kolei *dy·fi* koncentruje się na osobach z dyskalkulią i codziennych sytuacjach związanych z pieniędzmi: rachunkach, cenach, płatnościach czy planowaniu budżetu.

W każdym z tych przypadków można było pójść na skróty i zaprojektować system, który „zrobi coś za użytkownika". Uczestnicy wybrali jednak zupełnie inną drogę: jak sprawić, żeby osoba mogła lepiej zrozumieć sytuację, w której się znajduje i samodzielnie podjąć działanie? To drobna różnica w sformułowaniu, ale duża różnica w myśleniu o projektowaniu.

Od AI do VR – technologia jest środkiem, nie celem

Podczas pracy pojawiły się niemal wszystkie technologie, których można było się spodziewać po projekcie realizowanym na uczelni technicznej. Ale uczestnicy nie zaczynali od pytania: „co możemy zrobić z AI?", lecz rozważali, gdzie jest problem i czego potrzebuje osoba, która go doświadcza.

W projekcie *Inclufy* punktem wyjścia były bariery, jakie mogą pojawiać się już na etapie poszukiwania pracy. Zespół zaproponował narzędzie wykorzystujące AI do analizy ofert zatrudnienia pod kątem ich dostępności dla osób neuroróżnorodnych. *NeuroCalm* poszedł w stronę VR i terapii ekspozycyjnej ERP dla osób z OCD. Co ciekawe, zespół świadomie odszedł od pomysłu wykorzystania urządzeń monitorujących. Zauważono, że ciągłe sprawdzanie danych z takiego urządzenia mogłoby

samo stać się elementem zachowań kompulsywnych. Z kolei doktorancki *NeuroEscape* wykorzystuje VR do pokazania środowiska edukacyjnego z perspektywy osoby neuroatypowej. Zamiast kolejnej prezentacji o neuroróżnorodności uczestnik ma doświadczyć sytuacji, w której nadmiar dźwięków, światła czy innych bodźców utrudnia skupienie.

To właśnie te decyzje były szczególnie interesujące. Technologia nie była celem samym w sobie. Miała sens, gdy odpowiadała na rozpoznaną potrzebę.

A gdzie w tym wszystkim CHAOS?

W nazwie projektu CHAOS nie oznaczał bałaganu. Chodziło o twórcze zderzenie różnych sposobów myślenia. W działaniach studenckich i doktoranckich uczestniczyły 63 osoby: 40 studentów i 23 doktorantów, w tym 48 osób z zagranicy. Międzynarodowy i interdyscyplinarny skład zespołów oznaczał różne doświadczenia, specjalizacje, sposoby myślenia i patrzenia na problem.

Jednym z ciekawszych rezultatów projektu było to, że uczestnicy zaczęli inaczej patrzeć na samo wsparcie. W wielu ich pomysłach technologia nie ma wyręczać użytkownika ani podejmować decyzji za niego. Ma dostarczyć informacji, podpowiedzieć rozwiązanie, ułatwić wykonanie zadania albo usunąć barierę. Reszta pozostaje po stronie człowieka. To ważna zmiana perspektywy. I być może właśnie tutaj kryje się najciekawsza lekcja Let's CHAOS. Nie w tym, że uczestnicy poznali kolejne technologie, ale w tym, że zaczęli stawiać sobie trudniejsze pytanie: gdzie kończy się pomoc, a zaczyna wyręczanie? W projektowaniu inkluzywnych technologii ta granica ma znaczenie. Bo technologia może być naprawdę pomocna także wtedy, gdy nie przejmuje kontroli, tylko oddaje ją użytkownikowi.

Zdjęcia z archiwum projektu



Kształtując przyszłość Erasmusa

Akademicka Strefa Wsparcia współgospodarzem Tygodnia Międzynarodowego



Katarzyna Bednarczyk

Centrum Współpracy Międzynarodowej Politechniki Łódzkiej

Małgorzata Świt

Akademicka Strefa Wsparcia Politechniki Łódzkiej

W maju tego roku w Centrum Współpracy Międzynarodowej odbył się Tydzień Międzynarodowy: „Shaping the Future of Erasmus+" .

Wydarzenie zgromadziło pracowników administracyjnych i dydaktycznych, zajmujących się współpracą międzynarodową i mobilnością akademicką z uczelni całego świata. Tydzień Międzynarodowy służył wymianie doświadczeń i dobrych praktyk oraz dyskusji o mobilności akademickiej, a także był okazją do budowania i wzmacniania relacji międzyinstytucjonalnych.

Program obejmował warsztaty, sesje networkingowe, szkolenia oraz prezentacje poświęcone m.in. zagadnieniom promocji wymiany akademickiej w kontekście umiędzynarodowienia szkolnictwa wyższego, dostępności i inkluzywności w edukacji wyższej, współpracy w ramach sojuszy uniwersyteckich, rozwojowi kompetencji interpersonalnych i kwestiom dobrostanu pracowników uczelni. Szczególnym zainteresowaniem uczestników cieszyły się spotkania dotyczące przyszłości mobilności akademickiej oraz roli europejskich partnerstw w tworzeniu nowoczesnego, otwartego i zrównoważonego środowiska akademickiego.

Jedna z sesji została poświęcona działalności *European Consortium of Innovative Universities*, do którego należy Politechnika Łódzka oraz inicjatywom angażującym studentów w rozwój współpracy międzynarodowej.

Ważnym elementem Tygodnia Międzynarodowego był również udział gości w towarzyszącym mu wydarzeniu *Mobility Picnic*, które stworzyło okazję do mniej formalnej integracji uczestników, wymiany doświadczeń oraz poznania międzynarodowej społeczności Politechniki Łódzkiej. Spotkanie w przyjaznej, piknikowej atmosferze sprzyjało nawiązywaniu nowych kontaktów zawodowych i międzykulturowych.

Poważny pracownik szacownego zagranicznego uniwersytetu na chwilę staje się małym chłopcem. Wspina się na wiśnię rosnącą na podwórku przed domem. Z kolei jego koleżanka z innej uczelni właśnie schowała się w ogromnej dziupli wydrążonej w grubym pniu jej ulubionego drzewa. Widzieliśmy to na własne oczy w ostatnią środę maja po południu. Akademicka Strefa Wsparcia miała swój udział w tworzeniu tej magii.

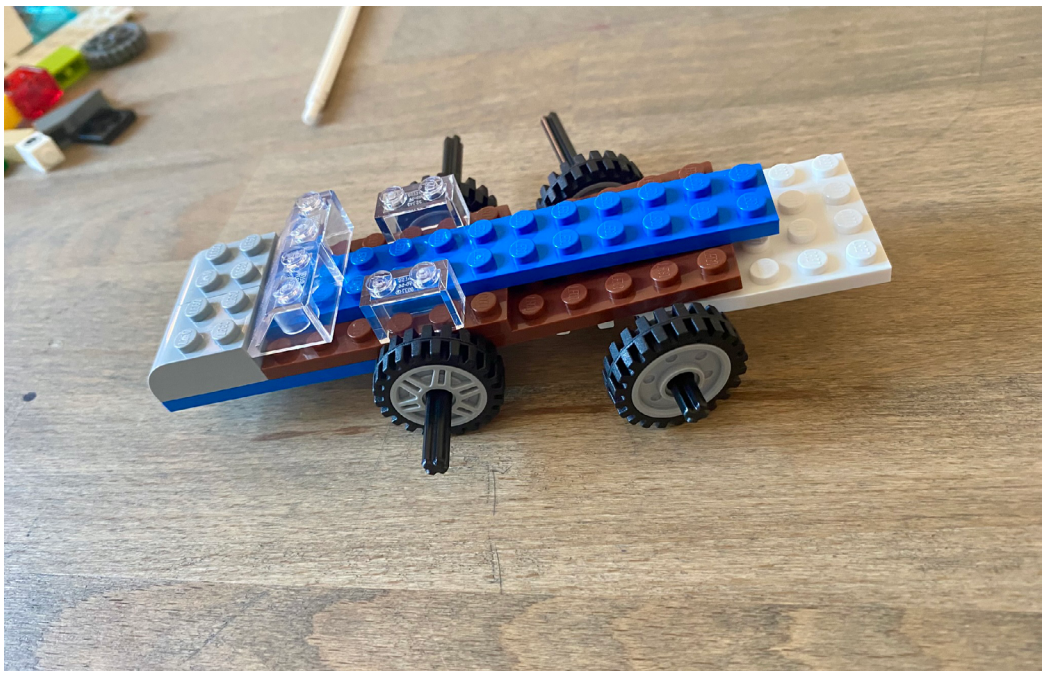
Dr Joanna Sztobryn-Giercuszkiewicz i Małgorzata Świt z Akademickiej Strefy Wsparcia poprowadziły dwa warsztaty w ramach Tygodnia Międzynarodowego.

Podczas pierwszego z nich uczestnicy zostali zaproszeni do refleksji nad tym, jakie przeszkody stoją na drodze do zapewnienia dostępności programów wymiany międzynarodowej dla wszystkich studentów, bez względu na ich szczególne potrzeby, sytuację materialną, pochodzenie, czy inne wyzwania.

Zaproszenie miało nietypową formę, gdyż na stolikach, przy których zasiedli uczestnicy warsztatów pojawiły się klocki LEGO. Już po 10 minutach od rozpoczęcia pracy można było podziwiać zbudowane przez uczestników konstrukcje ilustrujące trudne doświadczenia tych, którzy stawiają pierwszy krok na drodze do realizacji mobilności edukacyjnej. Grupa nie poprzestała na sformułowaniu problemów, ale wypracowała wspólnie propozycje ich rozwiązania. Najbardziej zaskoczył nas pomysł, aby student starający się o wyjazd kontaktował się bezpośrednio z uczelnią zagraniczną, omijając tym samym pośrednictwo uczelni macierzystej.

Wróćmy teraz do statecznego pracownika uczelni odwiedzającego krainę dzieciństwa. Ta podróż w czasie i przestrzeni możliwa była dzięki zajęciom inspirowanym przez arteterapię, które także mieliśmy przyjemność zaoferować uczestnikom Tygodnia Międzynarodowego.

Celem warsztatów było poprowadzenie pracowników uczelni partnerskich przez jeden ze sposobów na regulację systemu nerwowego obciążonego trudnymi emocjami pojawiającymi się podczas codziennej pracy ze studentami, zwłaszcza w sytuacjach reagowania na kryzys. To były dla nas pierwsze warsztaty arteterapii z tak dużą grupą. Oznaczało to ułożenie sobie w głowie scenariuszy, które najlepiej sprawdzą się w formule międzynarodowego wydarzenia dla ponad 20 dorosłych osób. Autorka zajęć postawiła na drzewo jako symbol siły, bezpieczeństwa i ukojenia. Przejaw natury w formie, w której można się schronić i którą jednocześnie można objąć ramionami. Uczestnicy warsztatów rysowali drzewa, które kojarzą im się ze spokojem i bezpieczeństwem. Niektórzy zbudowali na nich małe domki lub zawiesili na gałęziach huśtawki. Potem wspólnie stworzyli na wielkich arkuszach papieru



ekosystemy, w których każde drzewo było ważne i każde połączone z innymi.

Zapamiętamy radość i lekkość z jaką powstawały te prace. Wierzymy, że oprócz nowych znajomości, uczestnicy zawieźli do swoich domów między innymi przekonanie, że proces tworzenia jest równie ważny jak jego rezultat.

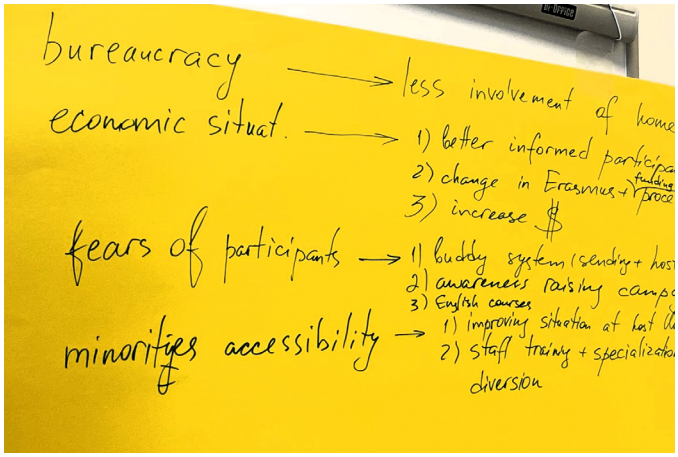
Dziękujemy koleżankom i kolegom z Centrum Współpracy Międzynarodowej za możliwość współtworzenia wydarzenia, dzięki któremu narodziło się tyle nowych relacji.

Ogromnie doceniamy także otwartość i kreatywność uczestników warsztatów. Bez nich by się to nie udało.

Zdjęcia z archiwum wydarzenia











Do Uniwersytetu w Porto z wiedzą i po wiedzę

BIP SASUP 2026

W początkach lipca Akademicka Strefa Wsparcia uczestniczyła w Programie Intensywnym organizowanym na Uniwersytecie w Porto. Wydarzenie łączyło w sobie elementy zdalne i stacjonarne. Jego uczestnicy rekrutowali się spośród pracowników jednostek wspierających studentów na uczelniach z całej Europy. Dzięki gospodarzom z Centrum Wsparcia Studentów (SASUP) Uniwersytetu Porto, Akademicka Strefa Wsparcia pełniła zaszczytną rolę oficjalnego partnera tego tygodnia. Oznaczało to, że miałyśmy przestrzeń na szczegółowe zaprezentowanie naszej misji i działalności innym uczestnikom. Zaprosiłyśmy ich także do dyskusji na temat roli empatii w naszej codziennej pracy z osobami zgłaszającymi się do nas po wsparcie.

W dniach 6–10 lipca 2026 r. Uniwersytet w Porto gościł uczestników międzynarodowego wydarzenia Blended Intensive Programme (BIP) „Challenges of Social Support in Higher Education", zorganizowanego przez Centrum Wsparcia Studentów Uniwersytetu w Porto (SASUP) we współpracy z Politechniką Gheorghe Asachi w Iași w Rumunii oraz Politechniką Łódzką.

W wydarzeniu wzięły udział osoby reprezentujące 15 uczelni z 11 krajów Europy. Przez tydzień uczestnicy wspólnie analizowali wyzwania, z jakimi mierzą się jednostki szkolnictwa wyższego wspierające studentów. Dyskusje dotyczyły m.in. zakresu pomocy udzielanej studentom, promowania równości i włączenia społecznego oraz rozwijaniu skutecznych systemów wsparcia odpowiadających na potrzeby współczesnej społeczności akademickiej.

Uczestnicy odwiedzili m.in. Centrum Wsparcia Studentów (SASUP), gdzie zapoznali się z jego działalnością oraz rozwiązaniami stosowanymi na rzecz studentów. Spotkanie stało się doskonałą okazją do porównania modeli wsparcia funkcjonujących na uczelniach partnerskich i do wymiany dobrych praktyk.

Podczas wydarzenia dużo uwagi poświęcono również zdrowiu psychicznemu i dobrostanowi studentów. Paulo Martins oraz Rita Grave z Centrum Wsparcia Studentów Uniwersytetu w Porto poprowadzili warsztaty poświęcone pierwszej pomocy





Fot. zasoby Uniwersytetu Porto





Wystąpienie przedstawicielek Akademickiej Strefy Wsparcia Politechniki Łódzkiej

psychologicznej. Uczestnicy warsztatów rozmawiali o wyzwaniach związanych ze zdrowiem psychicznym w szkolnictwie wyższym oraz o znaczeniu wczesnego rozpoznawania sytuacji kryzysowych i udzielania odpowiedniego wsparcia.

Tematykę różnorodności i inkluzywności poruszono z kolei podczas warsztatów „Tożsamość płciowa", które poprowadził Jorge Freitas – psycholog, badacz oraz kierownik projektu „IQUAL CAMPUS". Interaktywna formuła spotkania, oparta na wcielaniu się w role zachęcała do refleksji i dyskusji na temat budowania otwartego i przyjaznego środowiska akademickiego.

W programie znalazła się także debata poświęcona wyzwaniom stojącym przed jednostkami wspierającymi studentów. Do udziału w niej włączyły się przedstawicielki obszarów odpowiedzialnych za zakwaterowanie, wyżywienie oraz stypendia i inne formy pomocy finansowej.

Integralną częścią programu były również wydarzenia kulturalne i integracyjne. Uczestnicy wzięli udział w warsztatach kulinarnych, podczas których poznawali tradycyjną kuchnię portugalską, przygotowując chleb oraz pataniscas de bacalhau – tradycyjne placki z dorsza. Z kolei aktywny poranek zorganizowany przez Centrum Sportu Uniwersytetu w Porto w Ogrodach Pałacu Kryształowego pokazał, jak ważną rolę w budowaniu dobrostanu odgrywają aktywność fizyczna i wspólne spędzanie czasu.

Międzynarodowy program BIP stworzył przestrzeń do wymiany doświadczeń, nawiązywania współpracy oraz poszukiwania nowych rozwiązań w zakresie wspierania studentów. Spotkanie potwierdziło, że wyzwania związane z dobrostanem, dostępnością i pomocą studentom mają charakter międzynarodowy, a współpraca między uczelniami pozwala skuteczniej odpowiadać na zmieniające się potrzeby społeczności akademickiej.

Biuro prasowe Uniwersytetu w Porto.

Z wypowiedzi uczestników:
„Cały program był niezwykle bogaty, różnorodny i doskonale zorganizowany. Najbardziej imponujące było ogromne zaangażowanie zespołu. Naprawdę można było odczuć, że wszyscy włożyli serce i duszę w organizację tego wydarzenia."

„Wyjątkowo dobrze zorganizowane wydarzenie, z doskonale wyważonym programem aktywności, który zapewnił wartościowe i wzbogacające doświadczenia. Byliśmy również głęboko poruszeni niezwykłą życzliwością i serdecznością całego zespołu . Dziękujemy!"

Dostępność nie kończy się na wejściu do budynku



po szkoleniu „Bezpieczna ewakuacja osób z niepełnosprawnościami”

Joanna Borowczyk

Doktor inżynier architektury; pracuje w Instytucie Architektury i Urbanistyki na Wydziale Budownictwa, Architektury i Inżynierii Środowiska Politechniki Łódzkiej; ekspert w zakresie projektowania uniwersalnego oraz dostępności środowiska zbudowanego. Współpracuje z instytucjami publicznymi i organizacjami pozarządowymi na rzecz zwiększania świadomości w zakresie projektowania uwzględniającego indywidualne potrzeby użytkowników wynikające m.in. z niepełnosprawności.

Choć ewakuacja dotyczy bezpieczeństwa nas wszystkich, rzadko zastanawiamy się nad nią na co dzień. Zwykle spychamy ten temat na dalszy plan naszej świadomości.

Pokoleniu X i baby boomers ewakuacja kojarzy się przede wszystkim z lekcjami przysposobienia obronnego w szkole. Młodszym osobom – ze stewardesami rutynowo prezentującymi pasażerom startującego samolotu zasady postępowania w sytuacji zagrożenia. Stewardesami, których... prawie nikt nie słucha.

W lipcu tego roku usłyszeliśmy na terenie całej Polski próbne syreny alarmowe. No właśnie – alarm i co dalej? Jak zachować się w takiej sytuacji?

Bezpieczna ewakuacja to, podobnie jak udzielanie pierwszej pomocy, temat niezwykle ważny. Szczególnego znaczenia nabiera on w odniesieniu do osób ze szczególnymi potrzebami.

W maju tego roku miałam okazję uczestniczyć w szkoleniu z bezpiecznej ewakuacji prowadzonym na Politechnice Łódzkiej przez specjalistów z krakowskiej Akademii Górniczo-Hutniczej, Annę Lulek i Andrzeja Wójtowicza. Była to już druga edycja tego szkolenia w ubiegłym roku akademickim zorganizowana dla wszystkich tych, którym nie udało się wziąć udziału w pierwszej, grudniowej edycji.

Jako architekt i wykładowca w Instytucie Architektury i Urbanistyki, od lat zajmujący się dostępnością architektoniczną, udział w szkoleniu oceniam jako niezwykle cenne doświadczenie. Dostępność budynku nie może kończyć się na możliwości wejścia do niego i korzystania z jego przestrzeni. Musi obejmować także bezpieczną ewakuację, z uwzględnieniem indywidualnych potrzeb osób przebywających w obiekcie.

Szkolenie trafnie połączyło zagadnienia związane z projektowaniem, wymagania ochrony przeciwpożarowej i procedury organizacyjne z rzeczywistą praktyką. Omówiony został cały proces - od skutecznego alarmowania, poprzez dotarcie do drogi ewakuacyjnej i miejsca oczekiwania na pomoc, aż po opuszczenie obiektu. Szczególnie wartościowe było przedstawienie zasad projektowania i wyposażania miejsc oczekiwania na ewakuację, ich

oznakowania oraz ich powiązania z przyjętą strategią bezpieczeństwa.

Ćwiczenia z użyciem krzeseł i materacy ewakuacyjnych pozwoliły zweryfikować możliwości sprzętu i wymagania wobec osób udzielających pomocy. Najważniejszy wniosek jest jednoznaczny: samo wyposażenie budynku nie zapewnia bezpieczeństwa. Dobór urządzeń musi wynikać ze strategii uwzględniającej architekturę obiektu, rozpoznane bariery, liczbę i potrzeby użytkowników, komunikację oraz przygotowanie osób uczestniczących w ewakuacji.

Szkolenie przeprowadzono w bardzo przyjaznej atmosferze, a jednocześnie w sposób niezwykle profesjonalny i angażujący oraz z dużym poczuciem odpowiedzialności. Działania Akademickiej Strefy Wsparcia w tym obszarze są niezwykle potrzebne i powinny stać się stałym elementem kształcenia projektantów oraz przygotowania osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo w budynkach.



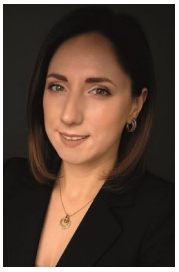




Fot. Alicja Czyżniak

Bezpieczeństwo i szczególne potrzeby w świecie nauki

relacja z ogólnopolskiego seminarium BeNiSz 2026



Wioleta Jóźwiak

Kierownik Działu BHP Politechniki Łódzkiej z kilkunastoletnim doświadczeniem w realizowaniu zadań służby BHP.



Aleksandra Maszczyk

Specjalista ds. BHP w Dziale BHP Politechniki Łódzkiej;
odpowiada za bezpieczeństwo pracy i kontrolę warunków pracy na uczelni.

W dniach 26–27 maja 2026 roku Akademickie Centrum Sportowo-Dydaktyczne Politechniki Łódzkiej „Zatoka Sportu" stało się ogólnokrajowym centrum wymiany wiedzy, dobrych praktyk oraz innowacyjnych rozwiązań w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy. Wszystko za sprawą kolejnej edycji prestiżowego seminarium „Bezpieczeństwo w Nauce i Szkolnictwie Wyższym BeNiSz 2026".
Wydarzenie, które od lat na stałe wpisuje się w kalendarz najważniejszych przedsięwzięć branżowych w sektorze akademickim, zostało zorganizowane przez Dział BHP Politechniki Łódzkiej we współpracy z redakcją miesięcznika ATEST. Tegoroczne wydarzenie odbyło się pod patronatem JM Rektora Politechniki Łódzkiej prof. dr hab. inż. Krzysztofa Jóźwika i przyciągnęło liczne grono ekspertów, praktyków, pracowników służby bhp uczelni wyższych oraz instytutów naukowych z całego kraju.

Seminarium BeNiSz od kilku lat stanowi kluczową platformę dyskusyjną dla środowiska akademickiego mierzącego się na co dzień z wielowymiarowymi wyzwaniami w obszarze zapewniania bezpiecznych warunków pracy i kształcenia. Specyfika uczelni wyższych – łączących infrastrukturę dydaktyczną i laboratoria badawcze z obiektami sportowymi i przestrzeniami administracyjnymi – wymaga podejścia interdyscyplinarnego i ciągłej aktualizacji wiedzy.

W tym roku ciężar organizacyjny tego wymagającego logistycznie i merytorycznie wydarzenia wzięła na swoje barki Politechnika Łódzka, a w szczególności pracownicy Działu BHP. Dzięki ich zaangażowaniu oraz wsparciu redakcji miesięcznika ATEST uczestnicy mogli liczyć na niezwykle intensywny, dopracowany w najmniejszych szczegółach program, oparty zarówno na eksperckich wykładach, jak i warsztatach. Wybór nowoczesnego kompleksu „Zatoka Sportu" jako miejsca obrad okazał się strzałem w dziesiątkę

– przestronne, nowoczesne wnętrza zapewniły doskonałe warunki do prelekcji, networkingu oraz ekspozycji stoisk partnerskich.

Oficjalnego otwarcia seminarium dokonał JM Rektor Politechniki Łódzkiej, prof. dr hab. inż. Krzysztof Jóźwik. W swoim przemówieniu podkreślił, że zagadnienie bezpieczeństwa na nowoczesnej uczelni wyższej należy traktować priorytetowo. Doskonalenie oraz aktualizacja wiedzy, a przede wszystkim wymiana poglądów pomiędzy pracownikami służby bhp są kluczem do stworzenia bezpiecznego miejsca pracy i nauki. Uczestnictwo w konferencjach dotyczących bezpieczeństwa w szkolnictwie wyższym przekuwa się na tworzenie właściwych przepisów wewnętrznych oraz wprowadzanie działań mających na celu eliminację lub ograniczenie zagrożeń mogących pojawić się każdego dnia, zarówno w obszarze naukowym i badawczym, jak i kształcenia.

Niezwykle osobiste, a zarazem głęboko merytoryczne wystąpienie inaugurujące wygłosiła Wioleta Jóźwiak, kierownik Działu BHP Politechniki Łódzkiej. Zwróciła ona uwagę na wyjątkowy termin seminarium, rozpoczynając od pytania do uczestników: „Czy zastanawiali się Państwo kiedyś, dlaczego bezpieczeństwo ma tak silny, kobiecy pierwiastek? Spotykamy się 26 maja, w Dniu Matki, i trudno o lepszy moment na taką refleksję".

Kierownik Działu BHP Politechniki Łódzkiej postawiła kluczowe dla całej idei seminarium pytania retoryczne: „Bo czy nauka może się rozwijać bez poczucia bezpieczeństwa? Czy innowacje mogą powstawać tam, gdzie brakuje ochrony?"

Wioleta Jóźwiak podkreśliła, że intencją organizatorów jest to, aby tegoroczne seminarium nie skupiało się wyłącznie na suchych przepisach i procedurach, ale stało się przestrzenią do rozmowy o tym, jak tę „matczyną" odpowiedzialność uczelni przekuć w realne i skuteczne standardy bezpieczeństwa.

Do powitań i życzeń owocnych obrad jako współorganizator seminarium dołączył również Robert Kozela, redaktor naczelny miesięcznika ATEST – Ochrona Pracy. Skierował on wyrazy wdzięczności m.in. do partnerów seminarium – firm EnSafe.One, Hitachi Energy, Filter Service oraz Tarbonus.

Rolę moderatora przyjęła Aleksandra Maszczyk, specjalista ds. BHP na Politechnice Łódzkiej.

Pierwszy blok tematyczny zdominowały zagadnienia związane z szeroko pojętym bezpieczeństwem chemicznym i radiologicznym w laboratoriach badawczo-dydaktycznych.

Natomiast część przedpołudniową tego dnia zamknęło wystąpienie reprezentanta firmy EnSafe One. Dawid Odbierzychleb zaprezentował referat „Mobilność osób o szczególnych potrzebach – sprzęt do ewakuacji firmy EnSafe", połączony z praktyczną demonstracją nowoczesnych technologii wspierających ewakuację osób z ograniczeniami. Uczestnicy seminarium mogli osobiście przetestować sprzęt służący do ewakuacji.

Wykład i ćwiczenia uświadomiły uczestnikom, iż niezwykle istotne jest również dbanie o okresowe szkolenia z tego zakresu, gdyż w sytuacji zagrożenia nie ma czasu na zastanawianie się. Trzeba instynktownie działać zgodnie z wyuczonymi nawykami.

Po przerwie uwaga audytorium została skierowana na niezwykle ważny temat, jakim jest bezpieczeństwo pracowników i studentów ze szczególnymi potrzebami. Blok otworzyła Joanna Sztobryn-Giercuszkiewicz wykładem „Niepełnosprawność w liczbach". Celem wystąpienia było pokazanie skali i zróżnicowania zjawiska niepełnosprawności w Polsce oraz na Politechnice Łódzkiej, na bazie danych gromadzonych przez Akademicką Strefę Wsparcia. Dane liczbowe zostały uzupełnione analizą konkretnych przypadków oraz omówieniem ich praktycznych implikacji dla uczelni.



JM Rektor Politechniki Łódzkiej, prof. dr hab. inż. Krzysztof Jóźwik otwiera seminarium.



Ewa Worotyńska-Kos "Reset układu nerwowego. 30 minut - szybkie techniki redukcji stresu i napięcia"

Kontynuacją tej myśli była prezentacja „Niepełnosprawność – nieoczywiste wyzwania dla uczelni", przygotowana wspólnie przez Łukasza Miszczaka oraz Patrycję Pichlak. Autorzy skupili się na barierach mentalnych, organizacyjnych i architektonicznych występujących na uczelniach wyższych.

Gdy mówi się o dostępności uczelni, najczęściej myślimy o podjazdach, windach czy odpowiednio przygotowanych ciągach komunikacyjnych. Tymczasem znaczna część osób ze szczególnymi potrzebami funkcjonuje z ograniczeniami, których nie sposób zauważyć podczas codziennych kontaktów.

Autorzy prezentacji zwrócili uwagę na zjawisko tzw. niewidocznych niepełnosprawności, obejmujących między innymi choroby przewlekłe, zaburzenia neurorozwojowe, problemy psychiczne oraz schorzenia neurologiczne i sensoryczne. Do tej grupy należą osoby cierpiące na choroby układu pokarmowego, oddechowego i krążenia, cukrzycę, nowotwory, spektrum autyzmu czy różnego rodzaju dysfunkcje wzroku. To właśnie niewidoczność tych ograniczeń bywa źródłem największych trudności. Osoba potrzebująca wsparcia często spotyka się z brakiem zrozumienia nie dlatego, że jej potrzeby są wygórowane, lecz dlatego, że pozostają one niezauważone.

Wystąpienie wpisywało się w szerszą dyskusję poświęconą bezpieczeństwu pracowników i studentów ze szczególnymi potrzebami. Organizatorzy podkreślali, że bezpieczeństwo w środowisku akademickim nie ogranicza się wyłącznie do kwestii technicznych czy procedur związanych z sytuacjami kryzysowymi. Obejmuje również tworzenie warunków umożliwiających pełne uczestnictwo w życiu uczelni wszystkim członkom społeczności akademickiej.

W przypadku osób z niewidocznymi niepełnosprawnościami wyzwaniem mogą być zarówno bariery organizacyjne, jak i społeczne. Sztywne harmonogramy zajęć, brak możliwości indywidualnego dostosowania warunków nauki lub pracy, a także niedostateczna wiedza współpracowników i przełożonych mogą powodować, że nawet wybitnie uzdolnione osoby nie są w stanie w pełni wykorzystać swojego potencjału.

Szczególnie cennym elementem prezentacji były przykłady konkretnych rozwiązań stosowanych na Politechnice Łódzkiej. Autorzy pokazali, że skuteczne wsparcie nie zawsze wymaga dużych nakładów finansowych. Częściej potrzebne są otwartość, dialog i gotowość do indywidualnego podejścia.

Zaprezentowane przypadki dotyczyły między innymi studentów z ograniczeniami ruchowymi, osób z zanikiem mięśni, osób z głębokimi wadami wzroku, studentów i pracowników ze spektrum autyzmu oraz pracowników z przewlekłymi chorobami układu pokarmowego. Każdy z tych przykładów pokazywał, że potrzeby poszczególnych osób mogą znacząco się różnić, a uniwersalne rozwiązania nie zawsze są wystarczające.

Istotne znaczenie mają zatem elastyczne formy organizacji pracy i kształcenia, wykorzystanie technologii wspomagających, odpowiednia komunikacja, możliwość dopasowania miejsca pracy czy uwzględnianie indywidualnych ograniczeń zdrowotnych podczas planowania obowiązków. Takie działania nie tylko wspierają osoby ze szczególnymi potrzebami, ale również podnoszą jakość funkcjonowania całej organizacji.

Jednym z najważniejszych wniosków płynących z prezentacji było odejście od traktowania dostępności wyłącznie jako obowiązku wynikającego z przepisów prawa. Inkluzywność została przedstawiona jako element budowania nowoczesnej uczelni, która potrafi wykorzystać potencjał wszystkich swoich pracowników i studentów.

Warto zauważyć, że takie podejście jest zgodne z kierunkiem rozwoju współczesnych uczelni, które coraz częściej postrzegają różnorodność jako wartość wzmacniającą potencjał naukowy, dydaktyczny i organizacyjny.

Na zakończenie prezentacji uczestnicy seminarium zostali zachęceni do refleksji nad pozornie prostym pytaniem:„Co możemy zmienić już dziś w naszym miejscu pracy, aby było bardziej inkluzywne?”.

Odpowiedź nie zawsze wymaga daleko idących reform. Czasem wystarczy większa uważność na potrzeby drugiego człowieka, gotowość do rozmowy oraz przekonanie, że dostępność nie jest przywilejem dla wybranych, lecz warunkiem równego uczestnictwa w życiu akademickim.

Temat dostepności w kontekście bezpieczeństwa rozwinięty został przez Małgorzatę Perdeus-Białek z Uniwersytetu Jagiellońskiego, która postawiła pytanie: „Czy indywidualne plany ewakuacji są potrzebne?”. Prelegentka zwróciła uwagę na fakt, że dostępność budynków obejmuje nie tylko możliwość korzystania z nich na co dzień, ale także bezpieczną ewakuację osób ze szczególnymi potrzebami. Przedstawiła doświadczenia Uniwersytetu Jagiellońskiego związane ze szkoleniami, wyposażaniem obiektów w sprzęt ewakuacyjny oraz opracowywaniem indywidualnych planów ewakuacji.

W podobnym tonie wypowiedział się Marcin Warzocha z Uniwersytetu Gdańskiego w referacie „Ewakuacja bez barier – podejście do bezpieczeństwa osób z niepełnosprawnościami w UG”. Omówił zasady organizacji ewakuacji osób ze szczególnymi potrzebami, znaczenie odpowiednich procedur i wyposażenia oraz rolę współpracy jednostek odpowiedzialnych za bezpieczeństwo.



Szczególną uwagę poświęcił doświadczeniom z próbnych ewakuacji jako praktycznemu narzędziu oceny poziomu bezpieczeństwa.

Ogromne zainteresowanie wzbudziło wystąpienie Michała Błaszczyka i Anny Wielgosińskiej pt. „Udzielanie pierwszej pomocy przedmedycznej przez osoby z ograniczeniami”. Pani Anna Wielgosińska pokazała, w jaki sposób osoby z ograniczeniami mogą skutecznie uczestniczyć w działaniach ratunkowych i udzielać pomocy innym. Było to niezwykle inspirujące wystąpienie, przełamujące stereotypowe postrzeganie osób ze szczególnymi potrzebami wyłącznie jako odbiorców pomocy.

Pierwszy dzień konferencji zwieńczyła prelekcja Karoliny Kaczmarek pt. „Rehabilitacja poprzez pracę w Spółdzielni Inwalidów „ZGODA”.

Prelegentka przedstawiła działalność spółdzielni, której misją jest wspieranie osób z niepełnosprawnościami poprzez tworzenie bezpiecznych i dostosowanych do ich potrzeb warunków pracy. Szczególną uwagę poświęcono idei rehabilitacji poprzez pracę oraz działaniom wspierającym aktywizację zawodową pracowników.

Dzień drugi seminarium poswięcony był kwestiom równowagi psychicznej i praktyce warsztatowej.

Dzień rozpoczął się od sesji Ewy Worotyńskiej-Kos pt. „Reset układu nerwowego w 30 minut – szybkie techniki redukcji stresu i napięcia”. Uczestnicy poznali proste techniki oddechowe i ćwiczenia wspierające regulację układu nerwowego, które mogą być wykorzystywane zarówno w pracy, jak i w codziennych sytuacjach stresowych.

Alternatywą dla prowadzonych tego dnia warsztatów dotyczących bezpieczeństwa chemicznego oraz przygotowania do kontroli Państwowej Inspekcji pracy były warsztaty psychologiczno-komunikacyjne Ewy Worotyńskiej-Kos pt. „Każda emocja mile widziana – przywitaj, zrozum, oswój”. Uczestnicy mieli okazję przyjrzeć się emocjom jako ważnemu źródłu informacji o własnych potrzebach i reakcjach. Warsztaty łączyły refleksję z praktycznymi ćwiczeniami rozwijającymi inteligencję emocjonalną

oraz umiejętność świadomego reagowania w codziennych sytuacjach zawodowych i prywatnych.

Seminarium BeNiSz 2026 w Łodzi jednoznacznie dowiodło, że kultura bezpieczeństwa w polskim szkolnictwie wyższym dynamicznie ewoluuje. Kluczowym trendem staje się przeniesienie akcentu z formalnego przestrzegania przepisów na realne, zindywidualizowane wsparcie pracowników oraz studentów. Zmiany te skutecznie łączą wymiar fizyczny – obejmujący nowoczesne systemy ewakuacji i ochronę przed substancjami chemicznymi – z dbałością o zdrowie psychiczne, redukcję stresu oraz dobrostan emocjonalny.

Seminarium pokazało także, że bezpieczeństwo i dostępność są ze sobą nierozerwalnie związane. Uczelnia, która potrafi dostrzegać potrzeby osób z niewidocznymi niepełnosprawnościami, staje się miejscem bardziej przyjaznym, nowoczesnym i otwartym dla wszystkich. To właśnie od takiego zrozumienia zaczyna się prawdziwie inkluzywna wspólnota akademicka.

Fundamentem wydarzenia stała się otwarta wymiana wiedzy, dobrych praktyk i eksperckich doświadczeń. Bez tak szerokiej i partnerskiej współpracy środowiska akademickiego niemożliwe byłoby budowanie kolejnych edycji seminarium, których głównym celem pozostaje stałe, wzajemne doskonalenie obszaru bezpieczeństwa.

Doświadczenia z Łodzi jasno wskazują, że przyszłość bezpiecznej nauki i pracy zależy od naszej wspólnej inicjatywy, ciągłego dialogu oraz odwagi w podejmowaniu nowych wyzwań. Gorąco zachęcamy kolejne uczelnie do przejęcia roli gospodarza przyszłych edycji – to nie tylko prestiż, ale przede wszystkim realny wkład w budowanie nowoczesnych standardów BHP w polskim szkolnictwie wyższym.

Oryginalny tekst o Seminarium ukazał się w miesięczniku ATEST- Ochrona Pracy.

Zdjęcia z seminarium: Marcin Szmidt



Historia dostępności w architekturze



José Peral López

Architekt, naukowiec i wykładowca akademicki pracujący na Uniwersytecie w Sewilli. W swojej pracy skupia się na historii architektury, ochronie zabytków oraz dostosowywaniu miast do potrzeb wszystkich ludzi. W czerwcu 2026 roku prowadził na Politechnice Łódzkiej otwarte warsztaty mistrzowskie oraz wykład pod hasłem „Miasto, które rozumiem".

Dostępność jako obszar uniwersalny, ma wszelkie przesłanki ku temu, by zostać uznaną za odrębną dyscyplinę naukową i dziedzinę wiedzy. Dostępność odnosi się do różnorodnych aspektów życia, natomiast to właśnie architektura, jako dyscyplina od dawna funkcjonująca w kontekście dostępności, może wnieść do tematu istotny wkład dzięki stosowanym w niej rozwiązaniom.

Już wielkie przemiany społeczno-kulturowe XVIII i XIX wieku wpłynęły w pewnym, niewielkim zakresie na rozwój idei dostępności dzięki wprowadzeniu nowych zasad projektowania architektonicznego oraz konserwacji zabytków. Z jednej strony pojawił się funkcjonalizm oparty na efektywności, z drugiej zaś odkrywanie i reinterpretacja zespołów zabytkowych z przeszłości, postrzeganych wówczas jako architektura tworzona dla herosów.

Z pierwszego nurtu wywodzi się idea windy, która początkowo służyła rozwojowi budownictwa pionowego, a z czasem stała się jednym z najważniejszych narzędzi wspierających dostępność. Z kolei w odniesieniu do dziedzictwa przeszłości reinterpretowano rampy umożliwiające powszechny dostęp do sanktuariów starożytności, takich jak Świątynia Fortuny w Palestrinie, jako monumentalne schody o charakterze niemal olimpijskim, czego przykładem jest Walhalla w Bawarii.

Nadszedł wiek XX, a wraz z nim globalny kryzys wywołany przez I wojnę światową. Jej skutki dotknęły wszystkich zakątków świata i wszelkich obszarów życia. Nastąpił gwałtowny wzrost liczby osób okaleczonych wskutek działań wojennych, a tym samym posiadających zróżnicowane szczególne potrzeby. W Wiedniu lat 20. XX wieku samorząd miejski, kierujący się silnym zaangażowaniem społecznym, promował poprawę jakości zasobów mieszkaniowych. Architekci zaangażowani w te działania starali się łączyć architekturę totalną ze społeczną.

Budynek, jako taki, był efektem projektu architektonicznego dopracowanego w każdym wymiarze skali. W związku z tym w centrum zainteresowań, np. Adolfa Loosa znalazła się prefabrykacja jako narzędzie indywidualnego dostosowania. Architekt, cierpiący na postępującą utratę słuchu, opatentował w 1921 roku system budowlany Haus mit einer Mauer („dom z jedną ścianą"). Jego celem było umożliwienie dostosowania każdego domu do indywidualnych potrzeb użytkownika, poprzez uczynienie procesu budowy prostszym i w pewnym sensie bardziej rzemieślniczym. Funkcjonalizm ustąpił miejsca innemu modelowi troski o człowieka, bardziej partycypacyjnemu, w którym dostosowywanie przestrzeni i otoczenia nie było już traktowane jako działanie ortopedyczne czy naprawcze.

Na dobre zmieniło się postrzeganie niepełnosprawności oraz tego, w jaki sposób niepełnosprawność jest włączana do narracji i teorii architektury. Dlatego też konieczne jest



Narodowe Muzeum Archeologiczne w Palestrinie. https://direzioneregionalemuseilazio.cultura.gov.it/en/



Leo von Klenze, Walhalla Memorial Site w Donaustauf koło Ratyzbony, 1842. Simon Waldherr, licencja CC BY-SA 4.0.

zaproponowanie nowego modelu relacji między architekturą a niepełnosprawnością.

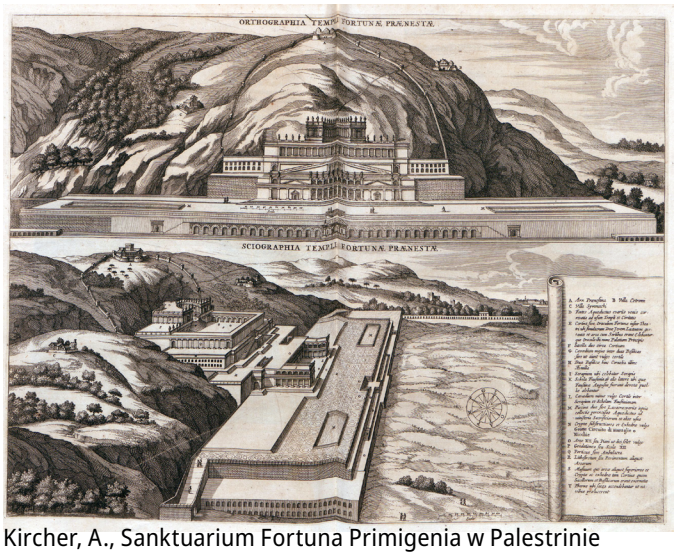
Jednocześnie niektóre próby wprowadzania dostępności do przestrzeni publicznej doprowadziły do powstawania rozwiązań skomplikowanych i problematycznych, które zamiast poprawiać czytelność i użyteczność przestrzeni, stworzyły nowe bariery. Przykładem jest Robson Square w Vancouver (Kanada), gdzie liczne, meandrujące rampy miały ułatwiać poruszanie się. W praktyce jednak okazały się źródłem utrudnień i zagrożenia dla osób z niepełnosprawnością wzroku oraz trudnościami poznawczymi. Skutkowało to utratą przejrzystości przestrzeni i jej funkcjonalności, a więc także ograniczeniem jej efektywności, a w konsekwencji satysfakcji użytkowników, w tym tych poruszających się na wózkach.

W jakich obszarach architektura może przyczynić się do poprawy dostępności, a tym samym dobrostanu?

Najbardziej oczywistym obszarem działań architektury pozostaje tradycyjna działalność budowlana, czyli projekt architektoniczny i realizacja inwestycji. Jednak we współpracy z innymi dziedzinami wiedzy architektura może również wnosić istotny wkład w tworzenie przepisów, regulacji, norm i wytycznych dotyczących dostępności.

Znaczącą rolę odgrywają także procesy partycypacyjne, w których tworzone są własne mapy i opracowania przestrzenne, pozwalające analizować oraz przedstawiać różne skale przestrzeni w sposób syntetyczny i graficzny. W tym zakresie szczególnie wartościowe mogą być działania uwzględniające doświadczenia sensoryczne oraz ich reprezentację w przestrzeni miejskiej.

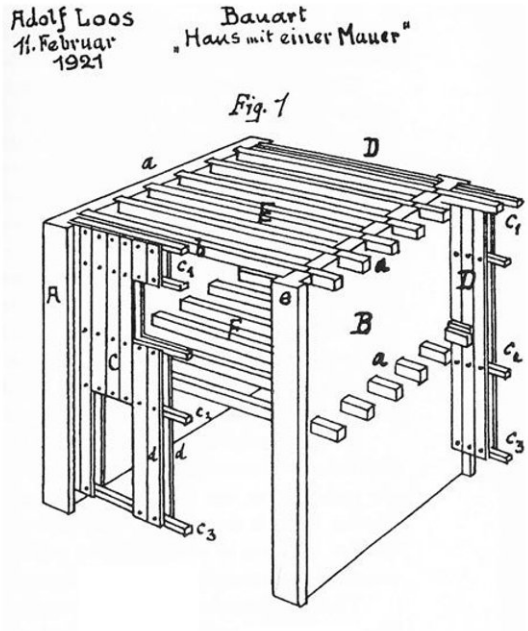
Zarówno projektowanie architektoniczne, jak i historia oraz teoria architektury wskazują, że poprawa dostępności wymaga nowych interpretacji



Kircher, A., Sanktuarium Fortuna Primigenia w Palestrinie (Lacjum), 1671. Europejska Biblioteka Informacji i Kultury



Otto Wagner, 1905, krzesło Sitzmaschine dostosowane do potrzeb przyjaciela - osoby z ograniczoną mobilnością



Dom z jedną ścianą (Haus mit einer Mauer), Adolf Loos, 1921. Ilustracja zaczerpnięta z czasopisma „Revista 1:100", nr 43, marzec 2013, s. 74-79.

przestrzeni oraz przejścia od refleksji do działania. Konieczne jest również współdziałanie z innymi obszarami wiedzy, zwłaszcza związanymi z klimatem, percepcją sensoryczną i aspektami społecznymi.

W tym kontekście dziedzictwo kulturowe, jego materialna forma, ale również środowisko miejskie i przestrzeń regionalna stoją dziś przed szczególnie istotnym wyzwaniem. Warunkiem sukcesu jest jednak uwzględnienie wszystkich potrzeb i wymagań jednocześnie.

Podsumowując, należy zaktualizować podejście architektury do kwestii dostępności oraz działać w następujących obszarach:

Architektura powinna wnosić swój specyficzny wkład w uznanie dostępności za samodzielną dyscyplinę wiedzy. Należy wyjść poza postrzeganie dostępności jako środka do kompensacji braków czy ograniczeń i traktować ją jako naturalną, nieodłączną cechę kreowanego środowiska.

Należy doskonalić model społeczny oraz zapewniać dobrostan poprzez przekształcanie przestrzeni wewnątrz i na zewnątrz budynków, zarówno w miastach, jak i poza nimi. Szczególną uwagę należy poświęcić obszarom wiejskim, na których można testować rozwiązania możliwe do wdrożenia gdzie indziej, a także będących przestrzeniami łatwiejszymi do odtworzenia dzięki mniejszej liczbie stworzonych tam przez człowieka barier.

Należy wreszcie udoskonalać działania w obszarze dziedzictwa kulturowego, kluczowego ze względu na złożoność procesów i liczbę zaangażowanych podmiotów. Niezbędne jest ponowne odczytanie teorii konserwacji zabytków oraz wykorzystanie nowych technologii w taki sposób, aby doprowadzić do debaty rzeczywiście uwzględniającej wszystkich ludzi jako odbiorców i użytkowników dziedzictwa kulturowego.

Edukacja architektoniczna powinna dążyć do sytuacji, w której dostępność jest integralną częścią programów nauczania, a nie osobnym zagadnieniem omawianym wyłącznie w ramach wybranych przedmiotów. W systemie opartym na kompetencjach idealnym celem jest osiągnięcie pełnej inkluzywności jako podstawowego prawa, a nie dodatkowego wymagania.

Bibliografia

- Gissen, D. (2024) *La arquitectura de la discapacidad. Edificios, ciudades y paisajes más allá del acceso.* Bartlebooth,
- Hernández de León, M. (2000). *La casa de un solo muro.* Madrid, Nerea.
- León J. M.et all. (2024) “Espacios urbanos y sentido de comunidad: claves para mejorar la calidad de vida residencial y combatir la soledad no deseada”, czasopismo *ACE,* nr 55.
- Mendiola, I. (2001) “Cartografías liminales: el (des)pliegue topológico de la práctica identitaria” w *Política y Sociedad*, 34.



Anty-dostępność: Robson Square w Vancouver. Zdj. Tom Magliery - Flicr

Uczelnia dla Wszystkich

społeczność LGBTQ+ na Uniwersytecie La Coruña



Pedro Ángel Bogo López

Kieruje jednostką ds. wspierania różnorodności na Universytecie La Coruña, absolwent pedagogiki społecznej, psychopedagogiki oraz studiów magisterskich w zakresie pracy z młodzieżą zagrożoną wykluczeniem. Rozwijał projekty społęczne skierowane do grup wrażliwych społecznie na Kubie, w Chile i Meksyku. Pracował także w Madrycie w dzielnicach o wysokim poziomie nierówności społecznych.

Z chwilą dołączenia przeze mnie do zespołu zajmującego się różnorodnością na Uniwersytecie La Coruña działalność zarówno tej jednostki, jak i całej uczelni zyskała perspektywę społeczności LGBTQ+. A to dzięki temu, że od wielu lat pracowałem z tą społecznością, a także sam do niej należę. Dlatego też powstała na uczelni jednostka ds. wsparcia społeczności LGBTQ+, czyli przestrzeń służąca zwiększeniu widoczności tej społeczności i świadomości jej istnienia oraz odpowiadająca na jej potrzeby i problemy. A tych nie brakuje.

Podobnie jak w innych obszarach życia społecznego, także na uczelniach mamy do czynienia z licznymi aktami przemocy wynikającymi z uprzedzeń wobec osób LGBTQ+, manifestującymi się zarówno poprzez czyny, jak i zaniechania. Ignorowanie rzeczywistości osób trans i niebinarnych w procesie edukacyjnym, czy też wykluczanie różnorodnych modeli rodziny w dyskursie akademickim, stanowi również formę przemocy. Nie są nią wyłącznie obelgi czy fizyczne ataki. Istnieje także przemoc pośrednia i strukturalna, która nadal utrzymuje tę społeczność w sytuacji nierówności.

Dotyczy to nie tylko uczelni. Galicja, w której położona jest La Coruña, to region w przeważającej mierze wiejski z rozproszonymi niewielkimi miejscowościami. W rezultacie wiele młodych osób funkcjonuje w środowiskach, które mogą być bardzo nieprzyjazne. Dotyczy to także domów rodzinnych, w których osoby te nie otrzymują akceptacji i zgody na wolność. Rodzice, w przekonaniu, że czynią to dla dobra swoich dzieci, komplikują im życie. Na przykład w ubiegłym roku pracowaliśmy z młodą osobą transpłciową, której rodzice odmówili uznania jej tożsamości. W związku z tym zmuszona była tę tożsamość ukrywać, co miało dla niej poważne konsekwencje emocjonalne.

Należy również wspomnieć o przemocy i prześladowaniach występujących już na

wcześniejszych etapach edukacji - w szkołach podstawowych i średnich. Badania Unii Europejskiej wskazują, że ponad 55% ogółu uczniów i uczennic doświadczyło jakiejś formy przemocy fizycznej lub słownej ze strony rówieśników i rówieśniczek. Zwracają one także uwagę na bierność części kadry nauczycielskiej wobec takich sytuacji.

Jakie są tego skutki? Przede wszystkim strach. Strach przed byciem sobą, przed wyrażaniem siebie i życiem zgodnie z własną tożsamością. Strach, który zmusza ludzi do ukrywania swojego prawdziwego „ja", co przynosi jedynie krzywdę, ból i cierpienie.

Wiemy o tym, dlatego realizujemy na naszym uniwersytecie plany działania i podejmujemy inicjatywy ukierunkowane na to, co uważamy za najważniejsze: aby ludzie byli naprawdę wolni i szczęśliwi.

Oto niektóre z tych działań:

Widoczność i podnoszenie świadomości

Prowadzimy kampanie informacyjne z wykorzystaniem plakatów, filmów i mediów społecznościowych, które spotykają się z dużym zainteresowaniem i pozytywnym odbiorem.



Obchodzimy Dni Dumy czy też Dni Widoczności Osób Transpłciowych. Z tej okazji wywieszamy również flagę LGBTQ+ na budynku rektoratu.

Obecnie na uczelni powstaje także flaga partycypacyjna. Każda osoba należąca do społeczności akademickiej może umieścić na niej własną wstążkę. Flaga zostanie zawieszona podczas obchodów Miesiąca Dumy w przyszłym roku.

Partycypacja i sieci wsparcia

Zaangażowanie społeczności LGBTQ+ w życie uczelni jest bardzo ważne. Dotyczy to zresztą całej społeczności akademickiej. Tworzenie przestrzeni do spotkań i wzajemnego wsparcia ma fundamentalne znaczenie. Dlatego też raz w miesiącu odbywają się spotkania aktywnie działającej organizacji studenckiej skupiającej osoby transpłciowe i niebinarne.

Od kilku lat, w ramach projektu „Bliżej rzeczywistości LGBTQ+" wykładowcy udostępniają część swoich zajęć zaproszonym osobom i organizacjom, które przedstawiają w tym czasie swoje historie, realizują spektakle o tematyce LGBTQ+, recytują teksty literackie, a nawet organizują występy drag.

Szkolenia i kampanie informacyjne

Na uniwersytecie organizowane są specjalistyczne szkolenia dla osób studiujących na uczelni oraz dla kadry akademickiej i administracyjnej .

Ponadto każdego roku odbywa się co najmniej jedna prelekcja poświęcona wybranemu zagadnieniu związanemu z tożsamością seksualną. W tym roku jednym z poruszanych tematów było zjawisko seksmigracji, czyli sytuacji opuszczania swojego środowiska, aby móc z dala od niego żyć w wolności.



Tworzenie regulacji

Wypracowaliśmy procedurę postępowania w sytuacji przejawów uprzedzenia i dyskryminacji wobec osób LGBTQ+, która koncentruje się na nadaniu działaniom antydyskryminacyjnym oraz działaniom na rzecz przeciwdziałaniu nienawiści wymiaru edukacyjnego i wychowawczego. Mieliśmy okazję sprawdzić ją w praktyce w przypadku studenta, który nękał kolegę z powodu jego orientacji seksualnej. Wszczęto wobec niego postępowanie dyscyplinarne, ale zamiast go karać, zaproszono go do wykonywania prac na rzecz biura LGBTQ+, takich jak rozwieszanie plakatów na wydziałach czy obsługa telefonu informacyjnego. Było to dla niego rozwijające doświadczenie, które zmieniło jego sposób patrzenia na wiele spraw.

Odejście od represjonowania w stronę działań edukacyjnych jest tutaj kluczowe.

Dysponujemy również wewnętrzną regulacją, która umożliwia osobom transpłciowym zmianę imienia i wpisu o płci w dokumentacji naszej uczelni.

Uniwersytet powinien być przestrzenią sprzyjającą wzrastaniu nas wszystkich, nie tylko na poziomie akademickim, ale także emocjonalnym i osobistym.

My, jako pracownicy uczelni, musimy uświadomić sobie, jak wiele możemy zrobić, zwłaszcza dla tych osób, którym jest najtrudniej.

I właśnie tak działamy.



Coaching w Biurze ds. Osób z Niepełnosprawnościami

wsparcie zmieniające perspektywę



Aleksandra Derlukiewicz

Koordynator Biura ds. Osób z Niepełnosprawnością
Akademii Bialskiej im. Jana Pawła II
w Białej Podlaskiej

Doradztwo zawodowe na uczelni ma jasny cel: pomóc studentowi wejść na rynek pracy. Zwykle zaczyna się od przygotowania CV i profilu na LinkedIn, potem pojawiają się praktyki i rozmowy rekrutacyjne. To ważne kroki, ale dla wielu studentów z niepełnosprawnościami to dopiero połowa drogi. Dochodzą bariery w otoczeniu, koszty zdrowotne, stereotypy i lęk przed oceną. Coraz częściej pojawia się też pytanie: Czy to na pewno dla mnie? Czy dam radę?

W takich sytuacjach potrzebne jest wsparcie, które nie tylko dostarcza informacji, ale wzmacnia sprawczość i pomaga podejmować decyzje.

Rynek pracy pokazuje, że wyzwanie ma szerszy, systemowy charakter. W 2023 r. wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami wyniósł 32,3%, podczas gdy dla osób bez niepełnosprawności było to 82,2%. To niemal 50 punktów procentowych różnicy. Te liczby nie mówią o potencjale, ale o barierach i nierównych szansach. Pokazują też, jak kluczowy jest moment przejścia ze studiów do pracy.

Dane BAEL dotyczące osób z niepełnosprawnościami w wieku 18–59/64 są jednoznaczne: w 2023 r. wskaźnik zatrudnienia wyniósł 32,3%, podczas gdy dla osób bez niepełnosprawności w tym samym wieku było to 82,2%. Różnica to 49,9 punktu procentowego. [2] Te liczby nie mówią o potencjale osób z niepełnosprawnościami – mówią o barierach i nierównych szansach. Pokazują też, jak kluczowy jest moment przejścia ze studiów do pracy.

Na uczelniach studiuje coraz więcej osób z niepełnosprawnościami, choć nadal jest to mniejszość. GUS podaje udział 1,8% w roku akademickim 2023/24, a w 2024/25 – 1,9%. [3] [4] W skali kraju to tysiące osób. Warto też pamiętać o szerszym tle społecznym: na koniec 2024 r. 3,9 mln osób w Polsce miało ważne orzeczenie o niepełnosprawności lub stopniu

niepełnosprawności, co stanowi 10,5% ludności. [1] To nie jest margines – to stała część społeczności akademickiej i rynku pracy.

W tym kontekście coaching staje się praktycznym uzupełnieniem doradztwa zawodowego. Nie zastępuje poradnictwa i nie konkuruje z nim, ale wnosi inną jakość rozmowy. Międzynarodowe standardy opisują coaching jako partnerską współpracę, która pobudza myślenie i inspiruje do maksymalizowania potencjału. [5] Coach nie daje gotowych odpowiedzi – pomaga je wypracować. Student nie jest „odbiorcą porady", ale współautorem planu. To szczególnie ważne wtedy, gdy ktoś przez lata słyszał głównie o ograniczeniach. Coaching pomaga też utrzymać kierunek działania, gdy pojawiają się kryzysy zdrowotne i spadki energii.

Na uczelniach coaching najczęściej przyjmuje formę coachingu kariery. Wspiera on wybór ścieżki zawodowej, pomaga nazwać wartości i priorytety oraz uczy stawiania celów i ich domykania. Działa także na poziomie emocji: obniża lęk przed zmianą, porządkuje chaos i buduje poczucie wpływu. Ten efekt bywa kluczowy u studentów z niepełnosprawnościami. Zdarza się, że mają dobre kompetencje, ale brakuje im wiary, że mogą je wykorzystać w pracy. Coaching pomaga przełożyć „umiem" na „działam".

Proces coachingowy powinien mieć jasne ramy. Zaczyna się od kontraktu, w którym ustala się cel współpracy, zasady, poufność, liczbę spotkań i sposób kontaktu. Potem przychodzi czas na diagnozę zasobów. Można pracować na doświadczeniach ze studiów, projektach i praktykach. Ważne są kompetencje transferowalne: komunikacja, organizacja, praca zespołowa i rozwiązywanie problemów. Coach pomaga też zadbać o realistyczność planu – uwzględnia się stan zdrowia, leczenie, rehabilitację i zmienność energii. To nie jest „obniżanie ambicji", lecz planowanie oparte na faktach.

W coachingu przydają się proste modele rozmowy. Najbardziej znany jest GROW: cel (Goal), rzeczywistość (Reality), opcje (Options) i działanie (Will). Model porządkuje proces i działa jak mapa. Przykład może być prosty: student chce zdobyć praktykę w firmie IT. Cel jest jasny, ale rzeczywistość pokazuje bariery – brak dostępnego dojazdu albo zmęczenie po zajęciach i rehabilitacji. W części „Options" szuka się rozwiązań: praktyki zdalne, projekty uczelniane, zadania freelance. W części „Will"





ustala się jedno konkretne działanie na tydzień, np. wysłanie trzech aplikacji i rozmowę z biurem karier o firmach otwartych na dostępność.

W pracy doradczej dobrze sprawdza się też model OSKAR, spójny z podejściem skoncentrowanym na rozwiązaniach. Zaczyna się od oczekiwanego wyniku (Outcome), potem jest skalowanie (Scaling), analiza zasobów i wiedzy (Know-how), planowanie i wzmacnianie działania (Affirm & Action) oraz przegląd i korekta (Review). Model wspiera uczenie się na doświadczeniu i podejmowanie małych kroków. To ważne, gdy student unika rekrutacji z powodu wcześniejszych odrzuceń albo ma trudność z utrzymaniem regularności działania.

Coaching jest szczególnie cenny, gdy pojawiają się tematy z pogranicza edukacji i pracy. Pierwszy temat to ujawnianie swojej niepełnosprawności – decyzja osobista, bez jednej dobrej odpowiedzi. Coaching pozwala ją przeanalizować bez nacisku, rozważyć korzyści i koszty, przygotować język rozmowy i przećwiczyć prośbę o racjonalne usprawnienia. Drugi temat to wybór środowiska pracy: dla jednych kluczowa będzie praca zdalna, dla innych dostępność architektoniczna i transport. Kolejny obszar to zarządzanie energią – planowanie tygodnia pracy tak, aby nie „spalić się" w pierwszych dniach. To konkretna umiejętność zawodowa.

Coaching może wzmacniać także kapitał społeczny. Dla wielu studentów to obszar pomijany, a kluczowy. Rynek pracy działa przez relacje i zaufanie. W coachingu można zaplanować budowanie sieci kontaktów w bezpieczny sposób: przez rozmowy informacyjne z absolwentami, udział w kole naukowym, projekcie badawczym, wolontariacie lub stażu próbnym. Coach pomaga przełożyć te aktywności na język kompetencji, przygotować krótką autoprezentację i wzmacnia odwagę do proszenia o rekomendację oraz informację zwrotną.

Istotą coachingu jest praca na zasobach i przekonaniach. Nie oznacza to pomijania ograniczeń, lecz zmianę perspektywy. Student nie jest „problemem do naprawy", ale osobą, która ma cele i prawo do rozwoju. Często pojawiają się przekonania blokujące: „pracodawca na pewno mnie odrzuci", „muszę być idealny, żeby mnie przyjęto", „nie mogę prosić o pomoc, bo wyjdę na słabego". Coach pomaga je weryfikować – pyta o fakty, wyjątki i doświadczenia, które nie pasują do czarnego scenariusza. Potem buduje się bardziej realistyczne myśli. To zmienia zachowania: student częściej wysyła

CV, idzie na wydarzenia branżowe, pyta o praktykę i wraca po informację zwrotną.

Ważna jest także dostępność samej usługi. Uczelnia jako podmiot publiczny ma obowiązki w zakresie zapewniania dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami. [6] Dotyczy to również poradnictwa i coachingu. W praktyce oznacza to elastyczne formy spotkań, dostępne materiały i narzędzia, możliwość udziału tłumacza PJM lub asystenta, prawo do przerw oraz tempo pracy dopasowane do możliwości. Takie podejście jest zgodne z kierunkiem polityki publicznej – Strategia na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami 2021–2030 akcentuje niezależne życie i włączenie społeczne, wskazując edukację i pracę jako ważne obszary. [7] Coaching może być jednym z praktycznych narzędzi realizacji tych celów na poziomie uczelni. Trzeba jednak pamiętać o granicach. Coaching nie jest terapią i nie zastępuje leczenia ani rehabilitacji. Może natomiast wspierać funkcjonowanie w roli studenta i przyszłego pracownika. Warunkiem jest etyka i kompetencje osoby prowadzącej, zawarcie kontraktu oraz poufność, a także jasna informacja, kiedy konieczne jest skierowanie do psychologa lub innego specjalisty.

W uczelni ważna jest współpraca między jednostkami: Biuro Karier wnosi wiedzę o rynku pracy, Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnościami – wiedzę o dostępności i formach wsparcia, psycholog – pomoc w kryzysie, a coach spina te elementy w plan działania studenta.

Coaching nie jest też mentoringiem ani tutoringiem. Mentor dzieli się doświadczeniem i rekomenduje rozwiązania, tutor wspiera proces uczenia się i pracy akademickiej, a coach prowadzi proces rozwojowy: pomaga wypracować cele i kolejne kroki. W praktyce najlepsze efekty daje model mieszany: doradca zawodowy dostarcza informacji o rynku i zawodach, a coaching wzmacnia gotowość do decyzji i działania. Dzięki temu student nie kończy spotkania z listą „zadań do zrobienia", ale z poczuciem sensu i pierwszym krokiem.

Skuteczność coachingu nie jest wyłącznie opinią – potwierdzają ją badania. Dotychczasowe analizy wykazały pozytywne efekty coachingu w kilku obszarach, m.in. umiejętności, dobrostanu, radzenia sobie i samoregulacji celów, a także dodatni wpływ coachingu w miejscu pracy na wyniki uczenia się i osiągnięcia. [9] To ważne także dla uczelni: student uczy się planować, monitorować postęp i korzystać z informacji zwrotnej – a te umiejętności zostają na lata.

Włączenie coachingu do uczelnianego wsparcia nie wymaga rewolucji, lecz standardu i organizacji. Postęp można mierzyć przez decyzje zawodowe i aktywność rekrutacyjną, a także poczucie sprawczości i satysfakcję z planu. Wtedy coaching przestaje być „miłym dodatkiem" – staje się narzędziem, które realnie wzmacnia studentów z niepełnosprawnościami.

To wsparcie, które nie wyręcza, ale uruchamia sprawczość – a właśnie ona jest kluczem do przejścia od edukacji do niezależnego życia i pracy.

Ilustracje z archiwum autorki i z Adobe Stock

Źródła:

[1] Główny Urząd Statystyczny, „Osoby niepełnosprawne w 2024 r.", informacja sygnalna (data publikacji: 13.10.2025).

[2] Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych, „Rynek pracy" (BAEL, dane roczne 2023; wskaźnik zatrudnienia dla wieku 18–59/64).

[3] Główny Urząd Statystyczny, „Szkolnictwo wyższe i jego finanse w 2024 r." (m.in. udział studentów z niepełnosprawnościami w 2024/25).

[4] Główny Urząd Statystyczny, „Szkolnictwo wyższe i jego finanse w 2023 r." (m.in. udział studentów z niepełnosprawnościami w 2023/24).

[5] International Coaching Federation, „About ICF" – definicja coachingu.

[6] Ustawa z dnia 19 lipca 2019 r. o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami (Dz.U. 2019 poz. 1696).

[7] Gov.pl, „Strategia na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami 2021–2030" (opis i ogłoszenie dokumentu).

[8] Theeboom, T., Beersma, B., van Vianen, A.E.M., 2014, „Does coaching work? A meta-analysis on the effects of coaching on individual level outcomes in an organizational context", The Journal of Positive Psychology.

[9] Jones, R.J., Woods, S.A., Guillaume, Y.R.F., 2016, „The effectiveness of workplace coaching: A meta-analysis of learning and performance outcomes from coaching", Journal of Occupational and Organizational Psychology (PDF).

Historia zagubionych kartonów

czyli emocje po drugiej stronie warsztatów



Małgorzata Ignasiak

Analityk procesów biznesowych w Grupie Badawczej Transformacji Procesów w Poznańskim Instytucie Technologicznym „Łukasiewicz"

Sara Łukaszewska-Lorenz, Paulina Młodawska, Adam Szablewski

„Czy ktoś wie, gdzie są gadżety?"

Taką wiadomość otrzymali moi współpracownicy pewnego czerwcowego popołudnia. Wiadomość była „dla wtajemniczonych". Dołączyłam do niej zdjęcie naszej biurowej ściany, zaskakująco widocznej po miesiącach ukrycia za nietypową barykadą. Przez dwa lata stały pod nią duże kartony wypełnione po brzegi gadżetami projektowymi. Towarzyszyły nam w biurowej codzienności tak długo, że stały się praktycznie elementem krajobrazu. Nowi pracownicy uznawali je za standardową część wyposażenia biura. Goście pytali czasem, co jest w środku. My, mijając je codziennie, przestaliśmy zwracać na nie uwagę. Po prostu były.

Aż pewnego czerwcowego popołudnia zniknęły.

Właśnie zakończyliśmy realizację cyklu warsztatów poświęconych nowoczesnym technologiom – modelowaniu i symulacji procesów oraz interakcjom człowieka z robotem. Za nami było dwadzieścia szkoleń, setki godzin szkoleniowych, i setki uczestników, a także tak duży natłok telefonów, wiadomości i spotkań organizacyjnych, że trudno ująć go w liczbach, nie ryzykując poważnego niedoszacowania. Najważniejsze jednak, że wszystkie wskaźniki projektu zostały osiągnięte. Pozostał już tylko raport końcowy i porządki.

Można by pomyśleć, że porządki są najmniej interesującą częścią projektu. Nic z tych rzeczy! Tydzień po zakończeniu warsztatów spotkałyśmy się z koleżanką, która przez wiele miesięcy pomagała przy organizacji. Na biurkach zaczęły lądować segregatory, certyfikaty, listy obecności, materiały szkoleniowe i wszelkie inne materialne pozostałości po wydarzeniach. Przez dwie godziny sortowałyśmy dokumenty, odzyskiwałyśmy niewykorzystane materiały i archiwizowałyśmy dokumentację zgodnie z przyjętymi zasadami. Za każdym razem, gdy myślałyśmy, że to już koniec sprzątania, z kolejnej szuflady wyłaniał się następny segregator. Nie mogę jeszcze naukowo potwierdzić, że istnieje prawo zachowania segregatorów, ale teraz jestem przekonana, że tak. Kiedyś napiszę na to odpowiedni dowód matematyczny.

Następnego dnia przyszedł czas na „rozprawienie się" z kartonami z gadżetami. Przenosiłam torby, liczyłam zapasy i szukałam dla wszystkiego miejsca w szafach. Kiedy skończyłam, ściana była pusta. Po raz pierwszy od kilkunastu miesięcy. Wtedy pojawiła się refleksja: kartony przez cały czas były czymś więcej niż magazynem gadżetów. Były wskaźnikiem postępu projektu. Na początku było ich na tyle dużo, żeby pomieściły 250 sztuk pakietów zawierających torby, gry planszowe nawiązujące tematycznie do obszaru merytorycznego projektu, długopisy i notesy. Oczywiście, wszystko z odpowiednimi logotypami i oznaczeniami. Z każdymi warsztatami znikało kilka kolejnych zestawów. Dziesięć sztuk

tutaj, dwanaście tam. Niby niewiele. Ale każda znikająca torba oznaczała kolejne osoby, które przeszły szkolenie, kolejny termin zrealizowany zgodnie z harmonogramem, kolejny krok do osiągnięcia celu. Na szkoleniu wielokrotnie powtarzaliśmy jak mantrę informacje o kluczowej roli mierzenia i monitorowania efektywności procesu, dyskutowaliśmy, jak pozyskać dane, niezależnie od poziomu cyfryzacji danej organizacji, prezentowaliśmy różnorodne zestawy kluczowych wskaźników efektywności i sposoby ich praktycznego wykorzystania... Tymczasem na naszych oczach materializował się idealny przykład szkoleniowy, dotyczący kreatywnego wykorzystania posiadanych danych do dynamicznego monitorowania postępu projektu.

Kiedy więc patrzyłam na pustą ścianę, nie widziałam braku kartonów. Zobaczyłam koniec pewnego etapu, zrealizowane wskaźniki, pasek postępu który osiągnął w końcu pożądany stan 100%. Towarzyszyły mi przy tym ulga i poczucie dobrze wykonanego zadania, zabarwione odrobiną zmęczenia i doprawione zdecydowanie za dużymi ilościami kawy. Bo choć uczestnicy widzą zwykle kilka, kilkanaście godzin warsztatów, za nimi kryją się miesiące pracy, których nie widać.

Warsztaty zaczynają się dużo wcześniej

Największym zaskoczeniem całego projektu było dla mnie odkrycie, że organizacja warsztatów ma niewiele wspólnego z zadbaniem o przebieg samego dnia szkoleniowego. Na początku wydawało mi się, że najważniejsze będą programy szkoleniowe, prezentacje i przygotowanie merytoryczne. Tymczasem pierwsze prawdziwe wyzwanie pojawiło się znacznie wcześniej – podczas planowania terminów.

Nasi trenerzy to praktycy z wieloletnim doświadczeniem. Na co dzień prowadzą projekty, badania i prace wdrożeniowe. Szkolenia to jedna z form ich aktywności zawodowej, realizowana równolegle z wszystkimi pozostałymi obowiązkami. Uzgodnienie terminów kilku takich osób przypomina czasem rozwiązywanie skomplikowanej łamigłówki logicznej, jak sudoku, w którym liczby spontanicznie zmieniają swoje miejsca tuż przed wpisaniem ostatniej z nich.

Drugie zderzenie z rzeczywistością przyszło chwilę później. Do projektu finansowanego ze środków publicznych nie wystarczy mieć dobry pomysł. Trzeba jeszcze spełnić wskaźniki. Określona liczba warsztatów. Określona liczba uczestników. Konkretne rezultaty. Problem polegał na tym, że uczestnicy to rzeczywiste osoby, dużo bardziej dynamiczne niż liczby zaplanowane starannie w naszym rekrutacyjnym arkuszu kalkulacyjnym. Mają własne kalendarze, przełożonych, rodziny, choroby, urlopy i nagłe zmiany planów. A organizator dowiaduje się o tym zwykle w najmniej dogodnym dla siebie momencie.

Darmowe nie znaczy bezkosztowe

Rekrutację prowadziliśmy przez specjalnie opracowaną stronę internetową, formularz zgłoszeniowy oraz media społecznościowe. Współpracowaliśmy z działem marketingu, publikowaliśmy informacje w mediach społecznościowych i w kanałach komunikacyjnych instytutu, kontaktowaliśmy się z firmami i partnerami. Początkowo wydawało się, że wszystko działa. Uczestnicy się zgłaszali, a nasze listy w arkuszach kalkulacyjnych systematycznie wypełniały się chętnymi.

Później zaczęliśmy odkrywać mniej oczywiste oblicze darmowych warsztatów. Jedną z najbardziej bolesnych lekcji było zrozumienie, że zapisanie się na bezpłatne wydarzenie nie zawsze oznacza pewność i stuprocentową gotowość wzięcia udziału. Wszyscy wiemy, że „za darmo to uczciwa cena”, ale teraz wiemy też, że czasami oznacza to brak motywacji do potraktowania wydarzenia w sposób priorytetowy. A „Na pewno będę” nie jest deklaracją wykutą w kamieniu. Były takie warsztaty, na które zgłosiło się około szesnastu osób, a przyszły cztery. Z perspektywy uczestników nic nadzwyczajnego się nie wydarzyło. Szkolenie odbyło się normalnie. Trenerka poprowadziła zajęcia. Uczestnicy byli zadowoleni, pracując w „bardzo kameralnej” grupie. Z perspektywy organizatora sytuacja wyglądała zupełnie inaczej. Catering był zamówiony. Sala przygotowana. Materiały wydrukowane. A przede wszystkim: koszty poniesione. Tymczasem wskaźniki projektu wciąż czekały na realizację. To był moment, w którym mogliśmy załamywać ręce albo szukać rozwiązania. Wybraliśmy drugą opcję. Do wdrożonych już wcześniej rozwiązań w postaci list rezerwowych dodaliśmy całą masę dodatkowych telefonów i maili, przypomnień, próśb o potwierdzenie, a nawet, zainspirowani niekoniecznie docenianymi przez klientów praktykami linii lotniczych,

wprowadziliśmy taktycznie overbooking. Jednak ryzyko związane z potencjalnie trudniejszymi do przeprowadzenia warsztatami w większych grupach heroicznie wzięliśmy na siebie – rezerwowy trener pomocniczy zawsze był w pogotowiu. Dodatkowo kolejne warsztaty zorganizowaliśmy na uczelni. Pojawiło się wielu studentów. Sala była pełna, dyskusje żywe, a trenerka wychodziła ze szkolenia autentycznie zadowolona. Jak sama mówiła, miała okazję rozmawiać z ludźmi, którzy w przyszłości najprawdopodobniej będą pracować z robotami na co dzień.

Niewidzialna praca

Jeżeli ktoś zapyta mnie dziś, co pochłania najwięcej czasu przy organizacji warsztatów, to mogę powiedzieć, że o dziwo nie drukowanie materiałów czy zamawianie cateringu. Najbardziej czas pochłania komunikacja z osobami zapisanymi na warsztaty. Ciągłe potwierdzania, przypomnienia, odpowiadanie na najróżniejsze pytania i przepisywanie uczestników między terminami. Dla kogo są warsztaty, ile będą trwały, co należy zabrać ze sobą – to standardowy zestaw pytań, na który odpowiedzi można znaleźć w formularzu rejestracyjnym i na stronie internetowej projektu. To właśnie tam znikały godziny pracy, niemierzalne w postaci zmian wskaźników projektowych, a jednak niezbędne, aby osiągnąć założone cele.

Drugim niewidzialnym światem były szczegóły. Logotypy, oznaczenia projektu, wymagane treści, odpowiednie opisy. Każdy plakat, certyfikat czy materiał szkoleniowy musiał spełniać określone wymagania formalne. To drobiazgi, dopóki nie trzeba ich dopilnować setki razy.

Teatr improwizowany

Przez cały projekt nauczyłam się jeszcze jednego: Organizacja wydarzeń przypomina trochę teatr. Uczestnicy widzą gotowy spektakl. Wchodzą na salę, odbierają materiały, piją kawę, biorą udział w zajęciach i wychodzą z certyfikatami zadowoleni (co wynika z ankiet satysfakcji wysyłanych po warsztatach).

Nie widzą natomiast walki o salę konferencyjną, zmieniania numerów pomieszczeń na ostatnią chwilę, telefonów do trenerów z przypomnieniami, gdzie dokładnie mają prowadzić zajęcia, ani dyskusji o tym, dlaczego uczestnicy zjedli wszystkie porcje wegetariańskie, traktując je jako dodatek do dań mięsnych. Nie widzą organizatorów dojadających pod koniec dnia ostatnią porcję zupy czy kartonów, zastawiających jedną całą ścianę w biurze.
I bardzo dobrze.

Wychodzę z założenia, że jeśli organizatorzy wykonali swoją pracę właściwie, uczestnik nie powinien zauważyć większości problemów. Patrząc dziś na pustą ścianę po zniknięciu kartonów, myślę przede wszystkim o tym, ile pracy wykonano po cichu.
O ludziach, których uczestnicy najczęściej nigdy nie poznali osobiście. O setkach godzin rozmów, ustaleń, telefonów i wiadomości, które sprawiły, że warsztaty wyglądały właśnie tak, a nie inaczej.

Witamy w naszym teatrze. Tylko my wiemy, jak wygląda scenariusz. Widzowie przez cały spektakl myślą, że to, co widzą, jest dokładnie tym, co powinni zobaczyć.

Szkolenia organizowane były przez Centrum Transformacji Cyfrowych Łukasiewicz w latach 2025/26 i dofinansowane ze środków budżetu państwa, przyznanych przez MNiSW w ramach programu „Społeczna odpowiedzialność nauki II".

Warsztat „Modelowanie i symulacja procesów kluczem do transformacji cyfrowej" skierowany był do osób chcących uporządkować procesy w swoich firmach i nauczyć się ich analizy, do nauczycieli akademickich i studentów. Każdy proces można przeanalizować pod kątem jego dostępności.

Warsztat „Human Robot Interaction – jak wdrażać nowowczesne technologie, by ludzie pracowali efektywnie" skierowany był do szerokiego grona osób zainteresowanych współpracą robota i człowieka: studentów, menagerów, psychologów, socjologów. Podczas szkoleń poruszano między innymi temat wykorzystywania robotów do wsparcia osób ze szczególnymi potrzebami, m.in. jako roboty towarzyszące.

Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego
Społeczna Odpowiedzialność Nauki II

Artykuł został również opublikowany na portalu Akademia Łukasiewicza

Bez chwytliwego tytułu,

za to o podróżowaniu z niepełnosprawnością motoryczną kiedyś i dziś



Sara Kowalska

Specjalistka w zakresie odpowiedzialności społecznej w sektorze prywatnym pracująca z globalnymi zespołami. Mimo mózgowego porażenia dziecięcego, dużo podróżuje. Angażuje się również w działania na rzecz osób z niepełnosprawnościami w krajach spoza Unii Europejskiej.

Jako osoba, która od wielu lat podróżuje w pojedynkę po całym świecie, zostałam poproszona o to, żeby podzielić się swoimi refleksjami na temat podróżowania z niepełnosprawnością motoryczną. Tych refleksji jest wiele i różnych, ale gdybym miała wybrać jakąś myśl otwierającą, to byłaby ona taka, że zmieniło się dużo w świadomości społecznej, praktycznie na całym świecie, i to... niesie ze sobą nowe wyzwania. Zaznaczam, że są to moje własne przemyślenia i jeśli ktoś się z nimi nie zgadza, chętnie z taką osobą porozmawiam.

Na początku lat dwutysięcznych, kiedy jako dorosły już człowiek zaczynałam zwiedzać świat, podróżowanie z niepełnosprawnością motoryczną było uznawane za dziwną fanaberię. Polska weszła do Unii Europejskiej, pojawiły się pierwsze loty dostępne dla „zwykłych śmiertelników" i człowiek z niepełnosprawnością czuł się na lotniskach wręcz skrępowany niepodzielną uwagą licznego personelu lotniska. Zdarzało mi się nawet, że ktoś z zespołu przychodził dotrzymać mi towarzystwa do czasu boardingu. Najbardziej zapamiętałam starszego Hindusa, który był szefem obsługi naziemnej na Heathrow i który spędził ze mną godzinę, zabawiając mnie konwersacją na temat najnowszych wydarzeń w Europie i opowieściami o tym, jak to jest być emigrantem. Za to, gdy już człowiek wylądował tam, gdzie miał wylądować, musiał sobie radzić z brakiem wind, toaletami „po schodkach" i ogólnie słabym oznaczeniem. Można było za to liczyć na współtowarzyszy podróży – kiedyś kupiłam jakiemuś miłemu człowiekowi bilet na pociąg w szwedzkim automacie (za jego pieniądze, moją tajną mocą była w tym wypadku znajomość obsługi tych maszyn), za to on znalazł dla mnie dostępną toaletę.

Ogólnie człowiek jako dziw nad dziwy wzbudzał zainteresowanie i chęć pomocy. Przy okazji zawierało się przyjaźnie. Pewnym wyjątkiem była Szwecja, gdzie

nic nikogo nie dziwiło, a wsparcia człowiek dostawał tyle, ile trzeba i jeśli sobie tego zażyczył – ale ten model to osobna historia.

Dzisiaj podróżowanie wszędzie i o każdej porze jest czymś powszechnym i oczywistym. Po COVIDowym zamieszaniu, w Europie z międzynarodowych portów lotniczych zniknęły praktycznie strefy dla osób z niepełnosprawnościami. Asystenci na lotnisku ledwie nadążają z obsługą „wózkowiczów", bo zajmują się rzeszą starszych osób, których rodziny nie odprowadzają na samolot.

Ten niedostatek asysty to z kolei pole do przygód. Dwa razy goniłam samolot po płycie lotniska pustym autobusem, którego kierowca budził w sobie ducha rajdowca, jednocześnie zapewniając mnie co trzy minuty, że na pewno zdążymy. Natomiast gdy już wylądujemy, w wielu miejscach, choć głównie w Europie, widać więcej dostępności w architekturze – podjazdy, windy, ścieżki dla osób z niepełnosprawnościami wzroku, dostosowane pociągi.

I tu nowa komplikacja – upowszechniające się myślenie o dostępności zakłada, że sobie wszędzie poradzisz. Tymczasem wiele rozwiązań funkcjonuje tylko pro forma – podjazdy prowadzą do połowy schodów, windy nie działają (niektóre od zawsze), nachylenie i szerokość rampy przypominają raczej teren treningowy dla kaskaderów i nikt przy zdrowych zmysłach – ani osoba na wózku, ani mama z dzieckiem, ani ktokolwiek z przydużą walizką – z niej nie skorzysta. Za to oficjalnie wszystko jest „zgodne z normą i takie inkluzywne"! Przynajmniej ogół tak myśli. Dla jasności, nie uważam, że należy oczekiwać nie wiadomo czego. Natomiast to, co wydaje mi się wręcz okrutne, to sytuacja, w której dostępne ścieżki i podjazdy do metra prowadzą do trzech wind, z których żadna nie działa (Mediolan 2026). Wtedy nie szukamy obejścia czy sposobu, gdyż ufamy, że już nie musimy tego robić i na końcu natrafiamy na barierę.

Nie wspomnę też o zagadnieniu-zapalniku, którym są toalety dla niepełnosprawnych. Chcę natomiast podkreślić, że pojawiło się nowe niebezpieczeństwo – jest ono obecne tam, gdzie deklaracje na stronach internetowych dotyczące dostępności mijają się z rzeczywistością – a gdy już jesteś na miejscu, to ty, a nie administrator obiektu, musisz wypić to piwo.

Niezależnie od tego, zwiedzajmy świat. Jest w sumie mały. I piękny. A każdy z nas ma niepowtarzalną okazję widzieć go tu i teraz.

Zdjęcia z archiwum autorki





Pochwała uważnego wędrowania



Małgorzata Parzynowska

Doktor nauk humanistycznych oraz autorka strony Humanistka.pl i bloga „Świat oczami humanistki". Konsultantka merytoryczna oskarowej "Idy" Pawła Pawlikowskiego. Pisze o społecznych i kulturowych konsekwencjach rozwoju sztucznej inteligencji.

Żyjemy w epoce, w której podróżowanie stało się kolejną pozycją na liście zadań do odhaczenia. Przemierzamy tysiące kilometrów w ułamku sekundy, mechanicznie kolekcjonujemy pieczątki w paszportach i cyfrowe kadry w telefonach. W tym pędzie łatwo zapomnieć, że prawdziwa droga nie mierzy się odległością, lecz głębokością doświadczenia. Przeciwwagą dla tej powierzchowności staje się uważne podróżowanie (mindful travel) – sztuka bycia obecnym tu i teraz. Aby naprawdę doświadczyć świata, musimy otworzyć się na różne sposoby doświadczania przestrzeni.

Droga bez mapy. Zgoda na nieznane i urok detalu

Jednym ze sposobów uważnego wędrowania jest intuicyjne poddanie się biegowi zdarzeń, bez sztywnego harmonogramu i presji celu. Uważność opiera się tu na zgodzie na to, by dać się porwać nurtowi przypadku i z zaufaniem wkroczyć w nieznane. Wspaniałą ilustracją takiego podejścia są literackie wędrówki Olgi Tokarczuk. Pisarka kieruje naszą uwagę nie ku monumentalnym zabytkom, ale ku mikrozachwytom – drobiazgom, anomaliom codzienności i momentom przejścia. To podróżowanie oparte na czułości wobec tego, co pęknięte i ulotne, gdzie kluczowa staje się gotowość na autentyczne spotkanie z Innym.

„Podróż to nie tylko przemieszczanie się w przestrzeni, to przede wszystkim zmiana perspektywy, to gotowość na spotkanie z Innym" — Olga Tokarczuk

Zmysłowe trwanie. Kontemplacja i lekcja niespieszności

Inną ścieżką jest podróż zmysłowa, polegająca na całkowitym zanurzeniu się w fizyczności otaczającego świata. Wymaga ona zatrzymania – zakorzenienia w danym momencie i chłonięcia krajobrazu wszystkimi zmysłami: zapachem ziemi, smakiem owoców, grą światła czy szumem morza.

Mistrzem takiej niespieszności był Jarosław Iwaszkiewicz. Jego opisy wypraw do Włoch uczą nas sensualnej kontemplacji. W tym podejściu czas zwalnia – można spędzić godziny na obserwowaniu jednego pejzażu, dostrzegając w nim piękno natury. To lekcja, która przypomina, że aby naprawdę poznać nowe miejsce, trzeba najpierw pozwolić mu w ciszy na nas podziałać.

Dialog z czasem. Uważność intelektualna i estetyczna

Trzeci sposób podróżowania wiedzie przez ogrody kultury i historii. To wędrowanie erudytów, opierające się na intymnym, pełnym pokory dialogu ze sztuką i architekturą, który wymaga wewnętrznej ciszy i cierpliwości.

Wzorcem takiego skupienia pozostaje Zbigniew Herbert. Pokazuje on, jak wielki wysiłek zrozumienia

kryje się za uważnym patrzeniem. Podróżnik w tym wydaniu potrafi godzinami obcować z jednym dziełem sztuki, by dotrzeć do jego prawdy i odnaleźć wspólny mianownik między naszą współczesną wrażliwością a ludźmi żyjącymi stulecia przed nami.

Oczami Drugiego. Empatia i przekraczanie granic

Kolejnym sposobem uważnego podróżowania jest droga nastawiona na drugiego człowieka, gdzie przestrzeń staje się tłem dla spotkania z ludzką odmiennością. Uważność zamienia się tutaj w empatię, umiejętność słuchania oraz rezygnację z własnego ego.

Podejście to najpełniej ucieleśniał Ryszard Kapuściński. Pokazywał on, że najtrudniejszą granicą do przekroczenia nie są kordony państwowe, lecz bariery dzielące ludzkie światy. Podróżowanie staje się wtedy próbą spojrzenia na rzeczywistość oczami Drugiego.

Poza głównym szlakiem. Peryferie, pamięć i przemijanie

Odmienny, choć równie uważny sposób podróżowania odnajdujemy w książkach Andrzeja Stasiuka, zwłaszcza w „Jadąc do Babadag". To wędrówka przez peryferie Europy – boczne drogi, małe miasteczka, przejścia graniczne i miejsca zwykle pomijane przez turystyczne przewodniki. Stasiuk nie zmierza ku słynnym zabytkom ani nie próbuje uporządkować drogi w zamkniętą opowieść. Jedzie powoli, często wraca w te same okolice, obserwuje krajobraz, światło, zapachy, przypadkowych ludzi i ślady rozpadającego się świata. Podróż staje się u niego ćwiczeniem pamięci i wyobraźni – próbą uchwycenia tego, co nietrwałe, prowincjonalne i pozornie nieistotne, zanim zniknie bezpowrotnie.

Powrót do źródła

Każdy z tych sposobów prowadzi ostatecznie do głębokiej transformacji wewnętrznej. Uważne podróżowanie to decyzja, by zamiast biec przez dziesięć muzeów, wybrać jedną spokojną uliczkę, usiąść przy kawiarnianym stoliku i po prostu obserwować lokalne życie. To zgoda na zgubienie się w obcym mieście, bo to właśnie wtedy zaczyna się prawdziwa przygoda.

Prawdziwe odkrycie nie polega na szukaniu nowych lądów, ale na patrzeniu nowymi oczami. Kiedy podróżujemy uważnie, wracamy do domu bogatsi o spokój w sercu i głębsze zrozumienie samych siebie. Bo ostatecznie nie chodzi o to, by zostawić swoje ślady na całym globie, lecz o to, by pozwolić światu zostawić trwały ślad w naszej wrażliwości.



Zdjęcie: Adobe Stock

Bank z medalami rozbity

15 medali dla Politechniki Łódzkiej na Integracyjnych Mistrzostwach Polski AZS w lekkoatletyce

Teresa Biela Jesionowska

Trenerka sekcji osób z niepełnosprawnościami Akademickiego Zwiazku Sportowego na Politechnice Łódzkiej



Zdjęcia z archiwum autorki

Studenci Politechniki Łódzkiej po raz kolejny udowodnili, że pasja, determinacja oraz systematyczna praca prowadzą do znakomitych wyników.

Zawodom lekkoatletycznym rozegranym w połowie czerwca 2026 w Gdańsku towarzyszyły niesamowite emocje, które na długo pozostaną w pamięci uczestników.

W rywalizacji sztafet 4x100 metrów o końcowym sukcesie zadecydowały setne części sekundy. Zawodnicy dali z siebie wszystko aż do ostatniego kroku, a zacięta walka na bieżni dostarczyła kibicom wielu powodów do radości.

Sekcja osób z niepoprawnościami Politechniki Łódzkiej wystawiła do biegów sztafetowych dwie drużyny, które rywalizowały o najwyższe stopnie na podium.
Drużyna nr 1 (w składzie Sebastian Świderek, Łukasz Wójcik, Barnaba Farski, Hubert Krokowicz) zajęła 1 miejsce, z kolei na drugim stopniu podium stanęła drużyna nr 2 (w składzie Maja Morawiec, Michał Krasoń, Piotr Pęczek oraz Mateusz Wójcik). Emocje jakie towarzyszyły tej konkurencji są trudne do opisania.

Równie widowiskowe były konkursy skoku w dal. Liczył się tutaj każdy centymetr, a wszyscy zawodnicy do ostatniej próby walczyli o jak najlepszy rezultat. Pchnięcie kulą i rzut oszczepem to kolejne dyscypliny, w których doskonała technika, pełna koncentracja oraz ogromne zaangażowanie pozwoliły naszym zawodnikom osiągnąć znakomite wyniki i poprawić ich dotychczasowe rekordy.

Gratuluję wszystkim uczestnikom. Godziny spędzone na doskonaleniu techniki, budowaniu formy i pokonywaniu własnych ograniczeń zaowocowały znakomitymi występami oraz cennymi doświadczeniami sportowymi. Należy podkreślić, że wśród tegorocznych uczestników mieliśmy aż trójkę debiutantów. Wykazali się oni niesamowitą formą zdobywając wysoko punktowane miejsca. Szczególne podziękowania kierujemy do trenerów: Rafała Bieńka i Adama Kuli z Centrum Sportu Politechniki Łódzkiej za okazaną pomoc i wsparcie.

Jako trenerka jestem niesłychanie dumna z postawy wszystkich zawodników. Zaangażowanie, sportowy duch walki oraz wzajemne wsparcie pokazują, że to

Nasi medaliści w lekkoatletyce

Piotr Pęczek - złote medale w biegu na 100m i na 200m oraz w skoku w dal, srebrny medal w sztafecie 4x100m

Maja Morawiec - złote medale w biegu na 100m i w skoku w dal, srebrny medal w biegu na 200m i sztafecie 4x100m

Sebastian Świderek - złote medale w biegu na 400m i sztafecie 4x100m, srebrne medale w biegu na 1500m i w rzucie oszczepem

Hubert Krokowicz - złoty medal w sztafecie 4x100m brązowe medale w biegu na 100m i na 200m

Michał Krasoń - złoty medal w rzucie oszczepem, srebrny medal w sztafecie 4x100m

Barnaba Farski - złoty medal w sztafecie 4x100m

Łukasz Wójcik - złoty medal w sztafecie 4x100m

Mateusz Wójcik - srebrny medal w sztafecie 4x100m

Udany debiut w pływaniu

na Integracyjnych Mistrzostwach Polski AZS w Poznaniu





W dniach 8-10 maja 2026 w Poznaniu odbyły się Integracyjne Mistrzostwa Polski AZS w pływaniu. Fantastycznie zadebiutowali na nich studenci Politechniki Łódzkiej.

Srebrny medal na 50 metrów w stylu grzbietowym wywalczył Mateusz Wójcik.

Brązowy medal na 25 metrów w stylu dowolnym wywalczył Sebastian Świderek.

Pozostałym zawodnikom niewiele zabrakło do upragnionego podium, a ich determinacja, sportowa postawa i waleczność są godne podziwu. Jako trenerka sekcji jestem dumna patrząc, z jakim zaangażowaniem zawodnicy walczyli podczas tych zawodów.

Politechnikę Łódzką reprezentowali Maciej Bartoszewski, Barnaba Farski, Sebastian Świderek, Mateusz Wójcik oraz Łukasz Wójcik.

Szczególne podziękowania kierujemy do trenerki Joanny Lipińskiej oraz Akademickiej Strefy Wsparcia za okazaną pomoc i wsparcie.

T. Biela Jesionowska

STYPENDIA DLA STUDENTÓW Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ
NA POLITECHNICE ŁÓDZKIEJ



DLA KOGO?

Studenci i doktoranci Politechniki Łódzkiej - w tym cudzoziemcy - posiadający ważne orzeczenie o stopniu niepełnosprawności wydane w Polsce.



KIEDY PRZYSŁUGUJE?

Od pierwszego semestru studiów, maksymalnie przez 12 semestrów **łącznie** na studiach pierwszego i drugiego stopnia.



WYSOKOŚĆ I WYPŁATY

stopnie niepełnosprawności
- lekki: 600 zł
- umiarkowany: 750 zł
- znaczny: 900 zł

- przyznawane na jeden semestr
- wypłacane co miesiąc



JAK I KIEDY WNIOSKOWAĆ

- wygeneruj wniosek w USOS/WEBdziekanat;
- wydrukuj i podpisz wniosek;
- złóż dokument w Akademickiej Strefie Wsparcia PŁ.

UWAGA: najpierw dostarcz do ASW orzeczenie o stopniu niepełnosprawności

na semestr zimowy
do 31 października 2026

na semestr letni
do 31 marca 2027

UWAGA: w sprawie wniosku dla doktorantów kontaktuj się ze szkołą doktorską.



Akademicka Strefa Wsparcia
Politechnika Łódzka
ul. Żeromskiego 116, 90-543 Łódź
tel. 42 631 38 87; email: asw@adm.p.lodz.pl
https://asw.p.lodz.pl