

# „Abbas był wczoraj na rozmowie o pracę”, czyli o sposobach nawiązywania stosunku pracy na lekcjach języka polskiego jako obcego – dobre praktyki

"Abbas was at a job interview yesterday" –  
ways of establishing employment  
relationships in Polish as a foreign language  
lessons – best practices

**Weronika Kosmalska**

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu  
ORCID: 0000-0002-6738-6716

**Małgorzata Rybka**

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu  
ORCID: 0000-0001-8537-1836

**Streszczenie:** Artykuł dotyczy tematu podejmowania pracy i życia zawodowego w procesie nauczania dorosłego ucznia języka i kultury polskiej jako obcych. Dzięki prezentowanym podczas lektoratów materiałom dydaktycznym, m.in. podręcznikom i ćwiczeniom, uczący się re/konstruują obrazy polskiego rynku pracy, a także Polaka i Polki zatrudnionych w różnych zawodach, często łączących obowiązki zawodowe z opieką nad dziećmi. Obcokrajowcy uczą się, jak może przebiegać rozmowa o pracę, jak powinni napisać swoje CV i list motywacyjny. Dowiadują się również, że sposób nawiązania stosunku pracy może być różny. Artykuł przynosi propozycję dodatkowych ćwiczeń, opartych na autentycznych tekstach prawnych, wprowadzających specjalistyczne słownictwo i pokazujących, czym różni się umowa o pracę od umowy-zlecenia i umowy o dzieło. Analiza poszczególnych typów umów związanych z zatrudnieniem powinna bowiem pozwolić uczącym się języka polskiego jako obcego na sprawniejsze funkcjonowanie na polskim rynku pracy.

**Słowa kluczowe:** nauczanie języka polskiego jako obcego, praca, umowa o pracę, umowa o dzieło, umowa-zlecenie

**Abstract:** The article discusses the problem of how the topic of work and professional life functions in the process teaching Polish language and culture to foreign students and adults. Thanks to the teaching materials presented in classes, including textbooks and exercises, learners reconstruct images of the Polish labour market, as well as images of Polish men and women who work in various professions, often combining professional duties with childcare responsibilities. Foreigners learn how a job interview might proceed, how they should write their CV and a motivational letter. They only learn



that the way of establishing an employment relationship in Poland may vary. The article proposes exercises that are based on authentic legal texts, which introduce specialised vocabulary and show how an employment contract differs from a contract of mandate and a contract for specific work. The analysis of different types of employment contracts should enable learners of Polish as a foreign language to function more efficiently in the Polish labour market.

**Key words:** teaching Polish as a foreign language, employment, employment contract, contract for specific task, contract of mandate

Tematy poszukiwania pracy i wypełniania obowiązków służbowych pojawiają się w materiałach dydaktycznych do nauczania języka polskiego jako obcego już od pierwszych lekcji na podstawowym poziomie znajomości języka według skali Rady Europy (ESOKJ). Stanowią one również jeden z podstawowych obszarów w nauczaniu języków specjalistycznych. W edukacji szkolnej i akademickiej najczęściej zwraca się uwagę na kształtowanie obrazu sumiennie wykonujących swoją pracę pełnoletnich mieszkańców Polski, których obowiązki zawodowe nie powinny kolidować z innymi zobowiązaniami i potrzebami, np. z opieką nad dziećmi. Problem pracy zawodowej, zwłaszcza matek, łączy się wówczas ze stereotypowym ujmowaniem ról społecznych kobiet i mężczyzn (Rybka, Wrześniewska-Pietrzak 2021).

W dynamicznie zmieniającej się sytuacji polityczno-społecznej, gdy do Polski przybywa coraz więcej emigrantów, którzy chcą lub muszą pozostać tu dłużej, zagadnienia związane z rynkiem pracy wydają się jeszcze bardziej istotne niż wcześniej i odpowiedź na to zapotrzebowanie ze strony przygotowujących zajęcia nauczycieli języka polskiego jako obcego winna być rozszerzana i aktualizowana. Niniejszy artykuł jest próbą przyjrzenia się temu, czego o pracy dowie się z podręczników do nauczania języka polskiego jako obcego imigrant, który zdecydował się osiąść w Polsce, a przede wszystkim propozycją uzupełnienia pewnej luki w materiałach dydaktycznych.

Zawieranie umowy o pracę wydaje się bowiem momentem kluczowym dla przybywających do naszego kraju. Proponowane działania dydaktyczne mają zatem na celu przygotowanie cudzoziemców do lepszego odnalezienia się na polskim rynku pracy poprzez rozwijanie kompetencji transwersalnych (Gajewska, Sowa 2014, 46) i zwiększenia stopnia ich samodzielności komunikacyjnej (kompetencje kluczowe – zob. (Sielatycki 2005, 4-5; Żydek-Bednarczuk 2012, 20). Co istotne, podejmując zatrudnienie, imigranci pochodzący z różnych krajów, wypełniają polskojęzyczne formularze i podpisują umowy, najczęściej nie znając jednak wzorców i pojawiającego się w nich specjalistycznego słownictwa (por. Busiło 2017, 45-46). Wydaje się więc, że dla potrzeb zawodowych należy elementów języków specjalistycznych nauczać już na poziomie podstawowym A2 (Gębał, Kołsul 2016, 72).

W celu zrekonstruowania obrazu pracy i życia zawodowego zawartych w materiale źródłowym autorki niniejszego artykułu posłużyły się metodą etnolin-

„Abbas był wczoraj na rozmowie o pracę”, czyli o sposobach nawiązywania stosunku pracy na lekcjach języka polskiego jako obcego – dobre praktyki

gwistyczną, analizy ograniczając do oglądu treści podręczników, nie uwzględniając jednak perspektywy uczestników kursów językowych. Natomiast dla konspektu zajęć prowadzonych w ramach lektoratu języka polskiego dominującym będzie podejście funkcjonalne. Oznacza to, iż planując strategię organizującą działania lektora i studentów, zakłada się, że znajomość podstawowych pojęć, reguł gramatycznych i zasad poprawnościowych, zintegrowana z określoną zawartością tematyczną oraz rozpoznawaniem intencji określonych gatunków i stylów pozwala efektywniej komunikować się z innymi, co w praktyce oznacza wyjście od użycia języka do analizowania jego funkcji w wytworzonym tekście (Szymańska 2018, 299; Niesporek-Szamburska 2017, 139; Niesporek-Szamburska 2019, 233-236). Istotne są bowiem działania językowe realizowane właśnie na tekście, osadzone w szerokim kontekście społecznym. Gębał nazywa takie podejście działaniowym (Gębał, Miodunka 2020, 265).

### **Praca w podręcznikach do nauczania języka polskiego jako obcego**

Na wstępie niniejszych rozważań proponujemy przyjrzenie się materiałom dydaktycznym odnoszącym się do tematyki pracy i zatrudnienia już funkcjonującym w polskiej dydaktyce, ponieważ na to, jak imigranci odbierają realia polskiego rynku pracy i jak je przedstawiają, wpływa ich wiedza i świadomość językowa (Bawej 2013, 49). Przedmiot badań to powszechnie stosowane w Studium Języka i Kultury Polskiej dla Cudzoziemców Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu podręczniki dla poziomu A1 i A2: *Polski krok po kroku* Iwony Stempek, Anny Stelmach, Sylwii Dawidek i Anety Szymkiewicz (pierwsze wydanie w 2010 roku, dalej w tekście: PKPK) oraz *Hurra!!! Po polsku*, części 1-3 Małgorzaty Małolepszej i Anety Szymkiewicz (pierwsze wydanie też z 2010 roku, dalej w tekście: HPP), a także Agnieszki Madeja, Barbarę Morcinek, *Polski mniej obcy. Podręcznik do nauki języka polskiego dla średnio zaawansowanych, poziom średni ogólny (B2)*, Katowice 2007 (dalej w tekście: PMO). Ponadto analizie poddano wydane kilka lat później podręczniki adresowane dla dorosłych pt. *Polski na dobry start* (poziom A1, dalej w tekście: PNDS), którego autorkami są Beata K. Jędryka, Marta Buława oraz Anna Mijas (2017), oraz *Z językiem polskim każdego dnia. Podręcznik do nauki języka polskiego jako obcego* (poziom A2 z elementami B1, dalej w tekście: ZJPKD 1) Pauli Mandziej z 2020 roku, a także najnowszą publikację tej samej autorki *Z językiem polskim każdego dnia*, część 2, poziom B1 z elementami B2, Warszawa 2023 (dalej w tekście: ZJPKD 2). Trzy ostatnie były przygotowane w ramach projektu *Wsparcie materialne i edukacyjne dla cudzoziemców ubiegających się o udzielenie ochrony międzynarodowej w Polsce*, współfinansowanego ze środków Programu Krajowego Funduszu Azyłu, Migracji i Integracji „Bezpieczna Przystań” i budżetu państwa oraz Urzędu do Spraw Cudzoziemców. Są one udostępniane na stronach tego urzędu w zakładce: *Materiały dydaktyczne do nauki języka polskiego > Dla dorosłych* <https://www.gov.pl/web/udsc/materialy-dydaktyczne-do-nauki-jezyka-polskiego---dla-doroslych> (dostęp: 15.02.2024). Bazę materiałową uzupełnia podręcznik Agnieszki Jasiń-

skiej, Anety Szymkiewicz, Małgorzaty Małolepszej *Polski w pracy*, wydany przez Kolegium Języka i Kultury Polski w 2010 roku dla poziomu A1+.

Wyekscerpowany materiał dotyczący życia zawodowego i rynku pracy zawarty w starszych podręcznikach do nauki języka polskiego jako obcego pozwala stwierdzić, że temat pracy jest w nich obecny od pierwszych stron, gdyż często bohaterowie tekstów i dialogów prezentowani są poprzez informacje o swoim pochodzeniu i wykonywanym zawodzie. Na przykład w HPP 1 kolejne osoby prezentują swoje imiona, nazwiska, zawody, tzn. Marta Torba jest dentystką, Anna Radwańska - dziennikarką, Krystyna Wesoła - urzędniczką z Gdańska, urzędnikiem jest też Wojciech Brzeziński.

Autorzki nowszych podręczników dla dorosłych w dużo większym stopniu w początkowych partiach koncentrują się na kwestiach tożsamościowych i relacjach międzyludzkich, rodzinnych niż czymś zatrudnieniu, dlatego uczący ze skryptu ZJPKD część 1. dowiadują się, że Radima pochodzi z Estonii i ze swoją kuzynką Sebillą, która jest Hiszpanką, przeprowadziła się do Krakowa, gdzie poznała przyszłego męża Saima, pochodzącego z Włoch. Radima przyjaźni się z Jakubem z Irlandii, Abdulem z Danii i Markiem z Wielkiej Brytanii oraz z Basią i Kasią. Ta pierwsza mieszka w Holandii, ale jej mama jest Polką, ta druga zaś przyjeżdża do Polski do dziadków z Francji (ZJPKD 1, 13). Natomiast część 2 ZJPKD rozpoczyna się od zwrócenia uwagi na ochronę danych osobowych, wśród których znajdują się obok m.in. obywatelstwa i narodowości informacje o zawodzie wyuczonym i wykonywanym oraz podejmowanej działalności gospodarczej (ZJPKD 2, 12).

Dla obcokrajowców ważną wiadomością jest ta o licznych przyjaciółach z rozmaitych krajów, którzy uczą się języka polskiego. Dobrzy znajomi Oleny z Białorusi pochodzą ze Szwecji, Sudanu, z Egiptu i Włoch (ZJPKD 2, 17). Podobnie jest w podręczniku PNDS, gdzie nazwy zawodów pojawiają się dopiero w module drugim zatytułowanym *Moja rodzina* (na lekcji VI) i następnie w bloku C: *Kim on jest? Wówczas studenci zapoznają się z firmowymi wizytówkami, na których obok imienia i nazwiska, nazwy firmy, numeru telefonu i adresu e-mail widnieje informacja o wykonywanym zawodzie, np. Robert Kowalski jest prawnikiem, Anna Kielich dentystką, a Dawid Leśniewski i Dorota Milska są fryzjerami* (PNDS, 49).

Przegląd materiału źródłowego pozwala zauważyć, że we wszystkich podręcznikach występują nazwy zawodów. W PKPK 1 prezentowane są one na lekcji 04 *Dwaj, trzej, cztery*, a w HPP 1 w module 3. zatytułowanym *Kim jesteś*. W obu skryptach dla uczących się na poziomie A1 pojawiają się początkowo nazwy zawodów oraz wyrażenia: *jest z zawodu, jest kimś, pracuje w, ma firmę/studio/gabinet/taksówkę*. Mężczyzna w HPP 1 najczęściej pracuje jako: informatyk, biznesmen, architekt, inżynier, lekarz, fotograf, dentysta, nauczyciel, policjant. Ponadto wśród bohaterów jest też bezrobotny i emeryt. Kobieta zaś to: lekarka, nauczycielka, sekretarka, urzędniczka. Ponieważ młode uczestniczki dialogów studiują, na przykład prawo albo uczą się w liceum i planują studiować informatykę, w związku z tym pragną wykonywać zawody zwykle wybierane przez mężczyzn, a zatem zakładać można, że kobiety będą miały coraz wyższe aspiracje co do

„Abbas był wczoraj na rozmowie o pracę”, czyli o sposobach nawiązywania stosunku pracy na lekcjach języka polskiego jako obcego – dobre praktyki

swojej pracy zawodowej i występująca obecnie asymetria, dotycząca wykonywanych profesji przez przedstawicieli każdej z płci, ulegać będzie zmniejszeniu. Warto w tym miejscu dodać, że w HPP 2 to kobiety mają więcej kompetencji i wykonują o wiele więcej różnych zawodów i specjalności niż mężczyźni, również tych uznawanych za prestiżowe.

W ZJPKD i PNDS mężczyźni są: szefami, właścicielami firmy, logistami, nauczycielami, lektorami, tłumaczami, lekarzami, chirurgami, dentystami, fizjoterapeutami, pielęgniarzami, taksówkarzami, kierowcami, elektrykami, profesorami, prawnikami, sędziami, adwokatami, prokuratorami, matematykami, księgowymi, sprzedawcami, policjantami, inżynierami, reżyserami, grafikami, malarzami, tancerzami, urzędnikami, tłumaczami, programistami, mechanikami, pracownikami budowlanymi, ogrodnikami, hydraulikami, kucharzami, szewcami, piekarzami, zegarmistrzami, listonoszami, krawcami, fryzjerami, pilotami, marynarzami. Kobiety natomiast są: asystentkami, dietetykami, dziennikarzami, recepcjonistkami, lekarkami, farmaceutami, pielęgniarzkami, projektantkami, kucharkami, kelnerkami, krawcowymi, tancerkami, nauczycielkami, przedszkolankami, urzędniczkami, policjantkami, fryzjerkami, kosmetyczkami, makijażystkami.

W najnowszych podręcznikach zwraca się uwagę na fakt, że nie zawsze jest możliwe utworzenie odpowiednika męskiego lub żeńskiego danej nazwy zawodu. Ten brak symetrii może mieć różne przyczyny: wynika z odmiennego sposobu tworzenia derywatu (np. za pomocą formantu paradygmatycznego, który nie zostały jeszcze wprowadzony na wcześniejszych lekcjach kursu) lub braku powszechnie używanej formy (Woźniak 2014, 295-312), ale też z różnych rozwiązań zastosowanych przez autorów podręczników (na przykład w PNDS kobieta jest *farmaceutką*, a w ZJPKD – *farmaceutą*). Uczący się języka polskiego zetkną się zatem z takimi żeńskimi nazwami zawodów i funkcjami pełnionymi przez kobiety, które znajdują się w powszechnym użyciu, jak również z takimi, które występują głównie w mediach o profilu lewicowo-liberalnym (Rybka, Wrześniewska-Pietrzak 2021, 246). Lektorzy powinni zatem zwracać uwagę na dążenie do symetrii systemu rodzajowego i wskazywać, że użycie rzeczowników rodzaju żeńskiego tworzonych od rzeczowników męskich jest wynikiem indywidualnych wyborów, kultury i poglądów poszczególnych osób (Skudrzyk 2020, 252).

W PKPK 1 tematyka zatrudnienia wraca na lekcji 07. W analizowanych tekstach łatwo dostrzec można podstawowe słownictwo specjalistyczne wraz z synonimami, dzięki czemu budowane są schematyczne opowieści. *Pracodawca zatrudnia/daje pracę/przyjmuje na stanowisko/przyjmuje nowego pracownika, któremu oferuje pensję/zarobek/wynagrodzenie/honorarium, proponuje stanowisko/etat/inną formę zatrudnienia i jest to dobrze płatna praca/gwarantująca wysokie zarobki*. Autorki podręcznika słusznie uznały, że podejmujący pracę powinien znać wyróżnione synonimy, ponieważ są to podstawowe słowa, mogące pojawić się podczas rozmowy o pracę.

Natomiast w PNDS w module 9. zatytułowanym *Szukam pracy* zwraca się uwagę na to, że pracownik danego przedsiębiorstwa/danej firmy ma wcześniej



zdobyte doświadczenie zawodowe, musi posiadać określone kompetencje, gdyż ma wypełniać jakieś obowiązki. Może być zatrudniony na pół etatu albo w pełnym wymiarze czasu pracy, powinien umieć używać aplikacji komputerowych/odpowiednich programów komputerowych. Starający się o pracę musi kierującemu firmą przedstawić swój zawodowy życiorys, opisać swoje kwalifikacje i przekonać, że jest zmotywowany do podjęcia pracy na danym stanowisku, złożyć wymagane dokumenty, czyli życiorys i list motywacyjny, w którym zaproponuje swoją kandydaturę. Powinien potem podczas spotkania przekonać przyszłego szefa, że spełnia wymagania, tzn. zaprezentować siebie jako najlepszego kandydata/kandydatkę na dane stanowisko, np. zapewnić o tym, że potrafi pracować w zespole, rozwiązywać konflikty i mówić biegle po angielsku.

Uczący się języka polskiego jako obcego dowiadują się, że ważny jest ich rozwój zawodowy oraz to, czy potrafią obsługiwać klienta i/albo komputer w zależności od rodzaju zatrudnienia i zakresu obowiązków. Poznają także cechy charakteru polskich zatrudnionych w różnych firmach i instytucjach. Bohaterowie zamieszczonych w skrypcie tekstów są odpowiedzialni, dobrze zorganizowani, otwarci, operatywni, ambitni, pomysłowi, szybko się uczą. Polki uważają, że w miejscu pracy są energiczne, sympatyczne, mają dużo entuzjazmu, są pracowite, uczciwe, odpowiedzialne, solidne i punktualne. Czasem też pracują na stanowisku poniżej kwalifikacji, a jeśli nawet dobrze zarabiają, dostają premię, mają służbowego laptopa, karnet na siłownię i dobre ubezpieczenie. Często jednak czują się wykorzystywane przez szefa i współpracowników, nie są też asertywne:

Niby wzięta prestiżowa firma, a traktują człowieka jak niewolnika! Ciągłe muszę zostawać po godzinach – a raczej po nocach. Atmosfera w biurze fatalna, szef tylko się wścieka. Zero koleżeńskich stosunków, każdy tylko patrzy, jak wyciąć jakiś numer. Dla wszystkich najważniejsza kasa i kariera – prawdziwy wyścig szczurów! (PKPK 1, 48).

Praca w korporacji ma zatem zalety, jak choćby stabilne zatrudnienie, wysokie wynagrodzenie i dodatkowe benefity, ale budzić może negatywne emocje i wiązać się z brakiem życia prywatnego. Duża presja i stres, które zwykle wynikają z konieczności rywalizacji ze współpracownikami albo kontaktu z klientami, oraz wyrabianie nadgodzin to wady pracy w dużej firmie, na które zwracają uwagę autorki podręczników PKPK.

Autorki HPP 2 w rozdziale drugim wracają do tematu: *Praca*. Ze względu na rodzaj podejmowanej aktywności wydzielają zawody związane z *pracą umysłową* i *fizyczną*, a także *wolne zawody* jak pisarz, reżyser, malarz. W analizowanym materiale pojawiają się pojęcia: *czas pracy, zarobki, warunki pracy, praca na etacie, praca na własny rachunek, prywatna praktyka, zakładać kancelarię, zmienić pracę, pracownik, bezrobotny*, a także synonimy: *zatrudnić*, czyli *dać komuś pracę, przyjąć do pracy; zwolnić z pracy – zrezygnować z pracownika, rozwiązać umowę*. Uczący się języka polskiego jako obcego mają też możliwość zapoznania się z wyrażanymi opiniami na temat pracy. Może być ona: *interesująca, ciekawa, prestiżowa, atrakcyjna, stresująca, monotonna, męcząca, odpowiedzialna, intensywna, ważna, trudna, nudna*, a także *dawać dużo satysfakcji, zadowolenie, wol-*

„Abbas był wczoraj na rozmowie o pracę”, czyli o sposobach nawiązywania stosunku pracy na lekcjach języka polskiego jako obcego – dobre praktyki

*ność, być czyjąś pasją.* Podobnie jak w PKPK budowany jest obraz polskiego pracownika, którego cechuje punktualność i świetna organizacja oraz emocjonalny stosunek do zatrudnienia – często wprost *uwielbia swoją pracę*, zauważając jednak także jej wady, gdyż nie ma czasu dla siebie, dla rodziny i przyjaciół. Choć zwykle umowy o pracę zakładają, że czas wypełniania obowiązków służbowych trwać powinien osiem godzin, Polacy kończą je kilka godzin później, wieczorem, a nawet w nocy. Zdarza się nawet, że są w pracy dwadzieścia cztery godziny na dobę. Pracują także w weekendy i święta, zwłaszcza gdy mają własną działalność gospodarczą albo muszą nadrabiać zaległości. Wspominają również o swoim wynagrodzeniu, stwierdzając ogólnie, że zarabiają: *średnią krajową*, otrzymują *dobrą pensję, premie, nagrody* oraz *ekstra pieniądze na urlop i święta*, choć mają świadomość, że są i tacy, którzy *zarabiają za mało* albo *źle*. Podstawowe pytanie, zadawane przez pracujących w Polsce, związane jest właśnie z kwestią zarobków: co jest ważniejsze, satysfakcja i dobra atmosfera w pracy czy wynagrodzenie? Również pracodawcy mają swoje oczekiwania względem zatrudnianych. Według HPP 2 przyszły pracownik powinien mieć ukończone studia, praktykę, odpowiednie predyspozycje psychiczne, wiek do trzydziestu pięciu lat, własny samochód, być w pełni dyspozycyjny i samodzielny.

Podobnym kwestiom poświęcony jest moduł 13. zatytułowany *Szukam pracy* w podręczniku PMO. Uczący się języka polskiego jako obcego dowiadyuje się, że w Polsce poszukiwana jest *satysfakcjonująca* i *dobrze płatna* praca, że są *zawody cieszące się największym prestiżem społecznym*, ale istnieje też *problem bezrobocia*, więc by dostać pracę, trzeba stanąć do *konkursu na stanowisko*, a jej podjęcie nie musi wiązać się ze stałym zatrudnieniem, lecz np. z *przyjęciem zlecenia*. Kandydatom stawiane są konkretne wymagania: wyższe wykształcenie, umiejętność obsługi biura i komputera, znajomość języka angielskiego i co najmniej jednego innego języka europejskiego, sprawność fizyczna, prawo jazdy kategorii B, a także kreatywność, doświadczenie, odwaga, pełna dyspozycyjność oraz znajomość rynku. W tym podręczniku pada stwierdzenie: „Jedną z najbardziej stresujących sytuacji jest poszukiwanie pracy” (PMO, 81), a kolejne informacje pozwalają stwierdzić, że wciąż rosną wymagania pracodawców. W tym miejscu należy podkreślić, że analizowany podręcznik, podobnie jak HPP, odzwierciedla czasy, w których powstał, więc wspomina się w nim o trudnej sytuacji na rynku pracy, rosnącym bezrobociu i wielkich wymaganiach stawianych młodym kandydatom<sup>1</sup>, prezentuje zatem rynek pracodawców, a nie jak obecnie – pracowników. Warto też dodać, że w PMO wspomina się jedynie o umowie o pracę i wypowiedzeniu tejże, ale nie przybliża się specyfiki prawnej tego typu dokumentów:

<sup>1</sup> Gdy powstawały podręczniki HPP i PMO nastąpił wzrost stopy bezrobocia, która osiągnęła najwyższy poziom w lutym 2003 roku – 20,7%. Wejście Polski do Unii Europejskiej i otwarcie europejskiego rynku pracy dla Polaków spowodowały znaczne obniżenie liczby bezrobotnych. Na skutek globalnego kryzysu gospodarczego, a później pandemii COVID-19 stopa bezrobocia znów wzrastała, ale obecnie jest niska, ponieważ pod koniec roku 2023 wyniosła 2,7%. Zjawisko braku pracy zarobkowej dziś dotyka nie tyle Polaków, co uciekających przed wojną mieszkańców Ukrainy i przyjeżdżających w poszukiwaniu pracy obywateli państw unijnych: Hiszpanii, Grecji, Francji czy Włoch <https://www.gov.pl/web/rodzina/polska-na-drugim-miejscu-z-najnizsza-stopą-bezrobocia-w-ue-wedlug-eurostatu> (dostęp: 1.03.2024).

Szczęśliwiec, któremu los sprzyja, podpisuje umowę o pracę (najczęściej pierwsza jest na okres próbny, a kolejna na czas określony, by firma mogła się przekonać o trafności podjętej decyzji), poznaje swój zakres obowiązków oraz wysokość wynagrodzenia. Dobrze jest też zasięgnąć informacji o warunkach wypowiedzenia umowy o pracę i przysługującym urlopie (PMO, 82).

Natomiast w trzeciej części HPP istotne są kwestie związane z samozatrudnieniem, czyli prowadzeniem własnej działalności gospodarczej, dlatego pojawia się słownictwo specjalistyczne typu: *zakładanie firmy, rejestracja podmiotu gospodarczego, wspólnik, transformacja, sytuacja budżetowa, inflacja, recesja, konkurencja, współpraca, franczyza, zainwestować pieniądze*. Uczący się polskiego z tego podręcznika mogą zastanowić się, od czego zależy *kariera w pracy* i poznają potoczne wyrażenie *papierkowa robota*, oznaczające taki rodzaj zaangażowania, „który polega na tworzeniu albo prowadzeniu jakiejś dokumentacji czy korespondencji urzędowej w formie pisemnej” (WSJP: <https://wsjp.pl/haslo/podglad/111812/papierkowy/5263868/robota> (dostęp: 1.03.2024)). Co istotne, ten rodzaj pracy wykonują zarówno pracodawcy, pracownicy firm, jak i urzędnicy, o czym informuje jeden z bohaterów:

Zanim ostatecznie moja firma rozpocznie działalność, czeka mnie jeszcze papierkowa robota, załatwianie spraw w różnych urzędach i podpisanie umowy ze wspólnikiem. Od początku tego miesiąca urzędnicy nie wychodzą zapewne z pracy, są zawaleni papierkową robotą w związku z nowymi przepisami (HPP 3, 68).

Problem poszukiwania pracy podejmowany jest także przez Paulę Mandziej w ZJPKD w module 4. *Bez pracy nie ma kołaczy* na lekcjach zatytułowanych: *Szukam pracy, W czym jestem dobry?, Znalazłem pracę*. Wśród odtwarzanych sytuacji komunikacyjnych znalazły się: opisywanie zawodów, planów zawodowych, udzielanie informacji o doświadczeniu zawodowym, wyrażanie oczekiwań wobec stanowiska pracy, rozmowa kwalifikacyjna, konstruowanie życiorysu zawodowego, opisywanie miejsca pracy, informowanie o swoich obowiązkach, opisywanie uczuć związanych z wykonywanym zawodem, pytania o zawód i informacje o wykonywanym zawodzie, nazwy urzędzeń biurowych, wyrażenie zadowolenia i niezadowolenia, tworzenie własnej wizytówki.

Uczący się języka polskiego mogą zauważyć różnice dotyczące wymogów stawianych pracownikom kandydującym do pracy w sklepie, firmie budowlanej i szkole językowej, czyli odpowiednio na stanowisku sprzedawcy, księgowego i lektora języka polskiego. Wymieniane są obowiązki pracownika w zależności od rodzaju oferty: obsługa klientów sklepu, dbanie o porządek sklepu, obsługa kasy fiskalnej, punktualność, dyspozycja, wysoka kultura osobista, dobra organizacja pracy. Sformułowane są również oczekiwania dotyczące wykształcenia kierunkowego, minimum dwuletniego doświadczenia na podobnym stanowisku, znajomości języka angielskiego na poziomie biegłym, bardzo dobrej znajomości programu Excel, przepisów podatkowych, dokładności, perfekcyjnej znajomości języka polskiego, umiejętności prowadzenia zajęć w grupach, dyspozycyjności, gotowości do pracy w różnym wymiarze godzin, łatwości w nawiązywaniu pozytywnej relacji



„Abbas był wczoraj na rozmowie o pracę”, czyli o sposobach nawiązywania stosunku pracy na lekcjach języka polskiego jako obcego – dobre praktyki

z młodzieżą i dziećmi, uprawnień pedagogicznych niezbędnych do wykonywania zawodu nauczyciela, znajomości rosyjskiego na poziomie podstawowym.

Korzystający z ZJPKD 1 poznają nie tylko wymogi, ale i korzyści z podjęcia pracy na danym stanowisku oraz różne formy zatrudnienia. Sklep oferuje: umowę-zlecenie, na pół etatu, wynagrodzenie 25 złotych brutto za godzinę, możliwość dostosowania grafiku pracy i awansu, który będzie zależał od wyników pracy, zniżki pracownicze. Firma budowlana księgowemu/ej proponuje umowę o pracę na trzymiesięczny okres próbny, pracę w pełnym wymiarze godzin, w okresie próbnym wynagrodzenie stałe, bezpłatne szkolenia, kursy kwalifikacyjne. Natomiast właściciel szkoły językowej chce zatrudnić lektora/lektorkę na umowę-zlecenie z wynagrodzeniem godzinowym. Atutem będzie elastyczny czas pracy i możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego w prowadzeniu zajęć w trybie stacjonarnym i zdalnym.

Uważny student dojdzie zapewne do wniosku, że gdy ma się umowę-zlecenie w szkole językowej to pracodawca ma tylko oczekiwania (gdyż nie wymienia się w tym kontekście obowiązków, wymogów ani benefitów), ponadto, że gdy podpisze się umowę o pracę, ma się urlop, w przeciwieństwie do umowy-zlecenia. Jeśli uczący się języka polskiego porówna oferty pracy, zwróci uwagę na rodzaj umowy, wysokość wynagrodzenia, szansę na awans, a także możliwości wykonywania obowiązków służbowych w domu, uczestniczenia w szkoleniach, elastyczny czas pracy, zdobycia doświadczenia. Co istotne, to lektor prowadzący dany kurs musi wyjaśnić, na czym polega dana umowa, jakie są różnice między umową o pracę na czas określony/nieokreślony a umową-zleceniem i dopowiedzieć, że może jeszcze pojawić się kolejny typ umowy – o dzieło, której jednak cudzoziemcy zwykle nie zawierają.

Słownictwo pojawiające się w analizowanych dialogach z ZJPKD 1 to: *poszukiwanie pracy, oferta pracy, zgłoszenie, życiorys, profesjonalne CV, rozmowa kwalifikacyjna, kwalifikacje do pracy, znaleźć pracę, zwolnienie, wypowiedzenie, utrata pracy, pracodawca, właściciel, szef, pracownik, bezrobotny, działalność firmy, praca fizyczna/praca umysłowa, doświadczenie zawodowe, obowiązki, zainteresowania, branża, rozwój zawodowy, stanowisko pracy, zdobywanie kwalifikacji, szkolenia i kursy, harmonogram zajęć, wyjazd służbowy, zarobek/wynagrodzenie, większe/wysokie wynagrodzenie, niskie zarobki, samochód służbowy, urlop, elastyczne godziny pracy, praca w niepełnym wymiarze godzin, pół etatu, praca w biurze/firmie/salonie/hotelu/galerii/warsztacie/domu, praca zdalna, praca stała, praca nad nowym projektem, praca nad innym zadaniem, awans, wyższe stanowisko, kierownicze stanowisko, mocne/słabe strony pracownika, punktualność, niepunktualność, sumienne wykonywanie obowiązków, logiczne myślenie, planowanie, nadzorowanie, terminowość, umiejętność pracy w zespole, dobra organizacja pracy, znajomość języka angielskiego. Wymienione są także umiejętności: *negocjowanie warunków współpracy, pozyskiwanie klientów, nawiązywania i utrzymywania kontaktów, znajdowania rozwiązań.**

W badanych tekstach wyróżnić można też zespół cech opisujących relacje między współpracownikami oraz rodzaj emocji, których doświadczają: *przyjazna*

*atmosfera, presja, stres, panować nad emocjami, zachować spokój, nerwowość/ nieradzenie sobie ze stresem, szanować pracownika, nadmierna śmiałość, rozczarowanie, zadowolenie, uznanie kolegów, lęk przed krytyką, brak kreatywności, brak motywacji do pracy, nadmierna gadatliwość.* Opisano również pożądane cechy zatrudnianego: *zorganizowany, pracowity, sumienny, wydajny.*

Z kolei materiał językowy wyekscerpowany z podręcznika wydanego w 2023 r. pozwala stwierdzić, że autorka ZJPKD 2 założyła, iż korzystającym z niego będzie cudzoziemiec – emigrant zarobkowy wysoko wykwalifikowany. W module 3. zaproponowano temat lekcji C: *Odkryj zawody przyszłości*, w której pojawiają się nazwy zawodów, przedmiotów i narzędzi wykorzystywanych w codziennej pracy albo przeznaczonych do rozwoju kompetencji zawodowych. Prezentowani bohaterowie krótkich tekstów tworzą i projektują rozwiązania, planują, organizują i nadzorują projekty, zarządzają zespołem oraz koordynują działania w celu osiągnięcia wyznaczonych celów albo też planują, organizują i nadzorują procesy w celu zapewnienia efektywności i płynności działania, zarządzają zasobami ludzkimi w firmie i kierują karierą pracowników, tworzą i wdrażają, zbierają dane, analizują je, programują, testują i interpretują. Pełnią oni zatem wysokie funkcje lub pracują na samodzielnych, wymagających stanowiskach<sup>2</sup>.

Eksperci zajmujący się współczesnym rynkiem pracy twierdzą jednak, iż postępujące zmiany demograficzne sprawią, że poza wykwalifikowanymi pracownikami potrzebować będziemy w Polsce dużo więcej osób wykonujących proste prace<sup>3</sup>. Należałoby zatem postawić pytanie - czy omawiana propozycja dydaktyczna odpowiada potrzebom zarówno imigrantów, jak i polskich pracodawców, czy proponowanych treści nie należałoby mimo wszystko bardziej różnicować?

Paula Mandziej w ZJPKD 2 przedstawiła podział zawodów na trzy kategorie, 1. zawody niebezpieczne, które są związane z dużą odpowiedzialnością; 2. zawody prestiżowe, które mogą wymagać wykształcenia wyższego; 3. zawody,

<sup>2</sup> Według danych z *Raportu dotyczący uwarunkowań i okoliczności towarzyszących nauczaniu języka polskiego specjalistycznego na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu* uczestnikami kursów języka polskiego obok studentów, jeszcze na przełomie XX i XXI wieku, byli głównie pracownicy sezonowi i wyższy personel oraz kadra kierownicza pojawiających się wówczas w Polsce międzynarodowych korporacji czy sieci handlowych. Obecnie większość stanowią zaś osoby poszukujące pracy w bardzo różnych branżach i uczą się języka często z myślą o ubieganiu się o polskie obywatelstwo (Węgrzak, Bambrowicz 2021, 1).

<sup>3</sup> Obecnie pracodawcy wymieniają wśród najbardziej potrzebnych pracowników wykwalifikowanych spawaczy, stolarzy, osoby do produkcji mebli. Poszukiwani są również elektrycy i specjaliści związani z budownictwem. Natomiast największe zapotrzebowanie dotyczy pracowników niewykwalifikowanych w obszarze produkcji <https://www.money.pl/gospodarka/nowy-rzad-dostanie-twardy-orzech-do-zgryzienia-uchodzczy-beda-szukac-schronienia-w-polsce-6961407811631776a.html> (dostęp: 15.02.2024). Jak pokazują dane ZUS, zawarte m.in. w raporcie „Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych 2022”, w Polsce pracuje już ponad milion cudzoziemców, najczęściej zatrudnienie znajdując w budownictwie, transporcie i usługach [https://www.zus.pl/documents/10182/2322024/Cudzoziemcy+w+polskim+systemie+ubezpiecze%C5%84+spo%C5%82ecznych\\_2022.pdf/](https://www.zus.pl/documents/10182/2322024/Cudzoziemcy+w+polskim+systemie+ubezpiecze%C5%84+spo%C5%82ecznych_2022.pdf/) (dostęp: 15.02.2024). Aby utrzymać tzw. współczynnik obciążenia demograficznego osobami starszymi na dotychczasowym poziomie, w kilku najbliższych latach liczba cudzoziemców w wieku produkcyjnym musiałaby corocznie przyrastać o 200–400 tysięcy, a w 2030 r. wynieść ponad 2 miliony osób <https://www.rp.pl/rynek-pracy/art37798471-rekordowa-liczba-cudzoziemcow-pracujacych-w-polsce> (dostęp: 15.02.2024); <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/zatrudnienie-i-wynagrodzenia-w-gospodarce-narodowej-w-1-3-kwartale-2023-roku,1,52.html> (dostęp: 15.02.2024).

„Abbas był wczoraj na rozmowie o pracę”, czyli o sposobach nawiązywania stosunku pracy na lekcjach języka polskiego jako obcego – dobre praktyki

które nie muszą wymagać wykształcenia wyższego. Wykorzystane w zaproponowanych tekstach słownictwo jest, podobnie jak w ZJPKD 1, specjalistyczne: *kierownictwo, rynek pracy, biznes, sukces zawodowy, ścieżka zawodowa, rozwój zawodowy, specjaliści ds., eksperci, pracownicy działu, praca w zespołach, lider, kreatywność, adaptacja, gotowość do zmian, kompetencje zawodowe, szanse na rynku pracy, narzędzia rozwoju kompetencji zawodowych*. W PNDS, choć podręcznik ten proponowany jest dla poziomu początkującego/A1, pojawiają się oprócz wymienionych następujące leksemy i wyrażenia: *samorealizacja, samokształcenie, konkurencja, zarządzanie czasem i organizacją pracy, konflikty w pracy, kontrakt o pracę, urlop na żądanie, wymiar czasu pracy, certyfikaty i uprawnienia*.

W module 9. ZJPKD 2 lekcja A nosi tytuł *Zawodowy sukces* i przynosi przykłady wyrażania opinii na temat roli pracy w życiu człowieka, argumenty dotyczące najważniejszych aspektów pracy, odpowiedzi na pytania pojawiające się podczas rozmowy kwalifikacyjnej, interpretacje pojęć związanych z pracą i sukcesem zawodowym. Pojawiające się podczas tej lekcji słownictwo jest związane z życiem zawodowym, z rozmową rekrutacyjną i ofertami pracy, a także osobistym rozwojem pracownika, czyli ze zdobywaniem przez niego nowych umiejętności i osiąganiem zawodowych celów. Obok wcześniej używanych słów, wyrażań i zwrotów zaproponowano nowe: *świat pracy, proces rekrutacyjny, wypowiedzi rekruterów, kandydaturę na stanowisko, mocne strony kandydata, praca pod presją czasu, aktywność zawodowa, zawodowy sukces, świadczenia socjalne*. Opisano też cechy dobrego pracownika: *autentyczność, umiejętność pracy zespołowej, skrupulatność w wykonywaniu obowiązków, efektywne współpracowanie z innymi, umiejętności interpersonalne i zdolności do efektywnej komunikacji, pewność siebie i zaangażowanie, ciągłe doskonalenie swoich umiejętności, logiczne myślenie i umiejętność szybkiego podejmowania decyzji*.

Clou lekcji B w module 10. ZJPKD 2 zatytułowanej *Drzwi do nowych możliwości* stanowi list motywacyjny oraz jego znaczenie w procesie rekrutacji. Wyróżniono najważniejsze elementy struktury tego gatunku użytkowego, jak również przybliżono słownictwo związane z tworzeniem i redagowaniem omawianego typu listów oraz zwroty grzecznościowe charakterystyczne dla korespondencji oficjalnej.

Na poziomie podstawowym pojawiały się prostsze formy wypowiedzi. W PKPK 1 uczący się języka polskiego poznaje pojęcie *rozmowy o pracę* i uczy się pisanie służbowych maili, a z ZPKD 1 i PNDS tworzy własną służbową wizytówkę. W tym ostatnim podręczniku imigranci znajdą instrukcje, na co zwracać uwagę, czytając ogłoszenia o pracę i oferty pracy, a na kolejnych lekcjach modułu 9. uczą się pisać życiorys zawodowy (CV) i list motywacyjny. Zwraca się uwagę na intencję i cel listu, by piszący potrafił wyrazić powód zainteresowania pracą w danej firmie/institucji, wskazać swoje osiągnięcia zawodowe, umiejętności specjalistyczne i miękkie, a także określić swój cel zawodowy.

Podczas lekcji 9D *Od kiedy mogę zacząć pracę?* w PNDS wymienia się różne sposoby nawiązywania współpracy. Są to: *umowa o pracę*, czyli forma zatrudnienia na pełny etat (8 godzin dziennie, 40 godzin tygodniowo), *umowa o dzieło* –

forma zatrudnienia na przygotowanie, np. projektu strony internetowej, *umowa-zlecenie* – forma zatrudnienia na wykonanie zadania w określonym czasie, np. praca w sklepie od marca do czerwca. PNDS to jedyny podręcznik, w który pojawia się rozróżnienie umów o pracę.

Autorzy badanych podręczników już od poziomu A1 koncentrują się przede wszystkim na przekazywaniu słownictwa specjalistycznego, koniecznego do rozwijania kompetencji komunikacyjnej i realizacji zadań językowych „z życia wziętych” związanych z rynkiem pracy, polegających na:

recepcji ustnej i pisemnej, produkcji ustnej i pisemnej oraz interakcji, mediacji i kooperacji. Umiejętności te, nierozzerwalnie związane z kompetencjami zawodowymi, łączą w sobie wymiar wiedzy specjalistycznej z wiedzą proceduralną, kompetencjami strategicznymi oraz merytorycznymi (Gębał 2016, 28).

Cudzoziemcy, będący studentami, uchodźcami i imigrantami zdobywają coraz większe kompetencje, opisując najpierw fragment życia codziennego związany z pracą zawodową, by później wejść w rolę pracownika i pracodawcy, a następnie rozumieć, opisywać i oceniać reguły funkcjonowania na rynku pracy. Równie istotne jest jednak zapoznawanie uczących się języka polskiego jako obcego ze słownictwem prawnym związanym z kwestiami zatrudnienia oraz różnymi typami tekstów wynikających z zawierania i kończenia współpracy z pracodawcą.

### **Nawiązywanie stosunku pracy - propozycja zajęć**

W programie studiów II stopnia na kierunku filologia polska jako obca prowadzonych na Wydziale Filologii Polskiej i Klasycznej Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu znajduje się przedmiot *Lektorat języka polskiego: język prawa i inne języki specjalistyczne*. Jego celem jest, między innymi, podniesienie poziomu kompetencji językowej w zakresie odbierania i tworzenia tekstów zgodnych z wyznacznikami wybranych odmian środowiskowych polszczyzny, a więc również języka prawnego. Student ma zatem poprawnie posługiwać się terminologią prawną, czytać ze zrozumieniem teksty prawne, jak również uczestniczyć w konwersacjach dotyczących prawa. Nie sposób w dwa semestry przygotować obcokrajowca do posługiwania się językiem specjalistycznym, którego rodzimi użytkownicy języka polskiego uczą się przez pięć lat studiów, a często nawet dłużej – podczas aplikacji oraz praktyki zawodowej. Intencją twórców programu było więc raczej przygotowanie studentów – obcokrajowców do takiego posługiwania się językiem prawa, jakie jest niezbędne do życia w Polsce. Taka wiedza językowa musi zostać ściśle powiązana z kompetencją komunikacyjną i być jej podporządkowana. Oznacza to, że prym nadać trzeba podejściu funkcjonalnemu. Marta Szymańska wskazuje, iż uczyć funkcjonalnie „to uczyć tak, aby to, czego uczymy, dobrze spełniało swoją funkcję, było użyteczne, dało się praktycznie zastosować” (Szymańska 2018, 299). Jednocześnie istotne jest, by studenci zetknęli się z autentycznymi tekstami, charakterystycznymi dla określonej sytuacji komunikacyjnej i działali na nich, tzn. rozumieli je, a pozyskiwane z nich infor-



„Abbas był wczoraj na rozmowie o pracę”, czyli o sposobach nawiązywania stosunku pracy na lekcjach języka polskiego jako obcego – dobre praktyki

macje zestawiali z posiadaną wcześniej wiedzą, przekazywali je dalej, tworzyli i przekształcali danego typu teksty (por. Gębał, Miodunka 2020, 265).

Poniżej opisujemy zajęcia przeprowadzone w ramach lektoratu języka polskiego: język prawa i inne języki specjalistyczne opatrzone metodycznym komentarzem<sup>4</sup>. Rozpoczęły się one od swobodnej rozmowy na temat doświadczeń studentów, która moderowana była następującymi pytaniami i poleceniami:

- Czy ktoś z Państwa pracuje?
- Proszę opowiedzieć o swojej pracy.
- Kto z Państwa pracował przed rozpoczęciem studiów?
- Gdzie Pani pracowała/Pan pracował – w Polsce czy w swojej ojczyźnie?
- Jak długo Państwo pracowali/pracują?
- Na jakiej podstawie byli/są Państwo zatrudnieni?
- Czy podpisywali Państwo jakąś umowę?

Takie ukształtowanie fazy wprowadzającej zajęć miało nie tylko wprowadzać w temat, ale przede wszystkim rozbudzić ciekawość studentów poprzez wysłuchanie historii o różnych pracach podjętych w Polsce bądź za granicą przez kolegów i koleżanki z grupy. Służyło również przełamaniu bariery komunikacyjnej w związku z możliwością opowiedzenia o tym, co studentom bliskie, czego doświadczyli. Przemysław Ziółkowski analizując rolę gier dydaktycznych w nauczaniu, wskazuje, iż „wymiana wiedzy i doświadczeń jest bardzo przydatna, gdyż wspomaga tworzenie się wzajemnych powiązań i zależności pomiędzy uczestnikami” (Ziółkowski 2015, 139). Tym samym wśród zalet zastosowanego rozwiązania można wskazać także integrację grupy. Służy to też aktywizowaniu wiedzy uprzedniej studentów, stanowiąc swoistą rozgrzewkę językową, co w myśleniu glottodydaktycznym ma istotne znaczenie. Jak sygnalizuje Magdalena Białek:

Wydaje się, że istnieje powszechna zgoda co do faktu, że rozgrzewka językowa jest ważnym elementem lekcji. Wielu badaczy podkreśla jej motywacyjny charakter, niektórzy przypisują jej nawet relaksacyjną funkcję (...). [Rozgrzewka językowa – W. K.] polega na ogólnym wprowadzeniu uczących się w planowany kontekst działania i jednoczesnym przygotowaniu bazy do prawidłowej semantyzacji. Przez odpowiednie działania językowe i pozajęzykowe następuje aktywizacja dotychczasowej wiedzy, doświadczeń i umiejętności. (...) wprowadzenie na początku każdej lekcji rozgrzewki językowej (...) pozwoli uczniom przestawić się z języka ojczystego na język obcy, a także ze spraw, które absorbowwały ich na poprzednich lekcjach i na przerwie, na nowe zadania (Białek 2018, 183).

Część rozszerzająca zajęć rozpoczęła się od ćwiczenia poświęconego analizie poszczególnych typów umów związanych z zatrudnieniem. Jest to działanie najistotniejsze dla całej koncepcji zajęć, bowiem umożliwia studentom pracę z tekstem autentycznym. Według Geutraude Heyd „autentyczne teksty to te, które zostały wyprodukowane przez osoby posługujące się danym językiem, a następnie

---

<sup>4</sup> Ze względu na ograniczone ramy artykułu nie będzie to jednak opis całych zajęć trwających 90 minut, a zarysowanie najważniejszych elementów stanowiących o ich charakterze.



wniesione do klasy. Dzięki temu, że powstały poza kontekstem nauczania, zostały niejako uwierzytelnione. Dzięki temu mogą stanowić odpowiedni model językowy” (Heyd 1990, 108). Ich wykorzystanie na zajęciach języka obcego jest nie do przecenienia z uwagi na naturalność użycia języka, a przy tym są one źródłem wiedzy o danym kraju (Bączar 2023, 36).

Należy jednak wspomnieć, że teksty uzupełnionych umów nie są dostępne ze względu na ochronę danych osobowych. Wobec powyższego możliwe było przedstawienie studentom albo wzorów umów, albo umów wypełnionych fikcyjnymi danymi zatrudniających oraz zatrudnianych. Ta druga propozycja bliższa jest tekstom autentycznym, zatem wybór padł właśnie na nią. Warto też wspomnieć, iż darmowe poradniki dla podmiotów oferujących zatrudnienie zawierają zróżnicowane wzory poszczególnych umów, co związane jest z istnieniem elementów obligatoryjnych oraz fakultatywnych umów. *De facto* zatem każdy zainteresowany na podstawie obowiązujących przepisów prawa (Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 oraz Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny Dz. U. z 2022 r. poz. 1360) może stworzyć własny schemat umowy.

Teksty przedstawione studentom zostały zatem przygotowane przez prowadzącą i stanowią efekt analizy przepisów prawnych oraz powszechnie dostępnych wzorów. Nie polegało to jednak na uproszczeniu tekstów, które Anna Burzyńska-Kamieniecka określa jako:

szereg działań modyfikujących (transformacji leksykalnych, składniowych, kompozycyjnych i interpersonalnych), uwzględniających w hierarchicznej budowie tekstu: aspekt leksykalny (dobór słownictwa), aspekt składniowy (budowę zdań), aspekt kompozycyjny i kognitywny (organizację treści) oraz aspekt wizualny (typografię i layout tekstu) (Burzyńska-Kamieniecka 2019, 170).

Analizowanych przez studentów umów nie można także nazwać tekstami spreparowanymi przez nauczycieli – lektorów po to, „by przy ich pomocy systematycznie nauczać gramatyki oraz tłumaczenia” (Czerkies 2012, 66). Tworzenie takich tekstów wynika bowiem z przekonania, że „program nauczania oparty wyłącznie na tekstach oryginalnych może okazać się zbyt trudny i nie przynosić oczekiwanych rezultatów” (Czerkies 2012, 66). Umowy były natomiast przygotowywane w taki sposób, by zawierały wszystkie elementy obligatoryjne wymagane przepisami prawa, a przy tym zachowywały strukturę oraz język właściwy tego typu dokumentom. Nie można zatem mówić o ich uproszczaniu na którymkolwiek z wymienionych przez Burzyńską-Kamieniecką poziomów ani o ich preparowaniu celem dostosowania do możliwości odbiorczych czy nauczania gramatyki.

Studenci zostali podzieleni na sześć trzyosobowych grup. Każda z grup otrzymała jedną umowę (o dzieło, zlecenie, o pracę). Nad każdym typem umowy pracowały dwie grupy. Taki podział motywowany był dwoma względami. Po pierwsze, ze względu na liczebność grupy zajęciowej konieczne było utworzenie więcej niż trzech grup analizujących poszczególne typy umów, bowiem praca w grupie zbyt licznej jest nie tylko niekomfortowa dla jej uczestników, ale także – w perspektywie omawianego zadania – nieefektywna. Po drugie natomiast, przydzielenie

„Abbas był wczoraj na rozmowie o pracę”, czyli o sposobach nawiązywania stosunku pracy na lekcjach języka polskiego jako obcego – dobre praktyki

dwóm grupom tego samego ćwiczenia służyło swoistej kontroli, która odbywała się między studentami. Z jednej strony mogli oni, wsłuchując się w sprawozdanie innej grupy, wskazywać te elementy, które nie zostały przez nią dostrzeżone, a na które sami zwrócili uwagę, z drugiej natomiast – proces ten prowadził do zebrania kompletnych wniosków spisanych przez lektorkę na tablicy. Warto podkreślić, iż studenci nie wiedzieli przed wykonaniem ćwiczenia, jakie typy umów związanych z zatrudnieniem funkcjonują w Polsce. Sygnalizowane przez studentów doświadczenia, związane np. z umową-zleceniem w części wprowadzającej zajęć, nie były przez prowadzącą komentowane.

Polecenie: *Proszę przeanalizować wskazany rodzaj umowy, a następnie wypisać w punktach, jakie elementy się w nim znajdują (to znaczy: jakie informacje zostały w nim zawarte).*

Teksty umów:

1. Umowa o pracę

UMOWA O PRACĘ

zawarta w dniu 1.01.2024 r. w Poznaniu na okres próbny od 1.01.2024 r. do 31.03.2024 r. pomiędzy Szkołą Podstawową nr 500 w Poznaniu, ul. Miła 1, 11-111 Poznań reprezentowaną przez Dyrektora Adama Nowaka, zwanym dalej Pracodawcą, a panią Anną Kowalską zamieszkałą w Poznaniu, ul. Dobra 1, 11-112 Poznań legitymującą się nr PESEL 90010105222 oraz dowodem osobistym seria i nr ABC112233, zwaną dalej Pracownikiem.

§ 1

Strony ustalają następujące warunki zatrudnienia:

- b. rodzaj pracy: nauczyciel,
- c. miejsce wykonywania pracy: Szkoła Podstawowa nr 500 w Poznaniu, ul. Miła 1, 11-111 Poznań,
- d. wymiar czasu pracy: pełen etat,
- e. wynagrodzenie: 4242 zł brutto, słownie: cztery tysiące dwieście czterdzieści dwa złote zero groszy brutto.

§ 2

Dniem rozpoczęcia pracy jest dzień 1.01.2024 r.

§ 3

Każda ze stron może rozwiązać umowę bez podania powodu z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

.....  
podpis pracodawcy

.....  
podpis pracownika

## 2. Umowa-zlecenie

### UMOWA-ZLECENIE

zawarta w dniu 1.01.2024 r. w Poznaniu  
pomiędzy Trans Sp. z o. o., ul. Miła 1, 11-111 Poznań, KRS 00001122, NIP 111-000-22-33 reprezentowaną przez Prezesa zarządu Adama Nowaka, zwanym dalej Zleceniodawcą,  
a panią Anną Kowalską zamieszkałą w Poznaniu, ul Dobra 1, 11-112 Poznań legitymującą się nr PESEL 90010105222 oraz dowodem osobistym seria i nr ABC112233, zwaną dalej Zleceniobiorcą.

#### § 1

Na podstawie niniejszej umowy Zleceniodawca zleca, a Zleceniobiorca zobowiązuje się do wykonania następujących czynności: świadczenie na zlecenie Zleceniodawcy usług kierowcy w Zakładzie Transportu Publicznego na terenie miasta Poznania, zwanych dalej zleceniem.

#### § 2

Za wykonanie prac określonych w § 1 Zleceniobiorca otrzyma po ich wykonaniu wynagrodzenie w wysokości 5000 zł brutto, słownie pięć tysięcy złotych zero groszy brutto.

#### § 3

Umowa została zawarta na czas od 1.01.2024 r. do 31.01.2024 r.

#### § 4

Każda ze stron może rozwiązać umowę bez podania powodu z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który wynosi jeden tydzień.

#### § 5

W sprawach nieuregulowanych niniejszą umową mają zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego.

.....  
podpis zleceniodawcy

.....  
podpis zleceniobiorcy

## 3. Umowa o dzieło

### UMOWA O DZIEŁO

zawarta w dniu 1.01.2024 r. w Poznaniu  
pomiędzy Galerią Nowa Sp. z o. o., ul. Miła 1, 11-111 Poznań, KRS 00001122, NIP 111-000-22-33 reprezentowaną przez Prezesa zarządu Adama Nowaka, zwanym dalej Zamawiającym,  
a panią Anną Kowalską zamieszkałą w Poznaniu, ul Dobra 1, 11-112 Poznań legitymującą się nr PESEL 90010105222 oraz dowodem osobistym seria i nr ABC112233, zwaną dalej Wykonawcą.

#### § 1

Na podstawie niniejszej umowy Zamawiający powierza wykonanie, a Wykonawca zobowiązuje się wykonać dzieło polegające na: namalowaniu panoramy miasta Poznania olejem na płótnie o wymiarach 50cm x 90 cm.

#### § 2

Za wykonanie dzieła określonego w § 1 Wykonawca otrzyma w dniu odbioru dzieła przez Zamawiającego wynagrodzenie w wysokości 5000 zł brutto, słownie pięć tysięcy złotych zero groszy brutto.

„Abbas był wczoraj na rozmowie o pracę”, czyli o sposobach nawiązywania stosunku pracy na lekcjach języka polskiego jako obcego – dobre praktyki

§ 3

Termin rozpoczęcia dzieła strony ustaliły na dzień 1.01.2024 r., a wykonania na dzień 11.02.2024 r.

§ 4

W razie zwłoki w wykonaniu dzieła Zamawiającemu przysługuje kara umowna w wysokości 10% wartości dzieła za każdy dzień zwłoki. W razie niewykonania dzieła Zamawiającemu przysługuje kara umowna w wysokości 200% wartości niewykonanego dzieła.

§ 5

W sprawach nieuregulowanych niniejszą umową mają zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego.

.....  
podpis zamawiającego

.....  
podpis wykonawcy

Efektom pracy studentów było wypełnienie tabeli, w której zebrane zostały poczynione ustalenia:

Tabela 1. Typy umów związanych z zatrudnieniem

<b>rodzaj umowy</b>	<b>UMOWA O PRACĘ</b>	<b>UMOWA-ZLECENIE</b>	<b>UMOWA O DZIEŁO</b>
elementy umowy	data zawarcia umowy	data zawarcia umowy	data zawarcia umowy
	strony umowy	strony umowy	strony umowy
	przedmiot umowy (rodzaj wykonywanej pracy)	przedmiot umowy (rodzaj wykonywanej pracy)	przedmiot umowy (dzieło)
	czas trwania umowy (okres próbny)	czas trwania umowy	czas rozpoczęcia i zakończenia wykonywania dzieła
	wysokość wynagrodzenia	wysokość wynagrodzenia	wysokość wynagrodzenia
	---	odesłanie do postanowień Kodeksu cywilnego	odesłanie do postanowień Kodeksu cywilnego
	miejsce świadczenia pracy	---	---
	wymiar czasu pracy	---	---
	---	---	kary umowne za zwłokę w wykonaniu dzieła bądź niewykonanie go
	wcześniejsze rozwiązanie umowy	wcześniejsze rozwiązanie umowy	---
	dzień rozpoczęcia pracy	---	---

Uzupełnianie kolejnych pól tabeli było pretekstem do rozważania zalet i wad poszczególnych form zatrudnienia, jak również do refleksji nad tym, w jakich

zawodach zatrudnia się w Polsce na podstawie wskazanych umów. O zainteresowaniu studentów poruszaną problematyką świadczyło to, iż dopytywali o kwestie związane z urlopami oraz ubezpieczeniami, jak również podejmowali próby porównywania zapisów analizowanych dokumentów z umowami funkcjonującymi w ich rodzimych systemach prawnych. Materiał ten pozwolił nie tylko na kontakt z autentycznym tekstem prawnym, ale także był poznawczo wartościowy, gdyż wielu studentów w trakcie nauki poszukuje zatrudnienia bądź czyni to tuż po ukończeniu studiów, a znajomość charakteru poszczególnych form zatrudnienia zwiększa ich pewność siebie na rynku pracy i minimalizuje ryzyko bycia potraktowanym nieuczciwie. Wydaje się nawet, iż tego typu zajęcia byłyby cenne także dla polskich studentów, bowiem niedostatek kompetencji komunikacyjnej Polaków w zakresie prawa również jest problemem sygnalizowanym przez badaczy (Szczepankowska 2005).

Studenci zauważyli także, że teksty podzielone zostały na jednostki nazywane paragrafami, a co do zasady każda następująca informacja umieszczona jest w nowym zdaniu, które z kolei zwykle zawarte zostało w kolejnym paragrafie. Takie ukształtowanie struktury tekstu właściwe jest w szczególności aktom prawa (Wronkowska, Zieliński 2021) i stanowi element stylu urzędowego (Wojtak 1993).

Uwaga studentów została zwrócona również na charakterystyczne dla umów sformułowania, jak: *zawrzeć/podpisać ≠ rozwiązać umowę, być reprezentowanym przez (kogoś), legitymować się (czymś), ustalić warunki zatrudnienia czy zobowiązać się do (czegoś)*, a kolejnym działaniem było utworzenie zdań z podanymi zwrotami w celu lepszego przyswojenia ich znaczenia. Podczas tego typu ćwiczeń cenne są sytuacje, w których ktoś niepoprawnie zbuduje wypowiedzenie. Agnieszka Rabiej wskazuje bowiem, że błędy

stanowią rodzaj negatywnej informacji zwrotnej (*negative evidence*), która, obok kontaktu z odpowiednim materiałem językowym (ustnym lub pisemnym), będącym wzorem poprawności i akceptowalności w języku docelowym (*positive evidence*), a także produkcji językowej, umożliwiającej przetwarzanie danych językowych na poziomie semantycznym i syntaktycznym, należy do trzech, niezbędnych w nauce języków obcych elementów (Gass 2003, za: Rabiej 2015, 61-62).

Podkreślić trzeba, iż analizowane sformułowania są zwrotami powielanymi w analizowanych umowach (stanowią o ich szablonowości), co jest cechą właściwą tekstom prawnym, w tym umowom o pracę, zlecenie oraz o dzieło.

Jak zauważa Ewa Malinowska:

Szablonowość to cecha obserwowana we wszystkich pododmianach i gatunkach wypowiedzi urzędowych. Związana jest z warunkami przekazu informacji oraz z powtarzalnością podobnych sytuacji i działań urzędowych. Sprzyjają jej zasady techniki prawodawczej (ZTP), instrukcje kancelaryjne, poradniki z zakresu organizacji i techniki pracy biurowej, liczne załączniki do zarządzeń zawierające wzory pism, a także szablony programów komputerowych. Standaryzacja pozwala powielać wyspecjalizowane sposoby realizacji tekstów. Silna petryfikacja struktury sprawia, że wiele tekstów jest wręcz kliszowanych (Malinowska 2021, 59).



„Abbas był wczoraj na rozmowie o pracę”, czyli o sposobach nawiązywania stosunku pracy na lekcjach języka polskiego jako obcego – dobre praktyki

Ostatnim etapem analizy tekstów umów było poszukiwanie prawnej terminologii. W tym celu studentom zaproponowane zostało następujące ćwiczenie. *Proszę wpisać w odpowiednie miejsca tabeli terminy odpowiadające (1) osobie, która daje pracę oraz (2) osobie, która wykonuje pracę w poszczególnych typach umów.*

Tabela 2. Strony umów związanych z zatrudnieniem

typ umowy	osoba, która daje pracę	osoba, która wykonuje pracę
umowa o pracę	pracodawca	pracownik
umowa-zlecenie	zleceniodawca	zleceniobiorca
umowa o dzieło	zamawiający	wykonawca

Zadaniem studentów było więc ponowne przeanalizowanie treści umów. Wydawać by się mogło, że zakreślona powyżej terminologiczna odmienność nic nie wnosi, jednakże w istocie pozwala rozróżnić poszczególne typy umów. W ich ukształtowaniu bowiem kryje się charakter umów (Biel 2011). Doskonale pokazuje to ćwiczenie polegające na utworzeniu definicji słowotwórczych (por. ‘pracodawca’ – ‘ten, kto daje pracę’, zleceniodawca – ‘ten, kto daje zlecenie’, ‘zamawiający’ – ‘ten, kto (coś) zamawia’). Jest to tym istotniejsze, że coraz więcej imigrantów nie tylko podejmuje zatrudnienie w Polsce, ale także otwiera własny biznes i tym samym tworzy miejsca pracy dla siebie, swoich bliskich, jak również dla innych pracowników.

Studenci zwrócili także uwagę na obecność skrótowców w tekstach umów: PESEL, KRS, NIP. Prowadząca wyjaśniła znaczenie poszczególnych skrótowców oraz przedstawiła sposób ich powstania: PESEL – **P**owszechny **E**lektroniczny **S**ystem **E**widencji **L**udności, KRS – **K**rajowy **R**ejestr **S**ądowy, NIP – **N**umer **I**dentyfikacji **P**odatkowej. Podkreślić przy tym należy, że częste występowanie skrótowców to również element stylu urzędowego (Gębka-Wolak 2014).

W dalszym toku części rozszerzającej studenci wykonywali ćwiczenia proponowane przez autorki podręcznika *Chcę pracować w Polsce. Podręcznik do nauki specjalistycznego języka polskiego jako obcego* (Wiśniewska, Kokot, Jasnos, Busiło 2014). Zadania te służyły utrwaleniu wiadomości uzyskanych w czasie analiz tekstów umów, jak również rozwijały niećwiczoną podczas dotychczasowych działań kompetencję słuchania i mówienia.

Część podsumowującą stanowiło ćwiczenie polegające na samodzielnym uzupełnieniu brakujących elementów umowy. Należało zwrócić uwagę na to, które składowe umowy zostały usunięte – nie są to bowiem daty czy kwoty wynagrodzenia, ale kluczowe dla stylu urzędowego terminy i sformułowania, których znaczenie i funkcje były omawiane podczas zajęć. W zależności od poziomu grupy słowa podane w ramce mogłyby zostać zapisane w podstawowych formach, a dodatkową trudność stanowiłoby wówczas dopasowanie ich gramatycznego kształtu do kontekstu. Sprawdzeniu, czy studenci rozpoznają analizowane w czasie zajęć trzy typy umów, służyło polecenie nazwania uzupełnianej przez siebie umowy. Każdy

ze studentów w ramach ćwiczenia podsumowującego otrzymał jednak inny typ umowy niż ten, który analizował w grupie na początku zajęć.

Polecenie: *Proszę uzupełnić tekst umowy wybranymi informacjami podanymi w ramce, a następnie nazwać typ umowy.*

wynagrodzenie zobowiązuje się	NIP zawarta	zleceniem legitymującą się	zastosowanie Zleceniodawcą reprezentowaną	wypowiedzenia rozwiązać
----------------------------------	----------------	-------------------------------	---	----------------------------

UMOWA .....

..... w dniu 1.01.2024 r. w Poznaniu  
pomiędzy Trans Sp. z o. o., ul. Miła 1, 11-111 Poznań, KRS 00001122, .....111-000-22-33 ..... przez Prezesa zarządu Adama Nowaka, zwanym dalej  
.....  
a panią Anną Kowalską zamieszkałą w Poznaniu, ul Dobra 1, 11-112 Poznań  
..... nr PESEL 90010105222 oraz dowodem osobistym seria i nr ABC112233,  
zwaną dalej Zleceniobiorcą.

§ 1

Na podstawie niniejszej umowy Zleceniodawca zleca, a Zleceniobiorca ..... do wykonania następujących czynności: świadczenie na zlecenie Zleceniodawcy usług kierowcy w Zakładzie Transportu Publicznego na terenie miasta Poznania, zwanych dalej .....

§ 2

Za wykonanie prac określonych w § 1 Zleceniobiorca otrzyma po ich wykonaniu ..... w wysokości 5000 zł brutto, słownie pięć tysięcy złotych zero groszy brutto.

§ 3

Umowa została zawarta na czas od 1.01.2024 r. do 31.01.2024 r.

§ 4

Każda ze stron może ..... umowę bez podania powodu z zachowaniem okresu ....., który wynosi jeden tydzień.

§ 5

W sprawach nieuregulowanych niniejszą umową mają ..... przepisy Kodeksu cywilnego.

.....  
podpis zleceniodawcy

.....  
podpis zleceniobiorcy

Tak zaprojektowane ćwiczenie pozwala nie tylko na kontakt z tekstem autentycznym, ale też wprowadza studentów – obcokrajowców w polską kulturę prawną. Jest to tym istotniejsze, że na kursach języka polskiego jako obcego korzystali z podręczników, w których tego typu teksty i słownictwo specjalistyczne się nie pojawiły. Materiał językowy w zaproponowanych umowach związanych z zatrudnieniem wykracza poza słownictwo i konstrukcje gramatyczne przewidziane na poziom A1 i A2 w programach do nauki języka polskiego jako obcego, stanowiąc tym samym wyzwanie zarówno dla studentów, jak i dla lektora. Umożliwia to jednak refleksję nad stylem urzędowym polszczyzny oraz pozwala dokład-

„Abbas był wczoraj na rozmowie o pracę”, czyli o sposobach nawiązywania stosunku pracy na lekcjach języka polskiego jako obcego – dobre praktyki

nie przeanalizować poszczególne typy umów związanych z zatrudnieniem, dzięki czemu cudzoziemcy mogą sprawniej funkcjonować na polskim rynku pracy (co – jak można przypuszczać – stanowi często cel ich przyjazdu do Polski).

W ten sposób zintegrowana została również wiedza językowa z kulturową. Tego typu działania będą tym ważniejsze, im więcej imigrantów traktować będzie Polskę jako kraj docelowy, a nie jedynie tranzytowy w drodze do Europy Zachodniej. Już dziś widoczna jest taka zmiana wśród uczestników kursów języka polskiego. Jak twierdzą autorki *Raportu dotyczącego uwarunkowań i okoliczności towarzyszących nauczaniu języka polskiego specjalistycznego na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu*, „poza studentami (obecnymi bądź przyszłymi) i przedstawicielami Polonii, znaczącą grupę uczestników kursów (mniej więcej od początku nowego wieku) stanowią osoby prywatne, które wiążą swoje plany zawodowe, rodzinne czy wręcz swoją przyszłość z Polską” (Węgrzak, Bam-browicz 2021, 1). Oni wszyscy będą znajdować się w sytuacjach, wymagających komunikacji po polsku z wykorzystaniem specjalistycznego słownictwa i znajomości tekstów prawnych, w tym umów związanych z zatrudnieniem.

Wykaz skrótów:

- HPP 1-3 – Małolepsza M., Szymkiewicz A., 2020, *Hurra!!! Po polsku*, Kraków.  
PKPK – Stempek I., Stelmach A., Dawidek S., A. Szymkiewicz A., 2013, *Polski krok po kroku*, Kraków.  
PNDS 1 – Jedryka B.K., Buława M., Mijas A., 2017, *Polski na dobry start*, Warszawa.  
PNDS 2 – Jedryka B.K., Buława M., Mijas A., 2020, *Polski na dobry start*, Warszawa.  
WSJP – *Wielki słownik języka polskiego PAN*, Żmigrodzki P. (red.), <https://wsjp.pl>.  
ZJPKD 1 – Mandziej P., 2020, *Z językiem polskim każdego dnia*, Warszawa.  
ZJPKD 2 – Mandziej P., 2023, *Z językiem polskim każdego dnia*, Warszawa.

### **Bibliografia:**

- Bawej Izabela, 2013, *O języku specjalistycznym w kontekście kulturowym na przykładzie błędnego użycia języka niemieckiego w liście motywacyjnym*, „Neofilolog” 2013, nr 41/1, s. 37-50.
- Bączar Katarzyna, 2023, *O tekstach autentycznych w nauczaniu języka obcego w szkole średniej*, „Języki Obce w Szkole”, nr 2, s. 35-42.
- Białek Magdalena, 2018, *Rozgrzewka językowa na lekcji języka obcego a dydaktyka konstruktywistyczna – kilka uwag*, „Językoznawstwo”, nr 1 (12), s. 181-194.
- Biel Łucja, 2001, *Terminologia, frazeologia i stylistyka umowy o pracę oraz contract of employment i statement of employment particulars*, „Lingua Legis”, nr 19, s. 47-62.
- Burzyńska-Kamieniecka Anna, 2019, *Praktyka upraszczania tekstów w dydaktyce języka polskiego jako obcego (dawniej i dziś)*, „Oblicza Komunikacji”, nr 11, s. 168-186.
- Czerkies Tamara, 2012, *Tekst literacki w nauczaniu języka polskiego jako obcego (z elementami pedagogiki dyskursywnej)*, Kraków.

- Gass Susan, 2023, *Input and interaction*, w: Doughty C.J., Long M.H. (red.), *The Handbook of Second Language Acquisition*, Wiley-Blackwell, s. 224-255.
- Gębal Przemysław E., 2016, *Od dydaktyki tekstów specjalistycznych do dydaktyzacji potrzeb i działań komunikacyjnych. Kierunki i koncepcje glottodydaktyki specjalistycznej*, „Acta Universitatis Lodzianensis. Kształcenie Polonistyczne Cudzoziemców”, t. 23, s. 19-33. <http://dx.doi.org/10.18778/0860-6587.23.02>
- Gębal Przemysław E., 2006, *Realia i kultura w nauczaniu języka polskiego jako obcego*, w: Lipińska E., Seretny A. (red.), *Z zagadnień dydaktyki języka polskiego jako obcego*, Kraków, s. 205-242.
- Gębal Przemysław E., Kołsut Sławomira, 2016, *Nauczanie języka polskiego jako obcego dla potrzeb zawodowych: profile kompetencji językowych w komunikacji specjalistycznej*, w: Gębal P.E., Janowska I. (red.), *O lepsze jutro studiów polonistycznych w świecie: glottodydaktyka polonistyczna dziś*, Kraków, s. 69-85.
- Gębal Przemysław E., Miodunka Władysław T., 2020, *Dydaktyka i metodyka nauczania języka polskiego jako obcego*, Warszawa.
- Gębka-Wolak Małgorzata, 2014, *Wstępne uwagi o normie składniowej aktów prawnych*, „Poznańskie Spotkania Językoznawcze”, nr 28, s. 25-37.
- Grucza Sambor, 2007, *Glottodydaktyka specjalistyczna. Część I. Założenia lingwistyczne dydaktyki języków specjalistycznych*, „Przegląd Glottodydaktyczny” 23, s. 7-20.
- Heyd Geutraude, 1990, *Deutsch lehren*, Frankfurt am Main.
- Jasińska Agnieszka, Szymkiewicz Aneta, Małolepsza Małgorzata, 2010, *Polski w pracy*, Berlin.
- Malinowska Ewa, 2021, *Polszczyzna urzędowa i jej warianty*, „Stylistyka”, nr 18, s. 55-64.
- Niesporek-Szamburska Bernadeta, 2017, *Method or approach-between didactics of the mother tongue and glottodidactics*, „Annales Universitatis Paedagogicae Cracoviensis Studia ad Didacticam Litterarum Polonarum et Linguae Polonae Pertinentia 8”, s. 136-144.
- Niesporek-Szamburska Bernadeta, 2019, *Rozumienie „funkcjonalnego podejścia do nauki o języku” w planie ramowym (podstawie) oraz w jego realizacji*, „Annales Universitatis Paedagogicae Cracoviensis, Studia ad Didacticam Litterarum Polonarum et Language Polonae Partinentia”, s. 228-239.
- Rabiej Agnieszka, 2015, *Podejścia do błędów i ich poprawy we współczesnej glottodydaktyce*, „Acta Universitatis Lodzianensis. Kształcenie Polonistyczne Cudzoziemców”, z. 22, s. 61-73.
- Rybka Małgorzata, Wrześniewska-Pietrzak Marta, 2021, *Różni ale tacy sami? – stereotypy związane z płcią w wybranych podręcznikach do nauczania języka polskiego jako obcego (poziom A1 i A2)*, „Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Linguistica”, z. 55, s. 221-255.
- Sielatycki Mirosław, 2005, *Kompetencje nauczyciela w Unii Europejskiej*, „Internetowy Magazyn CODN”, nr 3, [http://regal.cen.uni.wroc.pl/annex/15projekty\\_sw\\_pdf/15projekty\\_sw\\_02\\_sielatycki.pdf](http://regal.cen.uni.wroc.pl/annex/15projekty_sw_pdf/15projekty_sw_02_sielatycki.pdf), (dostęp: 1.03.2024).

„Abbas był wczoraj na rozmowie o pracę”, czyli o sposobach nawiązywania stosunku pracy na lekcjach języka polskiego jako obcego – dobre praktyki

- Skudrzyk Aldona, 2020, *Od prorokini do marszałkini, czyli o derywacji w miarę potrzeb*, „Annales Universitatis Paedagogicae Cracoviensis. Studia Linguistica”, z. 15, s. 247-254.
- Sośniak Łukasz SJ, 2020, *Papież: obmowa jest gorszą zarazą niż koronawirus*, <https://www.vaticannews.va/pl/papiez/news/2020-09/papiez-franciszek-angelus-0609.html>, (dostęp: 1.03.2024).
- Szczepankowska Irena, 2005, *Kształcenie kompetencji komunikacyjnej Polaków w zakresie prawa – tradycja i współczesność. Wnioski dla przyszłej polityki edukacyjnej*, w: Gajda S., Markowski A., Porayski-Pomsta J. (red.), *Polska polityka komunikacyjno-językowa wobec wyzwań XXI wieku*, Warszawa, s. 197-205.
- Szymańska Marta, 2018, *Co to znaczy uczyć funkcjonalnie? Próba odpowiedzi*, w: Guzy A., Krzyżyk D., Ochwat M., Wójcik-Dudek M. (red.), *W krajobraz literacko-kulturowy i językowy wpisane... Księga jubileuszowa dedykowana Profesor Bernadecie Niesporek-Szamburskiej w czterdziestolecie pracy naukowej i dydaktycznej*, Katowice.
- Węgrzak Ewa, Bambrowicz Olga, 2021, *Raport dotyczący uwarunkowań i okoliczności towarzyszących nauczaniu języka polskiego specjalistycznego na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu*, Poznań.
- Wiśniewska Agnieszka, Kokot Anna, Jasnos Marzena, Busiło Samanta, 2014, *Chcę pracować w Polsce. Podręcznik do nauki specjalistycznego języka polskiego jako obcego*, Warszawa.
- Wojtak Maria, 1993, *Styl urzędowy*, w: Bartmiński J. (red.), *Encyklopedia kultury polskiej XX wieku*, t. 2, *Współczesny język polski*, Wrocław, s. 149-161.
- Woźniak Ewa, 2014, *Język a emancypacja, feminizm, gender*, „Rozprawy Komisji Językowej ŁTN” 60, s. 295-312.
- Wronkowska Sławomira, Zieliński Maciej, 2021, *Komentarz do Zasad techniki prawodawczej*, Warszawa.
- Ziółkowski Przemysław, 2015, *Teoretyczne podstawy kształcenia. Skrypt dla studentów*, Bydgoszcz.
- Żydek-Bednarczuk Urszula, 2012, *Kompetencja międzykulturowa w nauczaniu języka polskiego jako obcego*, „Postscriptum Polonistyczne”, nr 2 (10), s. 19-30.

## O Autorkach:

**Weronika Kosmalska** – doktorantka Szkoły Doktorskiej Nauk o Języku i Literaturze Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu (dyscyplina: językoznawstwo); absolwentka Studiów Podyplomowych Nauczania Języka Polskiego jako Obcego na Wydziale Filologii Polskiej i Klasycznej Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu; polonistka; wśród jej zainteresowań znajdują się: język prawny i prawniczy, wartości i wartościowanie w języku, genologia, jak również dydaktyka polonistyczna.



**Małgorzata Rybka** – doktor habilitowana, profesor Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, językoznawczyni w Zakładzie Gramatyki Współczesnego Języka Polskiego i Onomastyki Instytutu Filologii Polskiej UAM. Członkini Zespołu Języka Religijnego przy Radzie Języka PAN. Główne kierunki badawcze to: aksjolingwistyka, stylistyka, tekstologia i teolingwistyka oraz metodyka nauczania języka polskiego jako obcego. Autorka książek: *Zamieszkać w zdaniu. O składni tekstów poetyckich Czesława Miłosza* (2002) i *Kształtem jest MIŁOŚĆ. Obraz miłości w tekstach Jana Pawła II* (2014), współautorka raportu: *COVID-19. Czarna seria ciągle trwa. Medialny obraz koronawirusa i jego oddziaływania społeczno-politycznego* (2021). Redaktorka i współredaktorka monografii wieloautorskich wydanych w języku polskim oraz angielskim, a także tomów czasopisma „Poznańskie Spotkania Językoznawcze”.