

Grey Scale #13



A 1 2 3 4 5 6 M 8 9 10 11 12 13 14 15 B 17 18 19

AKADEMIA SZTABU GENERALNEGO WP
im. gen. broni Karola Świerczewskiego

INSTYTUT DYDAKTYKI WOJSKOWEJ
Pracownia Technologii Kształcenia

~~Do użytku
służbowego~~



~~500/111~~
~~...~~



ppłk dr Józef ZAPIŃSKI
mjr inż. Romuald ŻARCZYŃSKI

Przekazano
[Signature]

KARIERA ZAWODOWA ABSOLWENTÓW ASG WP

Komunikat z badań do tematu Nr 69/1
pod tytułem:

"Badanie stopnia przygotowania absolwentów do praktycznej
działalności służbowej w jednostkach wojskowych, przyczyny
niedociągnięć w kształceniu słuchaczy oraz możliwości ich
usunięcia"

Badania przeprowadzono pod naukowym kierownictwem
płk.doc.dr.hab. Kazimierza GOCYŁA

4-3

5/1594

M167

Kwiecień



1980 r.



AKADEMIA SZTABU GENERALNEGO WP
im. gen. broni Karola Świerczewskiego

INSTYTUT DYDAKTYKI WOJSKOWEJ
Pracownia Technologii Kształcenia

~~Do użytku
służbowego~~



~~_____~~
~~_____~~
~~_____~~



ppłk dr Józef ZAPIŃSKI
mjr inż. Romuald ŻARCZYŃSKI

*Inklesy / Kosowo
Budy*

KARIERA ZAWODOWA ABSOLWENTÓW ASG WP

Komunikat z badań do tematu Nr 59/1
pod tytułem:

"Badanie stopnia przygotowania absolwentów do praktycznej
działalności służbowej w jednostkach wojskowych, przyczyny
niedociągnięć w kształceniu słuchaczy oraz możliwości ich
usunięcia"

Badania przeprowadzono pod naukowym kierownictwem
płk.doc.dr.hab. Kazimierza GOCYLA

4-3

5/1594

11167

Kwiecień

1980 r.



AKADEMIA SZTABU GENERALNEGO WP
im. gen. broni Karola Świerczewskiego

INSTYTUT DIDAKTYKI WOJSKOWEJ
Pracownia Technologii Kształcenia



562/9/1

260503/8/9/82

POUFNE

Egz. Nr .1.

ppłk dr Józef ZAPIÓR

mjr inż. Romuald ŻARCZYŃSKI

KARIERA ZAWODOWA ABSOLWENTÓW ASG WP

Komunikat z badań do tematu Nr 69/1
pod tytułem:

"Badanie stopnia przygotowania absolwentów do praktycznej działalności służbowej w jednostkach wojskowych, przyczyny niedociągnięć w kształceniu słuchaczy oraz możliwości ich usunięcia"

Badania przeprowadzono pod naukowym kierownictwem
płk. doc. dr. hab. Kazimierza GOCZYŃ

1 - 3

S/1594



WARSZAWA

W S T E P

Celem opisanych tu badań było przebadanie zależności pomiędzy ocenami wystawianymi absolwentom ASG WP w czasie ich studiów z różnych przedmiotów i egzaminów, a ich karierą zawodową po ukończeniu uczelni. Postawiono tu następujące pytanie: Czy istnieje zależność /i jaka ona jest/ pomiędzy wysokością ocen za wiedzę i umiejętności praktyczne słuchaczy, a ich powodzeniem w służbie wojskowej po ukończeniu ASG WP?

Przypuszczano bowiem na początku badań, że słuchacze uzyskujący w czasie studiów w ASG WP wyższe oceny, powinni mieć lepsze powodzenie w służbie wojskowej i szybciej robić karierę zawodową, i odwrotnie, słuchacze z najniższymi ocenami powinni mieć gorsze osiągnięcia w karierze zawodowej. Czy rzeczywiście tak jest, miały odpowiedzieć opisane tu badania.

Badaniu poddano grupy o specjalności ogólnowojskowej z dwu wypustów ASG WP, z roku 1973 i 1975.

1. Wypust z 1973 r. - 73 absolwentów.
2. Wypust z 1975 r. - 65 absolwentów.

W podanych wyżej ilościach absolwentów wziętych do badań, znajdują się wszyscy absolwenci specjalności ogólnowojskowej, o których udało się uzyskać informacje w Departamencie Kadry MON, dotyczącą przebiegu ich służby po ukończeniu ASG WP.

Niniejszy komunikat zawiera tylko podstawowe - zdaniem autorów - najbardziej istotne dane i wnioski. Bardziej szczegółowe dane i wnioski, zainteresowani mogą uzyskać u autorów niniejszego komunikatu.

Kariera zawodowa absolwentów ASG WP

Dla celów niniejszych badań przyjęto, że kariera zawodowa oficera, to zajmowanie przez niego coraz wyższych stanowisk służbowych. W stosunku do absolwentów ASG WP za miarę wielkości kariery przyjęto w niniejszych badaniach różnicę pomiędzy stanowiskiem zajmowanym przez nich pod koniec roku 1979, a pierwszym stanowiskiem zajmowanym bezpośrednio po ukończeniu studiów w ASG WP.

W tabeli 1 przedstawiono wzrost zawodowy /kariere/ absolwentów wybranych do badań obydwu wypustów roku 1973 i 1975, w zależności od wyniku /oceny/ ukończenia studiów w ASG WP.

Tabela 1

Wzrost zawodowy absolwentów ASG WP w zależności od oceny ukończenia studiów

	Wynik ukończenia studiów /ocena/	Ilość absolwentów	Średnia wysokość stanowiska wg. grupy "U"		Średni awans w badanym okresie <i>u/w rok</i>
			pierwszego po ukończeniu ASG WP	ostatnio zajmowanego /w końcu roku 1979/	
Wypust 1973	5	5	17,6	16,0	1,6
	4	49	19,3	16,3	3,0
	3	19	20,2	16,9	3,3
Wypust 1975	5	10	18,9	17,3	1,6
	4	45	19,4	16,9	2,4
	3	10	20,9	17,9	3,0

Z tabeli 1 można wyciągnąć następujące wnioski:

1. Absolwenci o wyższych ocenach ukończenia studiów wyznaczeni są na wyższe /pierwsze/ stanowiska, co jest zrozumiałe, ponieważ jest to swojego rodzaju premiowanie za osiągnięte wyniki w czasie studiów.

2. Po pewnym okresie służby /6 lat dla rocznika 1973 i 4 lat dla rocznika 1975/ absolwenci z gorszymi ocenami ukończenia studiów "doganiają" absolwentów z ocenami bardzo dobrymi tak, że średnia różnica w stanowiskach pomiędzy absolwentami z oceną "b.dobrze" i "dostatecznie", jest nie większa od jednej grupy z szeregu "U".

3. W obydwu badanych grupach, absolwenci z oceną ukończenia studiów "dostatecznie", awansowali średnio dwa razy szybciej, aniżeli absolwenci z ocenami "b. dobrze".

W uzupełnieniu powyższych danych i wniosków należy nadmienić, że w obydwu badanych grupach, pod koniec roku 1979, to znaczy po okresie 4 - 6 lat od momentu ukończenia ASG WP, na stanowiskach dowódczych i sztabowych pracuje 68% /około 2/3/, a na pozostałych stanowiskach 32% /około 1/3 / absolwentów - przeważnie w szkolnictwie wojskowym na stanowiskach dydaktyczno-naukowych. Dane te zobrazowano w tabeli 2.

Tabela 2

Ogólny podział badanych absolwentów ASG WP pod względem zajmowanych stanowisk w końcu 1979 r.

	Ilość absolwentów	Na stanowiskach dowódczych i sztabowych	Na innych stanowiskach
Wypust 1973	73	50 /68%/	23 /32%/
Wypust 1975	65	44 /68%/	21 /32%/
1977	75	59 /72%/	21 /28%/

Dane przytoczone w tabelach 1 i 2 tylko w ogólny sposób charakteryzują karierę zawodową wybranych do badań grup absolwentów. Bardziej interesujące, z punktu widzenia jakości kształcenia w ASG WP, będzie dokładne porównanie pomiędzy sobą wielkości kariery każdego z absolwentów z wysokością ocen uzyskiwanych przez tych samych absolwentów z różnych przedmiotów i egzaminów, podczas studiów w ASG WP. To porównanie da nam odpowiedź na poczynione na wstępie przypuszczenie: Czy rzeczywiście słuchacze uzyskujący podczas studiów lepsze oceny uzyskują również lepsze wyniki w ten sposób zdefiniowanej tu karierze? W wyniku tego porównania otrzymano dokładne wartości liczbowe współzależności pomiędzy karierą zawodową a ocenami uzyskiwanymi w czasie studiów, dla całych badanych grup absolwentów.

Pomiar współzależności pomiędzy karierą zawodową absolwentów ASG WP, a ich ocenami z poszczególnych przedmiotów i egzaminów

Aby można było zbadać dokładnie ilościowo zależności pomiędzy karierą zawodową a wyrażonymi liczbowo ocenami, uzyskiwanymi przez absolwentów w czasie ich studiów, konieczne stało się przedstawienie kariery zawodowej również w sposób liczbowy. Zbudowano w tym celu skalę do pomiaru kariery zawodowej. Do jej budowy użyto liczb z szeregu "U", w którym do każdego stanowiska służbowego w wojsku przypisana jest określona cyfra, świadcząca o wysokości tego stanowiska. Na przykład: szef sztabu pułku - U-18; adiunkt ASG WP - U-16; dowódca pułku - U-14; zastępca dowódcy dywizji - U-13 itd. Podczas jej budowy uwzględniono również progresję pomiędzy poszczególnymi stanowiskami z szeregu "U" poprzez zwiększanie odstępów pomiędzy grupami w miarę wzrostu stanowisk.

Zbudowana skala kariery posłużyła do określenia wielkości kariery każdego z absolwentów za okres od momentu ukończenia studiów do końca 1979r. Wielkości kariery każdego absolwenta w badanej grupie, porównano

następnie z ocenami jakie absolwent uzyskiwał w czasie studiów w ASG WP.^{1/}

Wyniki obliczeń współzależności pomiędzy karierą zawodową absolwentów a ich ocenami uzyskiwanymi podczas studiów w ASG WP przedstawiono na wykresie 1 dla roczników /wypustów/ 1973 i 1975. Wartości współzależności na tych wykresach przedstawiono w procentach. 0% na skali współzależności oznacza, brak jakiegokolwiek zależności pomiędzy karierą zawodową a oceną absolwenta. +100% na skali współzależności oznacza, że istnieje ścisła współzależność pomiędzy karierą a oceną, to znaczy, że dokładnie im wyższa kariera absolwenta tym wyższą ocenę uzyskiwał on podczas studiów z danego przedmiotu. -100% na skali oznacza ścisłą zależność odwrotną, to znaczy, że im gorsze oceny uzyskiwał absolwent podczas studiów, tym wyższe jego osiągnięcia w karierze zawodowej.

Jak wynika z wykresu 1, wartości współzależności są niewielkie dodatnie lub ujemne i można je interpretować następująco:

Interpretacja wyników obliczeń

Otrzymane wyniki, zobrazowane na wykresie 1, można interpretować na dwa sposoby:

Pierwszy sposób, polega na uznaniu - wynikającego z wykresu 1 - faktu, że brak jest zupełnie zależności pomiędzy ocenami uzyskiwanymi w ASG WP przez słuchaczy, a ich późniejszą karierą zawodową. W badanych tu dwu rocznikach można zauważyć nieznaczną tendencję odwrotną, a mianowicie taką, że słuchacze z niższymi ocenami /wynikami/ ukończenia studiów robią karierę szybciej, o czym świadczą ujemne wartości współzależności: -8% dla wypustu 1973 i -14% dla wypustu 1975 r. Oto konkretne przykłady ilustrujące powyższe stwierdzenie:

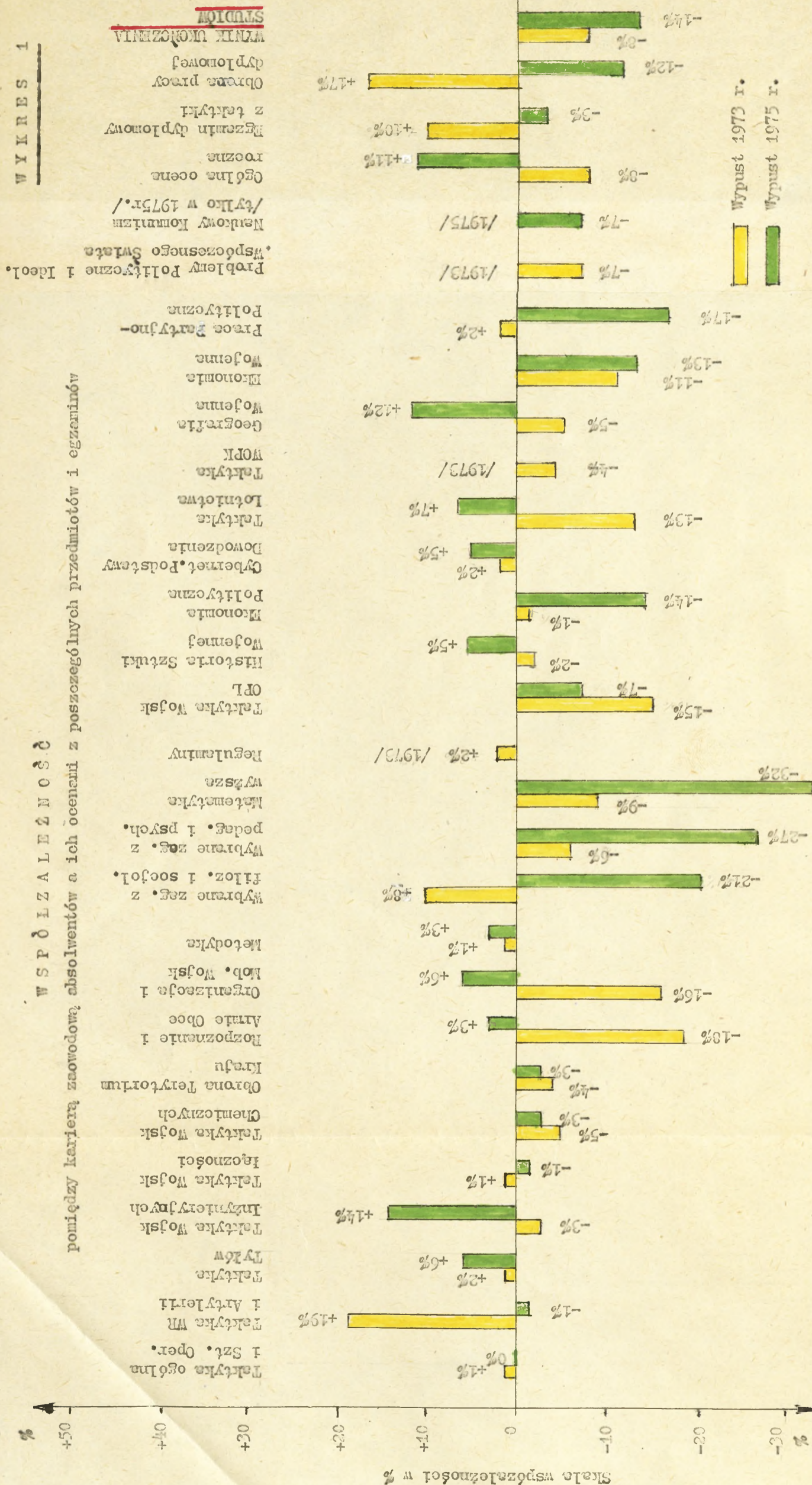
Tacy na przykład specjalnie niezłym nie wybijający się absolwenci wypustu 1973, którzy otrzymali ocenę za ukończenie studiów - "dostatecznie", jak kpt. Ryszard BIAŻEJCZUK, kpt. Ryszard SZPADZIK i por. Jerzy KUFEL, wyznaczeni po ukończeniu studiów w ASG WP na stanowiska pomocników szefów oddziałów operacyjnych lub pomocników szefów sztabów pułku, są dziś dowódcami pułków. Natomiast ich koledzy z ocenami "bardzo dobrze", często przodownicy na studiach w ASG WP, tacy jak kpt. Andrzej KRUCZYŃSKI i kpt. Stanisław KOZIEJ, zajmują ciągle te same i niezbyt wysokie stanowiska służbowe /st. pom. szefa Oddz. Oper. OW i st. oficer Oddziału

1/ Porównania dokonywano w procesie obliczania współzależności, do czego posłużono się rachunkiem korelacyjnym z zastosowaniem wzoru Pearson'a.

WYKRES 1

WSPÓLZALEŻNOŚĆ

między karierą zawodową, absolwentów a ich ocenami z poszczególnych przedmiotów i egzaminów



Planowania IC MON - obydwu stanowiska U-18/. W ogóle to największą karierę robią absolwenci z oceną ukończenia studiów "dobrze". Do nich należy zaliczyć z wypustu 1973: mjr. Baernarda PIETRUKANCA, w chwili obecnej szefa Oddziału Operacyjno-Szkoleniowego IC MON /grupa U-11/; kpt. Zbigniewa ZALEWSKIEGO, kpt. Andrzeja RADOCHONSKIEGO, kpt. Romana TYMIŃSKIEGO i innych, którzy w chwili obecnej są szefami sztabu dywizji.

Podobnie jest w wypuszczeniu z roku 1975. Na przykład kpt. Mieczysław CZYŻYDŁO i kpt. Zbigniew ZAJĄCZEK, mimo że ukończyli ASG WP z ocenami "dostatecznie" to dosyć szybko bo zaledwie w przeciągu 4 lat awansowali ze stosunkowo niskich stanowisk na stanowiska dowódców pułków. Natomiast "piątkowicze" z wypustu 1975 tacy jak kpt. Zbigniew RUSIN i kpt. Ryszard ŻYTYŃSKI nie posunęli się w tym okresie ani o krok w karierze zawodowej. Podobnie jak poprzednio, wyższą karierę robią absolwenci z oceną ukończenia studiów "dobrze". Na przykład kpt. Marek GÓRECKI, mjr. Kazimierz BIELECKI i inni, którzy awansując ze stosunkowo niskich stanowisk doszli po 4 latach do stanowisk dowódcy pułku. Dla sprawiedliwości należałoby dodać, że istnieją pojedyncze przypadki robienia wysokiej kariery przez "piątkowiczów". Z wypustu 1973 jest tylko jeden taki, a mianowicie por. Henryk JANUSEK, który ze stanowiska szefa sztabu pułku awansował do stanowiska dowódcy pułku. Z wypustu 1975 również jest tylko jeden taki, a mianowicie kpt. Roman DYSARZ, który ze stanowiska zastępcy dowódcy pułku ds. liniowych awansował w przeciągu 4 lat do stanowiska szefa sztabu dywizji.

Trzeba jednak wyraźnie zaznaczyć, że zaobserwowana tu tendencja ujemna może nie znaleźć potwierdzenia w innych rocznikach i specjalnościach.

Wyniki współzależności ocen z innych przedmiotów i egzaminów z karierą zawodową absolwentów - zobrazowane na wykresie 1 - nie wykazują, żadnych prawidłowości, a zatem nie uprawniają do wyciągania wniosków w stosunku do komórek organizacyjnych ASG WP odpowiedzialnych za poszczególne przedmioty.

Drugi sposób interpretacji polega na przyjęciu ocen wystawianych w ASG WP jako prognozy przyszłego rozwoju jej absolwentów. Wyniki przedstawione na wykresie 1 można bowiem również interpretować w następujący sposób: Współzależność 0% oznacza, że w ASG WP przewidziano trafnie karierę dla połowy badanej grupy, to znaczy prognoza sprawdziła się w 50%. Współzależność +100% oznacza, że przewidziano całkowicie w 100% przyszły rozwój absolwenta przy pomocy wystawianych mu ocen. Natomiast współzależność -100% oznacza, że w ogóle nie przewidziano przyszłej kariery absolwentów to znaczy przewidziano ją w 0% przypadków. Przy takiej interpretacji wyniki z wykresu 1 można przedstawić w postaci tabeli 3.

Tabela 3

Oceny wystawiane w ASG WP jako prognoza przyszłego rozwoju jej absolwentów

Nazwa przedmiotu lub egzaminu	Procent udanych prognoz	
	Wypust 1973	Wypust 1975
Taktyka ogólna i sztuka operacyjna	50,5	50
Taktyka WR i artylerii	60	49
Taktyka tyłów	51	53
Taktyka wojsk inżynieryjnych	48	57
Taktyka wojsk łączności	51	49
Taktyka wojsk chemicznych	47	48
Obrona terytorium kraju	48	48
Rozpoznanie i armie obce	44	52
Organizacja i mobilizacja wojsk	42	53
Metodyka	51	52
Wybrane zagadnienia z filozofii i socjologii	54	40
Wybr. zagadnienia z pedagogiki i psychologii	47	37
Matematyka	46	34
Regulaminy	51	-
Taktyka wojsk CPL	43	47
Historia sztuki wojennej	49	53
Ekonomia polityczna	50	43
Cybernetyczne podstawy dowodzenia	51	53
Taktyka lotnictwa	44	54
Taktyka wojsk OPK	48	-
Geografia wojenna	48	56
Ekonomia wojenna	45	44
Praca partyjno-polityczna	51	42
Problemy polit.-ideowe współczesnego świata	47	-
Ogólna ocena roczna	46	56
Egzamin dyplomowy z taktyki	55	49
Obrona pracy dyplomowej	59	44
WYNIK UKOŃCZENIA STUDIÓW	46	43

Podobnie jak w poprzedniej interpretacji, brak w danych z tabeli 3 prawidłowości nie upoważnia do wyciągania wniosków w stosunku do komórek organizacyjnych ASG WP odpowiedzialnych za poszczególne przedmioty. Wyniki znajdujące się w tabeli 3 mogą natomiast stanowić podstawę do badania ich przyczyn wewnątrz samych komórek organizacyjnych, co prawdopodobnie może się przyczynić do wyciągania interesujących wniosków, dotyczących ulepszania kształcenia w poszczególnych przedmiotach.

Wnioski z przeprowadzonych badań

Bez względu na omówione w poprzednim punkcie sposoby interpretacji wyników obliczeń, z przeprowadzonych i opisanych tu badań można wyciągnąć wniosek: Wyniki badań nie potwierdzają postawionej na wstępie badań tezy, że "... słuchacze uzyskujący w czasie studiów w ASG WP wyższe oceny, powinni mieć lepsze powodzenie w służbie wojskowej i szybciej robić karierę wojskową i odwrotnie - słuchacze z najniższymi ocenami powinni mieć gorsze osiągnięcia w karierze zawodowej."

Dla badanych tu grup ogónowojskowych z wypustów 1973 i 1975 jak wynika z wykresu 1, występuje raczej słaba tendencja odwrotna, to znaczy słuchacze osiągający gorsze wyniki w czasie studiów w ASG WP uzyskują w karierze lepsze wyniki i odwrotnie. Jeżeli taka tendencja potwierdzi się w innych wypustach i specjalnościach to z punktu widzenia studiów w ASG WP, a także z punktu widzenia zwykłego zdrowego rozsądku, taka sytuacja jest nie do przyjęcia. Sytuacja taka, oprócz tego, że stawia pod znakiem zapytania jakość niektórych zabiegów dydaktyczno-wychowawczych takich jak ruch współzawodnictwa, wyłanianie szczególnie uzdolnionych i inne, może prawdopodobnie świadczyć albo o nieodpowiednim doborze treści, nieadekwatnym do potrzeb wojska, albo o nieodpowiednim sposobie oceniania, słabo prognozującym przyszły rozwój absolwentów.

Można przypuszczać, że nikt nie będzie wymagał od ASG WP aby istniała pełna współzależność pomiędzy karierą zawodową absolwentów, a ich ocenami ze studiów. Po prostu kariera zawodowa zależy nie tylko od poziomu wiedzy uzyskanej w uczelni ale również od dużej ilości innych czynników, często zupełnie przypadkowych. Mimo tego wydaje się, że jest sens uczynić z tej współzależności jeden z podstawowych wskaźników ilościowych oceny jakości kształcenia w ASG WP i walczyć o jego ciągle podwyższanie, zwłaszcza dla obecnej, nowej generacji słuchaczy.

Przy wszelkich próbach wykorzystania lub uogólniania powyższych wniosków trzeba mieć na uwadze następujące okoliczności:

1. Są to badania pilotażowe, dotyczące tylko dwu kursów absolwentów

o specjalności ogólnowojskowej z wypustów 1973 i 1975 r. Istnieje jedynie pewne /być może duże/ prawdopodobieństwo, że wyciągnięte wnioski potwierdzą się dla innych roczników i specjalności.

2. Wyniki przeprowadzonych i opisanych tu badań odpowiadają na pytanie "Jak jest?", a nie odpowiadają na pytanie "Dlaczego tak jest?"

3. Przedstawione tu wyniki badań dotyczą i mogą dotyczyć tylko czasu przeszłego, dlatego że musi istnieć pewien okres w czasie którego absolwenci robią zauważalną karierę. Okres ten, w którym wyraźnie różnicuje się kariera zawodowa absolwentów, wynosi minimum 4 lata.

Propozycje dalszych badań

Na podstawie wyciągniętych uprzednio wniosków, proponuje się aby dalsze badania związane z tym tematem prowadzić w dwu kierunkach związanych z udzieleniem odpowiedzi na postawione uprzednio dwa pytania: "Jak jest?" i "Dlaczego tak jest?"

W kierunku badań związanych z odpowiedzią na pytanie "Jak jest?", proponuje się prowadzić badania:

1. Badania ukierunkowane na wykrycie czynników, zależnych od ASG WP i jej słuchaczy, mających wpływ na karierę, tak aby można było odpowiedzieć na pytanie: "Jeżeli uzyskana w ASG WP wiedza nie ma bezpośredniego wpływu na karierę absolwentów, to co ma wpływ na tę karierę?". Być może na karierę zawodową mają bardziej wyraźny wpływ takie na przykład czynniki jak cechy osobowe absolwentów, a więc inteligencja, zdolność kierowania, chęć samorealizacji lub inne. Przeprowadzenie takich badań jest możliwe dzięki temu, że w ASG WP prowadzone są od wielu lat dość systematycznie badania psychologiczne cech osobowych słuchaczy, a wyniki tych badań dadzą się wykorzystać do opisywanych tu celów badań.

2. W celu budowy systemu ciągłego pomiaru wpływu wiedzy na karierę, zwłaszcza po to aby śledzić - w sposób ciągły - rozwój zawodowy obecnych i przyszłych wypustów absolwentów ASG WP. Budowa takiego systemu jest możliwa w oparciu o komputerową ewidencję kadry zawodowej prowadzoną w Departamencie Kadry MON. Informacje z tego systemu /komputerowego/ umożliwiłyby ciągle i bieżące śledzenie w ASG WP rozwoju jej absolwentów i wyciągnięcie wniosków do ulepszania procesu kształcenia w ASG WP.

Drugi kierunek badań, związany z odpowiedzią na pytanie "Dlaczego tak jest?" może być rozwijany w zasadzie dopiero po uzyskaniu wyraźnych odpowiedzi na pytania typu "Jak jest?"

Uzyskany w niniejszych badaniach brak bezpośredniego związku pomiędzy ocenami, a więc i poziomem wiedzy, a karierą zawodową, prowokuje do

postawienia następujących hipotez:

1. Być może, jest tak, że kariera zawodowa oficera jest pewnego rodzaju grą, w której wiedza, a właściwie nie wiedza, a stwarzanie pozorów posiadania takiej, jest tylko pewnego rodzaju atutem w tej grze.

2. Być może w ASG WP przywiązujemy zbyt dużą wagę do wiedzy absolwenta / w porównaniu do wagi tej wiedzy w polityce kadrowej Sił Zbrojnych/, kosztem innych cech osobowościowych.^{1/}

3. Być może programy kształcenia w ASG WP oraz system oceniania były lub są nieadekwatne do aktualnych potrzeb wojska.

Wydaje się, że potwierdzenia lub zaprzeczenia powyższych i innych hipotez, trzeba szukać w badaniach przede wszystkim ankietowych.

W ankietach można i trzeba pytać przede wszystkim absolwentów, jak wiedza uzyskana w uczelni pomaga im w służbie wojskowej. W ankietach trzeba byłoby pytać i inne osoby, a zwłaszcza te, od których zależy kariera zawodowa absolwentów, o to jak one oceniają wpływ uzyskanej w ASG WP wiedzy i umiejętności oraz kształtowania cech osobowych absolwentów na ich perspektywę służby wojskowej. Można przypuszczać, że badania te pozwolą uzyskać wiarygodne dane potrzebne do ciągłego ulepszania procesu dydaktyczno-wychowawczego w ASG WP.

1/ W "Zasadach działania kadrowego w Siłach Zbrojnych PRL" Sygn. Kadr. 29/75 w rozdziale dotyczącym przygotowania i wyznaczania oficerów na stanowiska kierownicze /pkt.99/, wiedza zaliczona jest do cech osobowości za które oficer typowany na stanowisko kierownicze powinien otrzymywać wysokie oceny. Wymienionych jest tam 13 takich cech osobowości, a wiedza znajduje się wśród nich na 2 miejscu.

Wydrukowano w 3 egz.

Egz.Nr. 1,2 i 3 - Bibl.Szkol.

Wykonał: ppłk Zapiór tel.50118

Druk .: Z.J. 29.04.1980 r.

Nr.ks.masz. Pf 95/IDW

