R G B WH GR BL Grey Scale #13 C M Y K
A 1 2 3 4 5 6 M 8 9 10 11 12 13 14 15 B 17 18 19

czyt Rozpr. dokt.



AKADEMIA
SZTABU GENERALNEGO
IM. GENERAŁA BRONI
KAROLA ŚWIERCZEWSKIEGO

Egz. nr 3 1/19 5

Ppłk dypl. Bogdan SZULC

DOSKONALENIE PROCESU WYŁANIANIA I KSZTAŁCENIA SŁUCHACZY SZCZEGÓLNIE UZDOLNIONYCH W ASG WP

Rozprawa doktorska

Biblioteka Główna
Akademii Obrony Narodowej
S/329 + stresz.
05-001119-001-0
12578

WARSZAWA STYCZEŃ 1984

Colour Chart #13
Blue Cyan Green Yellow Red Magenta White 3/Color Black
Inches Centimetres

czyt Rozpr. dokt.



AKADEMIA SZTABU GENERALNEGO

IM. GENERAŁA BRONI KAROLA ŚWIERCZEWSKIEGO

Egz. nr 5

Ppłk dypl. Bogdan SZULC

DOSKONALENIE PROCESU WYŁANIANIA I KSZTAŁCENIA SŁUCHACZY SZCZEGÓLNIE UZDOLNIONYCH W ASG WP

Rozprawa doktorska

Biblioteka Główna
Akademii Obrony Narodowej
S/329 + stresz.
05-001119-001-0
12578

WARSZAWA STYCZEŃ 1984

A K A D E M I A S Z T A B U G E N E R A L N E G O W P
im.gen.broni Karola Świerczewskiego

ppłk dypl. Bogdan SZULC

BIBLIOTEKA GŁÓWNA
Nr ewid. 12578
Akademii Obrony Narodowej

DOSKONALENIE PROCESU WYŁANIANIA I KSZTAŁCENIA SŁUCHACZY SZCZEGÓLNIE UZDOLNIONYCH W ASG WP

/Rozprawa doktorska/

BIBLIOTEKA NAUKOWA ASG WP
S/329
Zbiorów Ogólnych

Opracowana pod kierownictwem
naukowym
płk.prof.dr.hab.Juliana KACZMARKA

WARSZAWA STYCZEŃ 1984r.

SPIS TREŚCI

WSTĘP 4

1. ZAŁOŻENIA METODOLOGICZNE TEMATU 6

1.1. Znaczenie i miejsce problematyki wyłaniania i kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych w systemie kształcenia w ASG WP 6

1.2. Hipotetyczne założenia rozprawy. Problemy i cele badawcze 7

1.3. Metody, narzędzia, teren i zakres badań 9

1.4. Literatura przedmiotu 11

1.5. Zakres i problematyka rozprawy 17

1.6. Podstawowe terminy stosowane w rozprawie 19

2. WŁAŚCIWOŚCI SŁUCHACZY SZCZEGÓLNIE UZDOLNIONYCH W ASG WP. 21

2.1. Kierunki uzdolnień słuchaczy ASG WP 21

2.2. Właściwości słuchaczy szczególnie uzdolnionych 26

2.2.1. Kwalifikacyjne właściwości szczególnie uzdolnionych 32

2.2.1.1. Właściwości intelektualno-realizacyjne 32

2.2.1.1.1. Zdolności 34

2.2.1.1.2. Wiedza 37

2.2.1.1.3. Umiejętności 40

2.2.1.2. Właściwości charakterologiczne 41

2.2.1.3 Właściwości temperamentalne 43

2.2.1.3.1. Siła reakcji - reaktywność 45

2.2.1.3.2. Szybkość reakcji 45

2.2.1.3.3. Ruchliwość reakcji 46

2.2.2. Uzupełniające właściwości szczególnie uzdolnionych 46

2.2.2.1. Emocjonalno-motywacyjne właściwości szczególnie uzdolnionych 46

2.2.2.1.1. Emocje 47

2.2.2.1.2. Motywacje 48

2.2.2.2. Postawy 50

2.2.2.3. Parametry zdrowotne 51

3. WYŁANIANIE SZCZEGÓLNIE UZDOLNIONYCH SŁUCHACZY ASG WP.... 53

3.1. Rola i miejsce ASG WP w systemie wyłaniania szczególnie uzdolnionych 53

3.2. Ilość słuchaczy szczególnie uzdolnionych w ASG WP.. 57

3.3. Metody wyłaniania słuchaczy szczególnie uzdolnionych w ASG WP 58

3.3.1. Metoda obserwacji 61

3.3.2. Metoda analizy wyników dydaktyczno-wychowawczych /Metoda analizy osiągnięć/ 67

3.3.3. Metoda badania opinii 70

3.3.4. Metoda testów psychologicznych 73

3.3.5. Metoda testów wiadomości 76

4. KSZTAŁCENIE SŁUCHACZY SZCZEGÓLNIE UZDOLNIONYCH..... 79

4.1. Metody kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych 79

4.2. Formy kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych 83

4.2.1. Kształcenie indywidualne 87

4.2.1.1. Wzbogacanie treści kształcenia ... 90

4.2.1.2. Przyspieszanie kształcenia 95

4.2.2. Kształcenie grupowe /grupowanie/ 97

5. WARUNKI FUNKCJONOWANIA PROCESU WYŁANIANIA I KSZTAŁCENIA SŁUCHACZY SZCZEGÓLNIE UZDOLNIONYCH..... 101

5.1. Warunki organizacyjne procesu 101

5.2. Zasady wyłaniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych 108

ZAKOŃCZENIE 112

BIBLIOGRAFIA 115

WYKAZ ZAŁĄCZNIKÓW

1. Zarys historyczny kształcenia szczególnie uzdolnionych 125

2. Koncepcja teorii uzdolnień i zdolności w literaturze przedmiotu 134

3. Charakterystyka słuchaczy szczególnie uzdolnionych 150

4. Sprawozdanie z badania dokumentacji 164

5. Sprawozdanie z badań ankietowych kadry ASG WP 174

6. Sprawozdanie z badań ankietowych kadry ASG WP 184

7. Sprawozdanie z wywiadu prowadzonego z "młodymi" nauczycielami akademickimi 194

8. Sprawozdanie z wywiadu prowadzonego z nauczycielami, którzy w czasie studiów zaliczani byli do szczególnie uzdolnionych 201

9. Sprawozdanie z wywiadu prowadzonego z nauczycielami pełniącymi w swej działalności funkcje opiekunów słuchaczy szczególnie uzdolnionych 209

10. Sprawozdanie z wywiadu prowadzonego z kadrą naukowo-dydaktyczną ASG WP 221

11. Przebieg procesu wyłaniania i kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych w ASG WP 229

WSTĘP

Burzliwy rozwój nauki i techniki na całym świecie doprowadził w ostatnich latach do ogromnego wzrostu zakresu wiedzy we wszystkich dziedzinach działalności ludzkiej. Świadczy to, że w dzisiejszych warunkach, tak jak nigdy jeszcze w rozwoju ludzkości, nie zależało tak wiele od "jakości" ludzi, a głównie od świadomości stałej walki o jakość człowieka.

Sytuacja taka zaczęła rzutować w szerokim stopniu na stosowanie różnych dydaktycznych zabiegów innowacyjnych w kształceniu ludzi, a co z tym się wiąże, wpłynęła na nieustanną dążność do stałej modernizacji dydaktyki. Coraz częściej zaczęto zastanawiać się nad tym jak ludzi przygotować do spełniania skomplikowanych funkcji w rozwijającym się społeczeństwie. Powszechny stał się problem poszukiwania modelu "człowieka przyszłości". Stąd też na całym świecie rysuje się wyraźna tendencja poszukiwania ludzi, którzy są w stanie nie tylko posiąść i zrozumieć ogromny zakres istniejącej wiedzy, ale w skomplikowanych warunkach dalszego rozwoju potrafią tą wiedzę tworzyć - ludzi takich, którzy potrafią kierować skomplikowanymi organizacjami ludzkimi w każdej dziedzinie działalności.

W kontekście powyższego w różnych krajach całego świata tworzy się systemy wyłaniania i kształcenia ludzi - określanych jako genialni, utalentowani, zdolni czy też szczególnie uzdolnieni.

Wyłanianie i kształcenie takich ludzi stanowi o konieczności systematycznego odchodzenia od pedagogiki, a w szczególności dydaktyki opartej na przyswajaniu potrzebnych z różnych punktów widzenia sprawności, do pedagogiki wchodzącej w "głąb" osobowości człowieka lub jak wskazuje prof. B.Suchodolski idącej "...ku tym warstwom życia, w których rozstrzyga się jego /człowieka/ zasadnicza orientacja

życiowa lub w których gromadzą się i rozwijają dążenia innowacyjne i siły twórcze" /poz.130,s.17/[1/]. Konieczność taka dostrzegana jest zarówno w psychologii jak i pedagogice, w których to naukach w coraz szerszym zakresie rozpatruje się znaczne zróżnicowanie osobowości ludzkiej. Stąd też zdecydowany trend przechodzenia od form kształcenia zbiorowego do szerokiej indywidualizacji kształcenia wypływającej właśnie z tego zróżnicowania.

Tendencje takiego kształcenia szeroko rozpowszechnione w wielu krajach świata, a głównie w Związku Radzieckim znalazły także odzwierciedlenie w szkolnictwie Polski Ludowej, a co z tym się wiąże także w szkolnictwie wojskowym.

Dostrzeganie różnic indywidualnych i konieczności szerokiego wyłaniania i kształcenia oficerów o szczególnych uzdolnieniach stało się początkiem tworzenia już w początku lat 70-tych w wyższym szkolnictwie wojskowym systemu wyłaniania i kształcenia takich oficerów. W tym też okresie proces taki zaczął funkcjonować w ASG WP.

Dostrzegane rozbieżności, a także niedomagania w funkcjonowaniu procesu wyłaniania i kształcenia inspirują do zbadania dotychczasowego stanu istniejącego w tej dziedzinie w uczelni oraz do dokonania pewnych uogólnień, które w dalszym funkcjonowaniu mogą znacznie podnieść efektywność jego funkcjonowania w ASG WP.

1/ W nawiasie podaje się numer pozycji literatury wg jej spisu oraz stronę, na której zawarta jest przytaczana myśl.

1. ZAŁOŻENIA METODOLOGICZNE TEMATU

1.1. Znaczenie i miejsce problematyki wyłaniania i kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych w systemie kształcenia w ASG WP

Jednym z głównych celów kształcenia oficerów w Akademii Sztabu Generalnego Wojska Polskiego jest wszechstronne przygotowanie dla wojsk i sztabów wysoko kwalifikowanych dowódców i pracowników sztabów, zdolnych kierować wojskami na przyszłym polu walki.

Skomplikowany, niezwykle manewrowy charakter przyszłego pola walki wskazuje na konieczność doboru na stanowiska kierownicze w wojsku oficerów o szczególnych walorach dowódczych i sztabowych. Priorytetową rolę w wyłanianiu takich oficerów, a szczególnie w ich wszechstronnym kształceniu powinna spełniać ASG WP.

Wagę problemu, a jednocześnie rolę szkolnictwa wojskowego w wyłanianiu i kształceniu oficerów o szczególnych uzdolnieniach zaakcentował dobitnie Minister Obrony Narodowej, który przemawiając w czasie uroczystości z okazji 25-lecia Akademii Sztabu Generalnego powiedział: "... istnieje w szczególności potrzeba operatywnego wyłaniania talentów, kształcenia ludzi o określonych cechach i walorach - konstruktywnie niespokojnych, o nastawieniu innowacyjnym, umiejących przetwarzać idee i odkrycia na posunięcia praktyczne - ludzi, którzy równie łatwo przyswajają sobie zmiany i nowości, jak zmiany i nowości inicjują. Należy przyspieszać naukowy rozwój uzdolnionych jednostek, pobudzać i trafnie nacelować ich ambicje twórcze, zachęcać do nowatorstwa i eksperymentów". /poz. 52, s.28/[1/]

Traktując wypowiedź Ministra Obrony Narodowej jako wytyczne, w szkolnictwie wojskowym, a także w ogniwach kierujących działalnością kadrową wojska podjęto szeroko zakrojoną pracę nad stworzeniem systemu

---

1/ W nawiasach podaje się numer pozycji wg bibliografii oraz stronę cytowanych lub omawianych tekstów.

wyłaniania, kształcenia i wykorzystania jednostek szczególnie uzdolnionych w Wojsku Polskim /patrz poz.92 i poz. 164/.

Podstawy do funkcjonowania takiego systemu stworzono także w ASG WP, a wytyczną do działalności w tej dziedzinie stało się zarządzenie Komendanta ASG WP nr 12 z dnia 3.02.1978r. w sprawie "wdrożenia systemu ujawniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych słuchaczy ASG WP." /poz.163/.

Podane dyrektywne wskazania stały się w zasadzie podsumowaniem działającego już w wojsku od szeregu lat systemu wyłaniania, kształcenia i wykorzystania szczególnie uzdolnionych, a głównie prowadzonych w tej dziedzinie badań. Przyjmując jako aksjomat fakt, że kirować wojskami na współczesnym polu walki powinni oficerowie posiadający najwyższy poziom uzdolnień kierowniczych i organizatorskich, w ASG WP rozpoczęto wyłaniać i kształcić oficerów szczególnie uzdolnionych już od 1973 roku.

1.2. Hipotetyczne założenia rozprawy. Problemy i cele badawcze.

Dotychczasowe obserwacje własne i innych nauczycieli akademickich funkcjonującego od ośmiu lat procesu wyłaniania i kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych w ASG WP, wieloletnie zaintersowanie autora tą problematyką, a także częste dyskusje kadry naukowo-dydaktycznej ASG WP nad metodami i formami wyłaniania i kształcenia oficerów szczególnie uzdolnionych, pozwoliły na zapoznanie się z wieloma poglądami w tej dziedzinie, a co z tym się wiąże na ustalenie, że istnieje nieodzowna konieczność dalszego doskonalenia funkcjonujących procesów.

Działalność taka pozwoliła zgromadzić znaczny materiał, który wymagał jednak szczegółowej weryfikacji i metodycznego opracowania, a głównie prowadzenia dalszych badań w tej dziedzinie, w przekonaniu, że efektywne funkcjonowanie takiego procesu w ASG WP pozwoli na sprawne i niezawodne wyłonienie i wykształcenie szczególnie uzdolnionych

oficerów, których właściwe wykorzystanie po ukończeniu uczelni znacznie podniesie gotowość bojową całych sił zbrojnych PRL.

Przystępując do pracy badawczej zamierzano uzyskać odpowiedzi na następujące pytania:

Po pierwsze - czy obecne założenia oraz stosowane cele i zadania odpowiadają społecznym wymaganiom?

Po drugie - czy można bardziej szczegółowo określić właściwości szczególnie uzdolnionych słuchaczy?

Po trzecie - czy i jakie są możliwości dalszego doskonalenia metod i form wyłaniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych?

Po czwarte - czy istnieją warunki, których poprawa może wpłynąć dodatnio na funkcjonowanie procesu?

W kontekście tak postawionych pytań konieczne stało się ustalenie:

- jakie właściwości powinien posiadać słuchacz szczególnie uzdolniony /kogo wyłaniać?/;
- jak wyłaniać szczególnie uzdolnionych;
- jak kształcić szczególnie uzdolnionych;
- jakie muszą istnieć warunki aby proces mógł właściwie funkcjonować.

Dążąc do uzyskania odpowiedzi na postawione pytania a jednocześnie dokonania wskazanych ustaleń hipotetycznie założono że:

Po pierwsze - efektywność procesu można zwiększyć przez dostosowanie założeń funkcjonującego procesu do wymogów społecznych, a co z tym się wiąże stworzenie odpowiednich warunków do jego funkcjonowania.

Po drugie - funkcjonalność procesu można zwiększyć przez ustalenie - w oparciu o istniejące modele - szczegółowych właściwości jakim powinien odpowiadać oficer szczególnie uzdolniony.

Po trzecie - istnieją możliwości dalszego doskonalenia procesu przez dostosowanie istniejących /stosowanych/ już metod i form wyłaniania i kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych do specyfiki uczelni oraz zastosowanie nowych metod i form.

Przy tak przedstawionych założeniach hipotetycznych głównym celem rozprawy, a jednocześnie procesu badań naukowych jest określenie możliwości racjonalniejszego doskonalenia funkcjonowania procesu wyłaniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych w ASG WP, a przez to skonstruowanie uaktualnionej koncepcji wyłaniania oraz kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych w dziedzinie dowódczej , sztabowej i naukowo-dydaktycznej.

Z głównego celu rozprawy wynikają cele szczegółowe, które określono następująco:

a/ zbadać aktualny stan przebiegu procesu wyłaniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych słuchaczy ASG WP;

b/ ustalić dodatnie i ujemne strony dotychczas funkcjonującego procesu;

c/ w oparciu o istniejące modele osobowości ustalić w ujęciu modelowym szczegółowe właściwości słuchaczy szczególnie uzdolnionych;

d/ wskazać najskuteczniejsze metody i formy wyłaniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych z uwzględnieniem specyficznych walorów uczelni;

e/ określić warunki niezbędne do dalszego doskonalenia funkcjonowania procesu wyłaniania i kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych w ASG WP.

1.3. Metody, narzędzia, teren i zakres badań

W pracy nad rozwiązywaniem postawionych problemów oraz weryfikacją założonych hipotez zastosowano szereg metod badawczych uznanych za podstawowe zarówno w badaniach wojskowych jak i pedagogicznych.

W badaniach empirycznych zastosowano metodę badania opinii oraz metodę badania dokumentacji. Badania opinii prowadzono technikę ankietowania oraz wywiadu. Opracowane do badań ankietowych kwestionariusze były anonimowe, a pytania w nich zawarte miały charakter akategoryzo-

wano-otwarty, co pozwoliło na szerokie i szczere wypowiedzi badanych. Badania prowadzone były w dwóch etapach, przy czym w pierwszym potraktowanym jako sondażowy brali udział Ci sami respondenci.

Badaniami ankietowymi objęto 60 oficerów - nauczycieli akademickich, którzy dotychczas brali udział w procesie wyłaniania i kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych. Spośród tych oficerów 36 pełniło w dotychczasowej pracy funkcje opiekuna słuchacza szczególnie uzdolnionego.

Wybierając próbę badawczą kierowano się głównie doświadczeniem poszczególnych nauczycieli.[2] Chcąc więc uzyskać wysoką reprezentatywność badań ustalono listę oficerów wybierając tych, którzy pełnili obowiązki opiekunów lub z racji zajmowanych stanowisk /np. kierownicy grup/ zajmowali się, do chwili rozpoczęcia badań problematyką wyłaniania i kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych. Tak więc, choć próba stanowi tylko około 20% całej populacji nauczycieli akademickich może być uznana za reprezentatywną, gdyż jednocześnie stanowi ponad 85% bezpośrednio zaangażowanych w procesie wyłaniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych.[3]

W celu poszerzenia danych z badań ankietowych oraz uzyskania większej ilości danych prowadzono także badania metodą wywiadu. Wywiad miał charakter nieskategoryzowany, był prowadzony indywidualnie i miał formę jawną. W sumie wywiadem objęto 130 oficerów ASG WP, przy czym przeprowadzono go w pięciu grupach środowiskowych:

a/ "młodzi" nauczyciele akademiccy /1-2 lata stażu/ studiujący w trakcie badań na podyplomowym studium pedagogiki wojskowej - 24 oficerów;

2/ W niniejszej rozprawie terminy: nauczyciel, nauczyciel akademicki, pracownik naukowo-dydaktyczny, wykładowca stosowane są zamiennie i rozumiane jednoznacznie.

3/ W przypadku tym próbę wybrano stosując dobór celowy jako jedną z metod doboru prób badawczych /patrz poz.13, s.135-144/.

b/ nauczyciele akademiccy, którzy w czasie studiów zaliczani byli do szczególnie uzdolnionych słuchaczy ASG WP - 16 oficerów;

c/ nauczyciele pełniący w dotychczasowej karierze funkcje opiekunów słuchaczy szczególnie uzdolnionych - 36 oficerów;

d/ doświadczeni nauczyciele /o stażu nie mniejszym niż 4 lata/, którzy pełnili w przeszłości lub pełnią aktualnie funkcje kierowników grup, zastępców lub szefów komórek organizacyjnych ASG WP - 48 oficerów;

e/ oficerowie - pracownicy ASG WP, którzy z racji zajmowanych stanowisk zajmowali się ewidencją i wykorzystaniem szczególnie uzdolnionych słuchaczy - 6 oficerów /3 oficerów wydziału kadr oraz 3 oddziału szkolenia ASG WP/.[4/]

W badaniach dokumentacji, szczegółowej analizie poddano zarówno dokumenty istniejące w ASG WP jak i w innych uczelniach. Szczególną uwagę skupiono na prowadzonym w oddziale szkolenia ASG WP - "Albumie szczególnie uzdolnionych słuchaczy ASG WP" oraz na dokumentach normatywnych wydanych dotychczas w wojsku.

W badaniach wykorzystano także szereg dokumentów z odbytych dotychczas konferencji naukowych w środowisku cywilnym i wojskowym.

Przedstawiona w rozprawie problematyka nie stanowi wyłącznie zbioru wyników badań empirycznych. Zawiera ona także rezultaty badań teoretycznych uzyskanych zwłaszcza metodami analizy i syntezy, porównania, analogii i uogólnienia.

1.4. Literatura przedmiotu

Praktyka w zakresie wyłaniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych wskazywała głównie na niedosyt materiałów o charakterze me-

---

4/ Wyniki badań ankietowych i wywiadu przedstawione są w załącznikach nr 4-10.

todycznym, które byłyby pomocne nauczycielom akademickim w procesie wyłaniania i kształcenia takich słuchaczy. Z przeprowadzonej analizy ponad stu opracowań /monografie, artykuły, słowniki, wystąpienia, wyniki badań pracowników naukowych różnych uczelni i instytutów/ wynika, że problemy wyłaniania, kształcenia i wykorzystania jednostek szczególnie uzdolnionych wzbudzają szerokie zainteresowanie zarówno indywidualne /szeregu psychologów i pedagogów/ jak i instytucji zajmujących się kształceniem. Można więc twierdzić, że literatura przedmiotu jest dość szeroka, choć zdaniem autora problematykę wyłaniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych traktuje dość ogólnie i z reguły nie podaje konkretnych, precyzyjnych sposobów wyłaniania i kształcenia takich jednostek. W zasadzie poszczególne pozycje literatury są osobistymi przemyśleniami autorów lub analizą istniejących już systemów i procesów w innych państwach, a szczególnie Związku Radzieckim i Stanach Zjednoczonych Ameryki Północnej. Zauważyć można, że w zdecydowanej większości rozważań problematyka uzdolnień obejmuje znaczną sferę intelektualnego i emocjonalnego życia człowieka oraz podejmuje kwestie zainteresowań, zamiłowań, działalności i motywacji uzdolnień.

Można także dostrzec, że problemy wyłaniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych rozpatrywane są w dwóch płaszczyznach - psychologicznej i pedagogicznej. Znacznym mankamentem całego zbioru literatury jest brak opracowań o charakterze interdyscyplinarnym, choć wielu autorów /m.innymi J.Bogusz poz. 9,52 i T.Lewowicki poz. 61,63/ sądzi, że właśnie interdyscyplinarne rozpatrywanie tego problemu może doprowadzić do bardziej racjonalnego jego rozwiązania, a przynajmniej do ustalenia pewnych uogólnień, które mogłyby stać się przyczynkiem do efektywnego funkcjonowania całego systemu wyłaniania, kształcenia i wykorzystania szczególnie uzdolnionych.

Zdecydowana większość punlikacji /szczególnie poz. 10, 11, 14, 16, 26, 34, 37, 48, 50, 58, 64, 69, 119, 128, 145, 160/ koncentruje się głównie na rozwoju intelektualnym jednostki nie dostrzegając uwarunkowań społecznych, a także innych obok intelektu cech osobowości ludzkiej. Przy takich poglądach widać zdecydowanie wpływ systemu amerykańskiego /USA/ gdzie podstawą kwalifikowania szczególnie uzdolnionych jest iloraz inteligencji /I.I./, a podstawową metodą klasyfikowania ludzi są właśnie testy badające /określające/ ów iloraz. Opracowania rozpatrujące problematykę uzdolnień tylko w tym kontekście, należy uznać za zbyt jednostronne, a nawet w pewnym sensie wypaczające istotę problemu. W opracowaniach psychologów państw zachodnich przebija także dość wyraźnie pragmatyzm. Dokonywanie klasyfikacji i oceny na podstawie testów nie daje pełni obrazu uzdolnień i uniemożliwia dokładne poznanie pozostałych elementów osobowości ludzkiej. W koncepcjach tych nie zauważa się, także uwarunkowań historyczno-społecznych.

Z odrębnych założeń metodologicznych wychodzą psychologowie i pedagodzy radzieccy /głównie N.S.Lejtes, N.J.Małkow, I.Rozet, S.L.Rubinsztein/, w pracach których zwraca się uwagę na społeczno-historyczne czynniki warunkujące rozwój i kształtowanie uzdolnień. Podkreślają oni rolę pracy w rozwoju i kształceniu uzdolnień człowieka.

Choć w stosunku do psychologów państw zachodnich opracowania naukowców radzieckich mają bardziej racjonalny charakter, to jednak wydaje się, że z kolei w opracowaniach radzieckich zbyt mało uwagi przywiązuje się do praktycznych badań testowych.

Nie ma także jednomyślności co do znaczenia poszczególnych terminów, a co z tym się wiąże także i do uwarunkowań rozwoju zdolności i samych teorii zdolności. Różne rozumienie terminów "zdolności", "uzdolnienia", czy też "uzdolnieni", "szczególnie uzdolnieni","utalentowani" itp. powoduje znaczne rozbieżności, a często nieporozumienia

w procesie wyłaniania jednostek szczególnie uzdolnionych w całym szkolnictwie.[5/]

Większość publikacji, głównie autorów środowiska cywilnego w kraju, a także pedagogów i psychologów poza granicami dotyczy wyłaniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych w szkolnictwie podstawowym i średnim. Wydaje się, że na stosunkowo nikłe zainteresowanie wyłanianiem i kształceniem szczególnie uzdolnionych w szkolnictwie wyższym nadal wywierają wpływ dostatecznie już skrytykowane i w zasadzie obalone przez naukę socjalistyczną koncepcje psychologów amerykańskich W.Jamesa i E.L.Thorndike'a, którzy między innymi głosili, że "jedynymi ideami, które w praktyce ludzie posiadają w swoim życiu, są te, które nabyli przed 25 rokiem życia. Po tym okresie nie mogą oni nauczyć się nic nowego, gdyż bezinteresowna ciekawość wygasła już u nich i minęła zdolność przyswajania sobie nowych doświadczeń. Podobnie jak wyrastają człowiekowi zęby, jak rozwija się jego fizyczna postawa i siła, tak pojawiają się i udoskonalają w odpowiednim czasie siły umysłu. Ten proces rozwoju, opierający się na działaniu sił wewnętrznych, zostaje w większości zakończony około dwudziestego roku życia lub wcześniej. Jeżeli czynniki zewnętrzne, takie jak szkoła, mają go przyspieszyć, kierować nim lub w jakikolwiek inny sposób zmieniać, to muszą one działać głównie w ciągu lat wcześniejszych przed dwudziestym rokiem życia". /Poz.137, s.189/.

Sądzić należy, że preferowanie takich poglądów jest ze wszech miar błędne. Dostrzegał to także W.I.Lenin, który wskazywał na możliwości i konieczność uczenia się i doskonalenia swych uzdolnień przez całe życie. Wysuniętym przez Thorndike'a tezom przeczą także badania kanadyjskiego psychologa H.Lenhena, który wykazał, że talent u naukow-

---

5/ Przegląd terminologii stosowanej w literaturze przedmiotu oraz teorii zdolności przedstawiono w załączniku drugim /2/ do rozprawy.

ców ujawnia się między 33 a 34 rokiem życia a pisarzy 40 a 44 rokiem /patrz poz.52,s.29/.

Z opracowań dotyczących wyłaniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych w szkolnictwie cywilnym - podstawowym i średnim najbardziej pomocne w prowadzonych rozważaniach okazały się opracowania M.Rataja /poz.110/, J.Borzym /poz.11/ i T.Lewowickiego /poz.62-63/.

Bardzo wiele do rozważań autora wniosły także artykuły J.Pietera i J.Madeja zamieszczone w Chowannie /poz. 99 9 69/, B.Suchodolskiego /poz. 131/, J.Reykowskiego /poz.111/ oraz P.Nasiukiewicza /poz. 86/.

Wymienione pozycje dostarczyły bardzo szerokiego przeglądu problematyki uzdolnień, a także różnych istniejących na całym świecie koncepcji teorii zdolności. Do ujemnych stron tych opracowań można także zaliczyć stosunkowo nikłe zainteresowanie problematyką dydaktyczną, a głównie metodymi i formami wyłaniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych. Dość szczegółowo zostały natomiast omówione metody psychologicznych badań testowych stosowanych głównie w krajach Europy zachodniej oraz Stanach Zjednoczonych Ameryki Północnej.

Z nielicznych stosunkowo publikacji rozpatrujących problematykę szczególnie uzdolnionych w wyższym szkolnictwie cywilnym za najbardziej pomocne uznać można opracowania: Z.Pietrasińskiego /poz.101/, Z.Wańskowicz /poz.147,148/ i Z.Mysłakowskiego /poz.82/.
Ze względu na wnikliwość podejścia oraz próby szczegółowych rozwiązań dotyczących kształcenia szczególnie uzdolnionych pomocne okazały się materiały konferencyjne Politechniki Śląskiej /poz.23/ i Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie /poz.141/.

Na wyciągnięcie wielu ciekawych wniosków dotyczących głównie sposobów wyłaniania szczególnie uzdolnionych, pozwalają także materiały z konferencji międzyresortowej komisji do spraw ujawniania, rozwijania i wykorzystania kadr utalentowanych.

Wiele cennych uwag zawierają także publikowane w "Dydaktyce szkoły wyższej" oraz w "Życiu szkoły wyższej" wyniki badań w dziedzinie wyłaniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych. Wielce pomocne okazały się wyniki badań prowadzonych przez pracowników naukowych Instytutu Polityki Naukowej, Postępu Technicznego i Szkolnictwa Wyższego. Choć wyżej wymienione materiały badawcze dotyczą głównie indywidualizacji studiów, to jednak przy częstym utożsamianiu studiujących według indywidualnego toku studiów ze szczególnie uzdolnionymi, wyniki tych badań pozwalają na wyciągnięcie szeregu cennych wniosków dla doskonalenia procesu wyłaniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych w wojsku a tym samym w ASG WP.

Pomimo, iż przydatność wskazanej literatury jest niezaprzeczalna trzeba jednoznacznie powiedzieć, że nie daje ona odpowiedzi na zasadnicze problemy w tej dziedzinie. Po pierwsze - na podstawie wymienionych opracowań nie można określić kogo należy uważać /uznać/ za szczególnie uzdolnionego. Po drugie - nie przedstawia koncepcji /wypracowanej teorii/ jak wyłonić szczególnie uzdolnionych z ogólnej populacji studentów.

Ciekawe propozycje i wnioski przedstawiane są w literaturze dotyczącej szkolnictwa wojskowego. Obiektywnie należy przyznać, że znaczne osiągnięcia w tej dziedzinie posiada Wojskowa Akademia Polityczna, a publikowane w wydawanych przez tą uczelnię zeszytach naukowych propozycje rozwiązań i wyniki badań oraz rozważania wybitnych pedagogów i psychologów,nawet środowiska cywilnego, pozwalają na konkretyzowanie wielu wniosków i wytyczanie kierunków dalszych działań w dziedzinie wyłaniania, kształcenia oraz wykorzystania jednostek szczególnie uzdolnionych w wojsku. Rozważania nasze pogłębione zostały także przez dość kontrowersyjne koncepcje zawarte w opracowanych i bronionych w WAP pracach magisterskich i doktorskich /poz.17,49,151,168/.

Zasadniczym mankamentem wymienionych opracowań jest zbyt jednostronne /jednokierunkowe/ podejście do problemu wyrażające się pomniejszaniem roli zdolności oraz motywacji w osobowości ludzkiej, a także dość marginesowe traktowanie problemów specyfiki poszczególnych uczelni.

Do autorów, którzy swymi publikacjami wnoszą największy wkład w budowę i rozwój teorii kształcenia szczególnie uzdolnionych w środowisku wojskowym zaliczyć można głównie: J.Bogusza, K.Migdała, J.Michalczaka, Z.Paleskiego i M.Sidora.

W przygotowaniu rozprawy wykorzystano także dotychczasowe wyniki badań prowadzonych w ASG WP przez J.Zakrzewskiego i R.Sieleckiego w latach 1975-76 oraz własne badania prowadzone w 1978 roku.

Wymienione już oraz szereg innych publikacji pozwoliły na dokonanie szeregu porównań i wyciągnięcie wielu ciekawych wniosków, a także na szczegółowe dostrzeżenie specyfiki ASG WP w procesie wyłaniania i kształcenia jednostek szczególnie uzdolnionych.

1.5. Zakres i problematyka rozprawy

Biorąc pod uwagę zasadnicze niedomogi stwierdzone w teorii problemu, a jednocześnie kierując się potrzebami nauczycieli akademickich szczególną uwagę zwrócono na metodyczną stronę problemu z zamiarem wskazania najbardziej racjonalnych dróg postępowania nauczyciela akademickiego w wyłanianiu i kształceniu szczególnie uzdolnionych.

Praca nauczyciela wiąże się z kształtowaniem osobowości oficera, dlatego też w pierwszej części rozprawy /rozdz. 2/ starano się wskazać zasadnicze elementy i właściwości słuchaczy szczególnie uzdolnionych, bez których trudno jest rozpatrywać zarówno postępowanie w procesie wyłaniania, jak i kształcenia. Wskazane właściwości szczególnie uzdolnionych zawarte w proponowanym ujęciu modelowym są wynikiem prowadzonych badań w tej dziedzinie - ich uogólnieniem, a jednocześnie

dostosowaniem do specyfiki wojska, w tym uczelni o charakterze dowódczo-sztabowym jaką jest Akademia Sztabu Generalnego.

Węzłowa problematyka niniejszej rozprawy została zawarta w dwóch rozdziałach /rozdz. 3 i 4/, które dotyczą kolejno wyłaniania i kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych. Przedstawione w tym rozdziałach wnioski i propozycje są rezultatem zarówno teoretycznej analizy i uogólnień dotychczasowych teorii i badań jak i badań przeprowadzonych przez autora w uczelni.

W kwestii metodycznego przebiegu procesu wyłaniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych rozważania skupiono na wskazaniu najwłaściwszych sposobów postępowania nauczycieli w wyłanianiu takich jednostek oraz na wskazaniu podstawowych różnic między ogólnym kształceniem słuchaczy, a kształceniem szczególnie uzdolnionych, skupiając uwagę na najwłaściwszych metodach i formach kształcenia.

Za podstawową wartość rozprawy można uznać zarówno wskazane i usystematyzowane właściwości słuchaczy szczególnie uzdolnionych, jak i sposoby postępowania nauczycieli akademickich w procesie wyłaniania i kształcenia, a głównie metody badawcze jakie mogą stosować wykładowcy w tym procesie.

Zawarte w rozprawie rozważania nie wyczerpują wszystkich zagadnień dotyczących problematyki szczególnie uzdolnionych. Ze względu na znaczną ilość już istniejących rozwiązań nie próbowano przedstawić własnej koncepcji teorii zdolności i uzdolnień. Aby zaspokoić ewentualne zainteresowanie nauczycieli akademickich tą problematyką, przeglądu istniejących teorii dokonano w załączniku 2 do rozprawy.

Nie rozpatrywano także w rozprawie szerokiej problematyki wykorzystania słuchaczy szczególnie uzdolnionych. Wychodząc z założenia, że nauczyciele akademiccy biorący udział w procesie wyłaniania i kształcenia nie prowadzą żadnej działalności w dziedzinie wykorzystania szczególnie uzdolnionych, problematykę tą potraktowano jedynie

marginesowo wskazując właściwe wykorzystanie wykształconych szczególnie uzdolnionych słuchaczy jako jeden z warunków właściwego funkcjonowania procesu ich wyłaniania i kształcenia.

Biorąc pod uwagę potrzeby o charakterze dydaktycznym, wnioski i propozycje zawarte w rozprawie mogą być wykorzystane przede wszystkim przez nauczycieli akademickich biprących udział bezpośrednio w procesie kształcenia w ASG WP. W pewnym zakresie praca może również służyć pomocą wykładowcom wyższych szkół oficerskich, a także Centrum Doskonalenia Oficerów.

1.6. Podstawowe terminy stosowane w rozprawie

Zarówno w potocznych rozważaniach nauczycieli akademickich jak i w opracowaniach naukowych istnieje szereg rozbieżności terminologicznych. Wiele z nich wynika z wielorakiego rozumienia różnych teorii uzdolnień i zdolności. Dotyczy to głównie takich terminów jak "uzdolniony", "szczególnie uzdolniony", "wybitny", "talent", "geniusz", "wybitnie utalentowany", "wybitnie zdolny" itp. Chcąc uniknąć wieloznaczności, a jednocześnie sztucznego, subiektywnego hierarchizmu, w toku rozprawy stosuje się termin "szczególnie uzdolniony" jako równoznaczny występującym w wielu innych opracowaniach terminom: "uzdolniony", "wybitny", "talent", "geniusz", "wybitnie zdolny".

Podstawą do definiowania terminu "szczególnie uzdolniony" są występujące w psychologii i pedagogice terminy: "zdolności" i "uzdolnienia".

Przyjmując za prawdziwą marksistowską tezę, że zdolności są rezultatem działalności, w rozprawie przyjęto definicję psychologa radzieckiego N.C. Lejtesa, który określa "zdolności" jako "...psychiczne cechy osobowości, które są podstawą sprawnego wykonania określonych rodzajów działalności." /poz.136,t.II, s.280./.

Z wielu istniejących definicji uzdolnień, ze względu na jednoznaczność, a jednocześnie znaczną szczegółowość ujmującą zasadnicze elementy osobowości, przyjęto definicję zawartą w zarządzeniu MON /poz.164/. W myśl powyższego zarządzenia "uzdolnienia" to "...umysłowe oraz wykonawcze właściwości człowieka wpływające na zakres, szybkość, dokładność i trwałość opanowania wiedzy, ukształtowanie umiejętności i nawyków, a przede wszystkim warunkujące, twórcze myślenie oraz łatwą, oryginalną i skuteczną realizację zadań wchodzących w zakres danej działalności np. dowódczej, dydaktyczno-wychowawczej itp."

Ze względu na logiczną całość w dalszych rozważaniach przyjęto określony także w powyższym zarządzeniu termin "szczególnie uzdolniony". W dalszym rozumieniu "szczególnie uzdolniony to słuchacz wykazujący najwyższy poziom uzdolnień na tle danego rocznika studiów".

2. WŁAŚCIWOŚCI SŁUCHACZY SZCZEGÓLNIE UZDOLNIONYCH W ASG WP

Proces dydaktyczny w ASG WP wiąże się ściśle z kształtowaniem osobowości oficerów. Kształcenie oficerów szczególnie uzdolnionych jako element całego systemu kształcenia w uczelni, sprzyjać powinno, najogólniej mówiąc, wyrabianiu u kształconych pewnych cech zgodnych z kierunkami ich uzdolnień. Istotną w kontekście powyższego staje się więc konieczność ustalenia właściwości charakteryzujących szczególnie uzdolnionych słuchaczy. Aby ustalić szczegółowe właściwości takich ludzi niezbędnym jest określenie dziedzin /kierunków/ w jakich będą oni kształceni. Ustalenie takich kierunków wiąże się z kolei, z głównymi celami kształcenia w uczelni.

Dokonanie powyższych ustaleń stanowić będzie punkt wyjściowy w całokształcie problematyki wyłaniania szczególnie uzdolnionych słuchaczy, a jednocześnie warunek niezbędny do określenia metod wyłaniania takich słuchaczy w ASG WP.

2.1. Kierunki uzdolnień słuchaczy ASG WP

Zarówno w psychologii jak i pedagogice szczególnie uzdolnionym przypisuje się różne właściwości. Wiąże się to z różnymi koncepcjami struktury osobowości, a także co jest bardzo istotne, z samymi teoriami zdolności i uzdolnień.

Różnie rozumiana problematyka uzdolnień, a także duża intuicyjność nauczycieli akademickich w wyłanianiu szczególnie uzdolnionych w dotychczas funkcjonującym procesie wyłaniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych w ASG WP, przyczynia się do powstania znacznych rozbieżności w tej dziedzinie. Wyłaniano więc słuchaczy szczególnie uzdolnionych w różnych dziedzinach, często ze sobą pokrewnych, często nawet równoznacznych. Zarówno badania dokumentacji jak i badania opinii wskazały następujące, dotychczas stosowane kierunki, w których

wyłaniano i kształcono szczególnie uzdolnionych:

- dowódcze;
- dowódczo-sztabowe;
- sztabowe;
- dowódczo-organizacyjne;
- organizatorskie;
- dydaktyczno-wychowawcze;
- naukowo-badawcze;
- pedagogiczne;
- naukowe;
- dydaktyczne.

Często także uzdolnienia łączono w grupy o przeciwstawnych właściwościach, wskazując na następujące dziedziny uzdolnień:

- dowódczo-sztabowe i dydaktyczno-wychowawcze;
- dowódcze i dydaktyczno-wychowawcze;
- naukowo-badawcze i sztabowe, itp.[1/]

Istotną, przy takim stanie rzeczy, staje się więc konieczność określenia zasadniczych kierunków /dziedzin/ w jakich uczelnia powinna wyłaniać i kształcić słuchaczy szczególnie uzdolnionych.

Dotychczasowa praktyka potwierdzona wynikami badań, a także istniejące dokumenty normatywne wskazują na dwie grupy uzdolnień - jedną, którą można by nazwać ogólnie dowódczo-sztabową i drugą o charakterze dydaktycznym i naukowym.

Należy także zauważyć, że część z dotychczas wymienionych, a stosowanych w ASG WP szczególnych uzdolnień stanowi w zasadzie tylko pojedyńcze zdolności, które można raczej traktować jako szczegółowe właściwości poszczególnych uzdolnień. Dotyczy to głównie takich

---

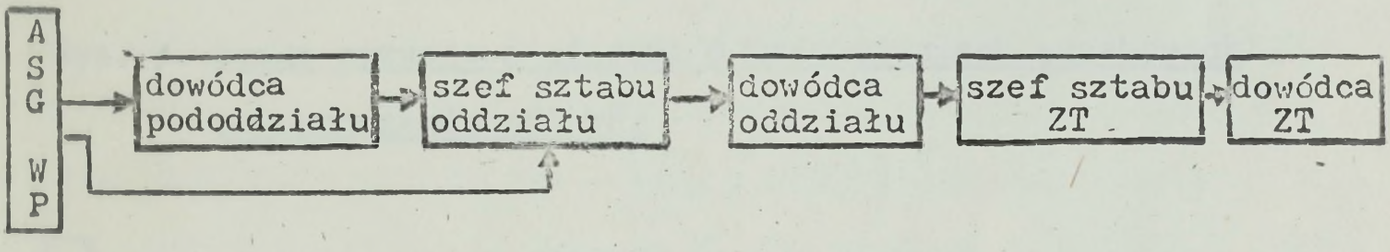
1/ Szczegółowy wykaz kierunków uzdolnień przedstawiają wnioski z badań przedstawione w załącznikach 4, 5, 6, 8.

terminów jak uzdolnienia organizatorskie, kierownicze, badawcze i wychowawcze.

Kontrowersyjnym staje się także problem łączenia uzdolnień dowódczych i sztabowych w jedne i używanie terminu uzdolnienia dowódczo-sztabowe.

Na łączenie wskazanych uzdolnień wskazuje aktualna polityka kadrowa w Wojsku Polskim, której istotą jest kolejne obejmowanie stanowisk. Typowa droga rozwojowa oficera po ukończeniu ASG WP przedstawiona na rys. 1 wskazuje, że w polityce kadrowej przyjęto jako aksjomat tożsamość cech dowódcy i szefa sztabu.

Rys. 1. Droga rozwojowa oficera po ukończeniu ASG WP

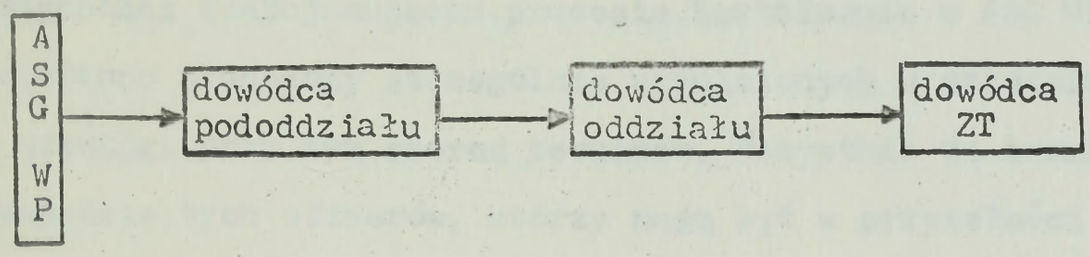


Przy takiej polityce często w działalności służbowej dobry szef sztabu oddziału nie zdawał egzaminu jako dowódca, a dobry dowódca oddziału nie był w stanie podołać obowiązkom szefa sztabu ZT.

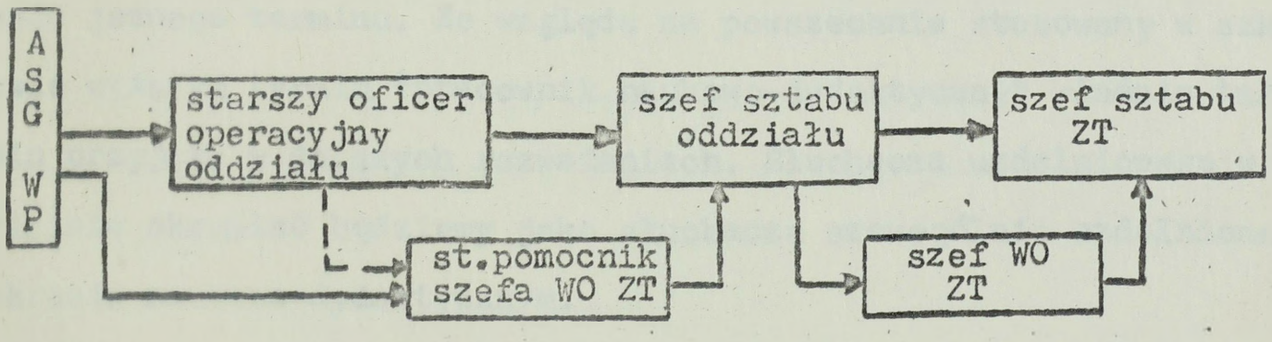
Dotychczasowa wiedza o osobowości człowieka wskazuje jednak, nie negując możliwości posiadania przez jednego człowieka różnych uzdolnień, że z reguły człowiek będzie predysponowany do jednej czynności /działalności/. Działalność dowódcza i sztabowa choć posiadają wiele cech wspólnych są jednak w swej istocie różne i dlatego też właściwości ludzi parających się tą działalnością są inne. Istotę takiego zjawiska dostrzegały także władze Radzieckie w okresie II-ej wojny światowej. Wielu znanych,wybitnych oficerów pełniło tylko funkcje dowódcze /Rokossowski, Koniew, Czerniachowski, Pietrow/, wielu zaś

tylko sztabowe /Antonow, Sztemienko, Malinin/.[2] Można więc wnioskować, że cechy temperamentalno-osobowościowe pozwalają, a nawet wskazują na konieczność rozdzielenia uzdolnień dowódczych i sztabowych. Przy takim ujęciu prócz pokazanej już na rys. 1 drogi, mogą istnieć w WP jeszcze dwie inne pokazane na rys. 2 i 3.

Rys. 2. Droga rozwojowa oficera o uzdolnieniach dowódczych po ukończeniu ASG WP.



Rys. 3. Droga rozwojowa oficera o uzdolnieniach sztabowych po ukończeniu ASG WP.



W rozważaniach swych nie negujemy posiadania przez oficera uzdolnień dowódczych i sztabowych jednocześnie. Ponieważ jednak częściej będą one rozdzielone w dalszych rozpatrywaniach będą klasyfikowane oddzielnie.

2/ Dość szczegółową charakterystykę wybitnych oficerów radzieckich przedstawia praca S.Sztemienki "Sztab generalny w latach wojny", Warszawa 1969, MON, wyd.I.

Ze względu na dowódczo-sztabowy charakter ASG WP, a więc i cele jakie stawiane są w procesie dydaktycznym, wyłanianie i kształcenie słuchaczy szczególnie uzdolnionych o predyspozycjach dowódczych oraz sztabowych traktować będziemy jako zjawisko priorytetowe w ASG WP.

Niezwykle ważnym zagadnieniem w zakresie prawidłowego funkcjonowania uczelni jest właściwy dobór i wykształcenie nowych nauczycieli akademickich. Istnieje zatem potrzeba wyszukiwania i przygotowania kandydatów na nauczycieli już w czasie studiów.

W dotychczas funkcjonującym procesie kształcenia w ASG WP wyłaniano i kształcono słuchaczy szczególnie uzdolnionych w dziedzinie dydaktycznej używając przy tym szereg terminów. Wszystkie te terminy określały w zasadzie tych oficerów, którzy mogą być w przyszłości nauczycielami akademickimi.

Wychodząc z założenia, że każdy nauczyciel akademicki powinien być pracownikiem naukowym i odwrotnie - każdy naukowiec pracujący w wyższej uczelni powinien być dobrym nauczycielem wskazane jest stosowanie jednego terminu. Ze względu na powszechnie stosowany w szkolnictwie wyższym termin "pracownik naukowo-dydaktyczny" właśnie taki termin przyjęto w dalszych rozważaniach. Słuchacza uzdolnionego w tej dziedzinie określać będziemy jako słuchacza szczególnie uzdolnionego w zakresie naukowo-dydaktycznym.

Dość powszechnie stosowane terminy: uzdolnienia badawcze, wychowawcze, pedagogiczne - będziemy dalej traktować jako elementarne właściwości słuchaczy szczególnie uzdolnionych w zakresie naukowo-dydaktycznym.

Charakter uczelni i jej cele, a także możliwości wskazują, że niecelowym jest wyłanianie i kształcenie w ASG WP słuchaczy szczególnie uzdolnionych w innych dziedzinach /np. językowej, historycznej itp./ Słuchaczy o takich predyspozycjach należałoby raczej kierować do innych uczelni na kierunki studiów zgodne z ich uzdolnieniami.

Tak więc w dalszych rozważaniach problematykę szczególnie uzdolnionych w ASG WP rozpatrywać będziemy w trzech kierunkach, zgodnych z ustalonymi dotychczas kierunkami uzdolnień - dowódczych, sztabowych i naukowo-dydaktycznych.

2.2. Właściwości słuchaczy szczególnie uzdolnionych.

Niewątpliwie najważniejszym problemem w procesie wyłaniania słuchaczy szczególnie uzdolnionych jest określenie i usystematyzowanie tych właściwości człowieka, które mają największe znaczenie w wyłonieniu takich jednostek. Inaczej mówiąc, chodzi tu o znalezienie pełnej odpowiedzi na pytanie: kogo należy uważać za szczególnie uzdolnionego słuchacza w ASG WP?

Określając szczegółowe właściwości słuchaczy szczególnie uzdolnionych, dotychczas kierowano się w ASG WP głównie pozytywnymi cechami osobowości ludzkiej. Z wielu wymienianych przez badanych oficerów cech, branych pod uwagę w dożychczasowym procesie wyłaniania, należy wymienić takie jak:

- zdolność łatwego i szybkiego przyswajania wiedzy;
- łatwość przyswajania nowych problemów i umiejętności wykorzystania ich w praktyce;
- opanowanie, odwaga i pracowitość;
- ambicja, pamięć i wiedza;
- wysoki poziom kultury umysłowej;
- zdyscyplinowanie i zrównoważony charakter;
- zaangażowanie w pomocy słabszym;
- skromność, pilność i błyskotliwość myślenia;
- wysokie walory polityczne i moralno-społeczne;
- aktywność partyjna i społeczna.[3/]

3/ Szczegółowy wykaz cech, szczególnie uzdolnionych słuchaczy, powszechnie uznawanych przez nauczycieli akademickich zawierają załączniki 4-10 przedstawiające wyniki badań prowadzonych z nauczycielami akademickimi.

Wymienione cechy, choć nie dostosowane do wymienionych już kierunków uzdolnień, z reguły pokrywają się z właściwościami wymienionymi przez autorów wielu opracowań dotyczących problematyki szczególnie uzdolnionych /J.Bogusz; L.Bandura; I.Borzym; T.Lewowicki/.

Szereg z wymienionych właściwości budzi jednak wiele kontrowersji. Dotyczy to głównie takich cech jak:

- wysokie walory polityczne i moralno-społeczne;
- aktywność partyjna i społeczna;
- zaangażowanie w pomocy słabszym.

Z pewnością wymienione cechy nie są cechami typowo osobowościowymi; lecz raczej dotyczącymi postępowania człowieka, choć aktywność czy też zaangażowanie polityczne wchodzą w zakres postaw ludzkich. Nie są więc to, naszym zdaniem, czynniki mogące wskazać czy oficer jest, czy też nie jest szczególnie uzdolnionym. Istota tych właściwości przejawia się jednak w sferze opłacalności kształcenia, a także celów socjalistycznego kształcenia i wychowania. Biorąc pod uwagę fakt, że probierzem wartości dowódcy, oficera sztabu, a także pracownika naukowo-dydaktycznego armii państwa socjalistycznego jest kierowanie się ideologią marksistowsko-leninowską we wszystkic dziedzinach działalności, to wymienione właściwości należałoby uwzględnić jako jedne z cech osobowości, a także warunek niezbędny do dalszego kształcenia oficera szczególnie uzdolnionego.

Jeżeli założymy, że dana osoba posiada wszelkie predyspozycje do tego aby być uznaną za szczególnie uzdolnioną np. w dziedzinie dowódczej, a więc posiada wszelkie cechy wskazujące, że będzie to oficer zdolny do dowodzenia oddziałem czy też związkiem taktycznym, to musimy także przyjąć, iż jest to zarówno patriota jak i świadomy, wykształcony marksista, popierający zasady ustrojowe kraju, w którym żyje, a jednocześnie zdolny do wszelkich poświęceń na rzecz tych ideałów.

Gdybyśmy odrzucili wskazane postawy oficera i nie brali ich pod uwagę, wówczas uzdolnienia takiej jednostki nie mogłyby być wykórzystane we właściwym kierunku. Stąd też wskazany wyżej aspekt opłacalności. Naturalnie autor z góry zakłada, że takich przypadków w ASG WP nie będzie, chociażby ze względu na wieloletnią i wieloaspektową ocenę oficerów przybywających na studia do uczelni.

Wagę właściwości ideowo-politycznych podkreślają także opracowane już modele osobowości, a między innymi model osobowości absolwenta ASG WP /poz. 77/, model wojskowego pracownika naukowego /poz.78/ oraz model wykształconego Polaka /poz.79/.

Przygotowanie polityczne jest także elementem modelowych sylwetek w armiach państw kapitalistycznych, , a głównie opracowanej w Bundeswehrze modelowej sylwetce politycznej i zawodowej oficera lat osiemdziesiątych /poz. 162, s.31/.

Inną z wymienianych przez badanych oficerów, kontrowersyjną cechą słuchaczy szczególnie uzdolnionych jest zaangażowanie w pomocy słabszym.

W mniemaniu naszym, wykrycie takiej cechy w sytuacji gdy z reguły uzewnętrzniać się ona będzie w samokształceniu słuchaczy, a więc w czasie kiedy obserwacja przez nauczycieli jest ograniczona do minimum, staje się praktycznie niemożliwe. Z drugiej strony cecha ta jest w pewnym sensie zaprzeczeniem innych cech ludzi szczególnie uzdolnionych. Szeroki zakres zainteresowań, stała dążność do podnoszenia wiedzy, a także skłonności do poszukiwania nowych, twórczych rozwiązań z pewnością ograniczać będą czasowe możliwości udziału szczególnie uzdolnionych w pomocy słabszym.

Wskazane zależności eliminują więc udzielanie pomocy słabszym jako cechę pozwalającą wykrywać słuchaczy szczególnie uzdolnionych.

Wymienione przez badanych oficerów właściwości są niestety nieusystematyzowane i dotyczą różnych elementów osobowości ludzkiej. Pewne

usystematyzowanie poszczególnych właściwości zostało uwzględnione w zarządzeniu Komendanta ASG WP z dnia 3.02.1978 /poz.163/, gdzie właściwości szczególnie uzdolnionych przedstawiono w czterech grupach, które określano następująco:

a/ postawa społeczno-polityczna;

b/ cechy intelektu;

c/ cechy charakteru;

d/ wiedza.

Jeszcze inaczej właściwości osobowości przedstawia J.Bogusz wymieniając takie cechy jak: /poz.6a,s.324/:

- temperament;
- charakter;
- kultura ogólna;
- inteligencja;
- dojrzałość emocjonalna;
- zachowanie społeczne;
- postawa ideowo-polityczna.

W wymienionych tu grupach właściwości, zarówno w cytowanym zarządzeniu jak i u J.Bogusza wyraźnie zaznacza się brak zdolności, a głównie tej grupy cech, która zazwyczaj określana jest terminem zdolności specjalne. Wskazywane wyżej cechy intelektu czy też inteligencja w takim ujęciu są porównywalne do zdolności ogólnych.

Wybitny przedstawiciel dialektycznej teorii osobowości radziecki psycholog S.L.Rubinsztejn, przedstawiając strukturę osobowości określił trzy zespoły cech podstawowych, do których zaliczył:

a/ cechy kierunkowe;

b/ cechy zdolnościowe;

c/ cechy temperamentalno-charakterowe.

Do pierwszej grupy zaliczył: czynności, postawy, potrzeby i zainteresowania. W drugiej ujął różnego rodzaju zdolności, a w trzeciej

emperament i charakter.

Wymienione, usystematyzowane właściwości osobowości znalazły zastosowanie w proponowanym przez R.Wróblewskiego modelu zawodowo-osobowym owódcy oddziału /patrz poz.156/.[4/]

Ponieważ założno już, że dowódcami oddziałów z reguły będą oficerowie o wyłonionych uzdolnieniach dowódczych, a przedstawiony model w wielu aspektach odpowiada poglądom autora, to w dalszych rozważaniach będzie on podstawą do opracowania szczegółowych właściwości słuchaczy szczególnie uzdolnionych w ASG WP.

Zgodnie jednak z przedstawionymi już poglądami autora, wszystkie właściwości osobowości oficera w aspekcie wyłaniania szczególnie uzdolnionych podzielić należy na takie, które jako cechy rozpoznawalne warunkują czy oficer jest uzdolniony czy też nie, oraz na te, które wywierają wpływ na opłacalność jego wyłonienia i kształcenia, a które nazywać będziemy uzupełniającymi.

W świetle przyjętego jako podstawa modelu zawodowo-osobowego dowódcy, w dalszych rozważaniach właściwości szczególnie uzdolnionych rozpatrywane będą w trzech głównych aspektach:

a/ Kwalifikacyjnym - jako podstawowym czynniku określającym szczególnie uzdolnionych;

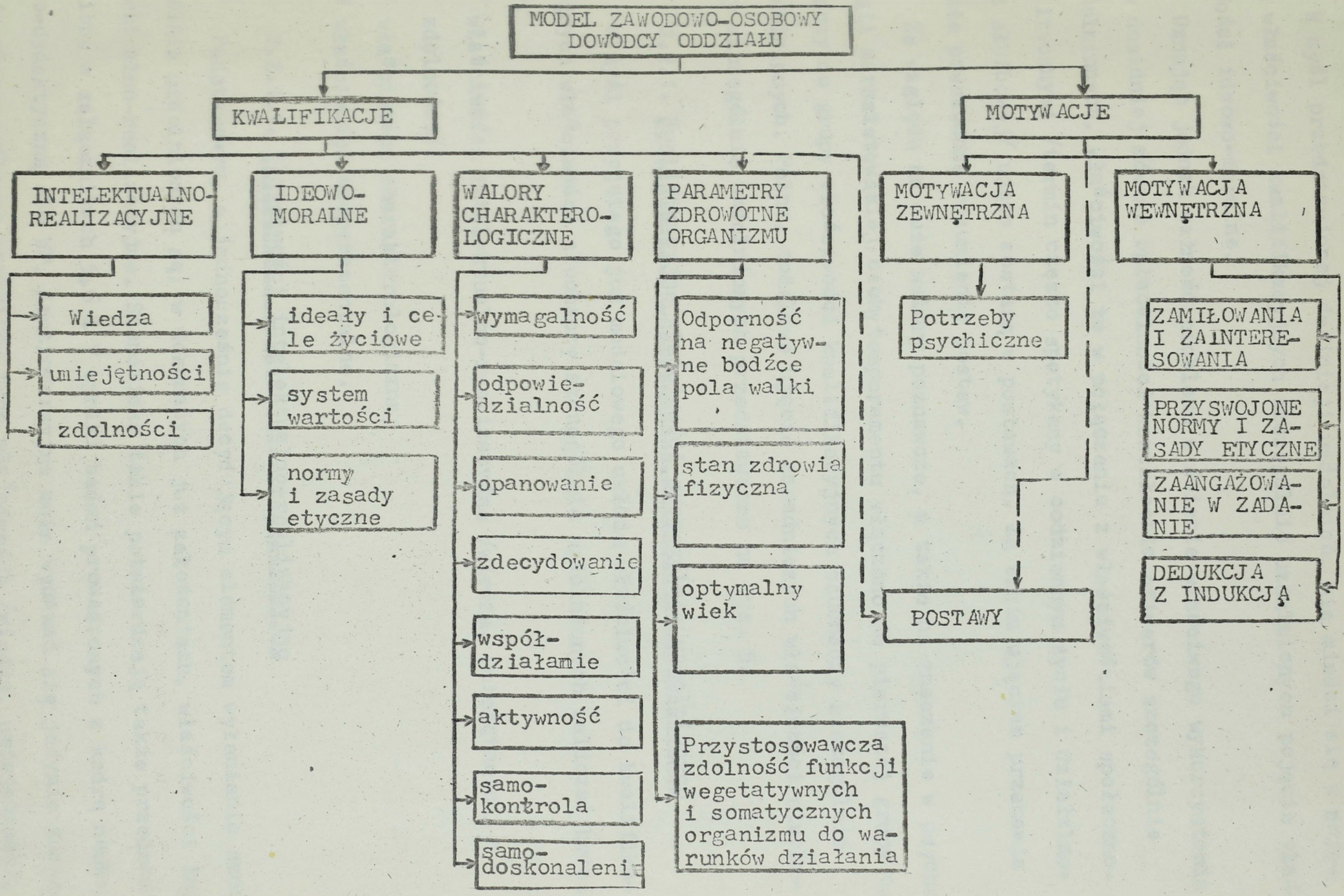
b/ motywacyjnym - jako uzupełniającym kwalifikacyjne właściwości szczególnie uzdolnionych;

c/ postaw - jako uzupełniającym czynniku określającym przydatność szczególnie uzdolnionych i możliwości ich wykorzystania.

Do właściwości uzupełniających włączono także jako oddzielny problem parametry zdrowotne organizmu, dostrzegając w nich element konieczny w procesie wyłaniania.

4/ Proponowany przez R.Wróblewskiego model przedstawiono na rys.4.

Rys. 4. MODEL ZAWODOWO-OSOBOWY DOWÓDCY ODDZIAŁU OPRACOWANY PRZEZ [illegible]



W myśl przedstawionej definicji uzdolnień, nie mieści się w pojęciu właściwości kwalifikacyjnych szczególnie uzdolnionych pojęcie właściwości ideowo-moralne.

Uznając jednak ważność problemu w świetle właściwego wykorzystania lub dosadniej mówiąc opłacalności kształcenia oficerów szczególnie uzdolnionych, właściwości te w połączeniu z właściwościami społeczno-politycznymi /termin często spotykany w codziennym życiu i działalności służbowej/ ujęte zostaną w postawach. Za takim ujęciem przemawia także powszechne rozumienie postaw.

Ze względu na duże walory poznawcze, a także na znaczenie w psychologii marksistowskiej, cechy temperamentu włączono do pierwszej grupy to znaczy do grupy właściwości kwalifikacyjnych słuchaczy szczególnie uzdolnipnych. Pełne, modelowe ujęcie zasadniczych właściwości słuchaczy szczególnie uzdolnionych przedstawiono na rys. 5.

2.2.1. Kwalifikacyjne właściwości szczególnie uzdolnionych

W myśl przyjętego już modelowego układu właściwości do kwalifikacyjnych właściwości słuchaczy szczególnie uzdolnionych zaliczać będziemy:

a/ właściwości intelektualno-realizacyjne /wiedza, umiejętności, zdolności/;

b/ właściwości charakterologiczne;

c/ właściwości temperamentalne.

2.2.1.1. Właściwości intelektualno-realizacyjne

Podstawowym, a jednocześnie decydującym elementem wyłaniania szczególnie uzdolnionych są, w dokonanych już założeniach, właściwości intelektualno-realizacyjne. Stanowisko takie potwierdzają także przedstawione w załącznikach 5,6 i 7 wyniki badań prowadzonych z kadrą naukowo-dydaktyczną ASG WP. Kontrowersyjne może wydawać się jedynie znaczenie poszczególnych czynników tych właściwości /wiedza, umiejętności,

olności/. Na podstawie jednak szerokiej literatury w tej dziedzinie żemy określić, że największe znaczenie należy przypisywać zdolnościom jako elementarnym, pierwotnym w stosunku do wiedzy i umiejętności zynnikom. Określone zdolności szczegółowe wpływają zdecydowanie zarówno na zakres posiadanej /opanowanej/ wiedzy, jak i na poszczególne umiejętności człowieka.

2.2.1.1.1. Zdolności

Znaczenie zdolności wynika z przyjętej definicji, w myśl której ...są to psychiczne cechy osobowości, które są podstawą sprawnego ykonania określonych rodzajów działalności." /poz.136,t.II,s.280/. rzyjmując więc, że dowodzenie, kierowanie sztabem, czy praca naukowo-ydaktyczna są rodzajem działalności, w której niezbędnym jest posia-anie określonego zasobu wiedzy i umiejętności można wnioskować, że zdolnieni w tych kierunkach oficerowie powinni posiadać odpowiednie echy, pozwalające na nabycie tego zasobu wiedzy i umiejętności. ożna więc stwierdzić, że zdolność uczenia się /zarówno w sensie teo-etycznym jak i praktycznym, zwanym w wojsku szkoleniem/ powodować będzie określony zasób wiedzy i umiejętności. Określając więc szczegółowe zdolności oficerów szczególnie uzdolnionych możemy uznać, że zdolność uczenia się /zdolność opanowania wiedzy/ jest niezbędną właściwością oficerów szczególnie uzdolnionych. Przyjmując wykaz zdolności zawarty w opracowaniu W.Szewczuka /poz. 136/ zdolności uczenia się traktować będziemy jako równoznaczne ze zdolnościami poznawczymi.

Sądzić można, że zdolność uczenia się jest niezbędna we wszystkich wyodrębnionych kierunkach uzdolnień wyłanianych w ASG WP, przy czym największą wartość prezentować będzie ona w grupie szczególnie uzdolnionych w dziedzinie naukowo-dydaktycznej. Wniosek taki wynika głównie z bardzo szerokiej interdyscyplinarnej działalności naukowej i dydaktycznej wymagającej częstego rozwiązywania problemów naukowych

oparciu o różne dyscypliny i dziedziny nauki.

Inną niezmiernie przydatną, w rozpatrywanej problematyce uzdolnień, olnością jest zdolność organizacyjna. Konieczność posiadania wysoch zdolności organizacyjnych przez dowódców i szefów sztabów wynika ich funkcji i kierowniczej roli w oddziałach i związkach taktycznych. Latego też posiadanie takich zdolności przez słuchaczy szczególnie zdolnionych w kierunkach dowódczym i sztabowym nie powinno budzić astrzeżeń.

Ściśle powiązane ze zdolnościami organizacyjnymi są zdolności kieronicze, często uważane jako nadrzędne lub pierwotne w stosunku do orgaizatorskich. Ze względu na ich ścisłe powiązanie treściowe i wykonawze w dalszych rozważaniach traktowane będą jako jedne - zdolności rganizatorsko-kierownicze.

Wątpliwości może budzić konieczność posiadania zdolności organizatorsko-kierowniczych przez szczególnie uzdolnionych w dziedzinie naukowo-dydaktycznej. Wątpliwości takie mogą być zasadne jedynie w stosunku do łodszych pracowników naukowo-dydaktycznych. Biorąc jednak pod uwagę ozwój pracowników naukowych należy uwzględniać fakt, że w pewnym okreie czasu będą oni kierować określonymi zespołami ludzi. Konieczność miejętnego organizowania własnej pracy naukowej, a także procesu dydakycznego rozwiewa także wątpliwości co do przydatności zdolności orgaizatorsko-kierowniczych dla młodszych pracowników naukowo-dydaktycznych.

Kolejnymi, niezmiernie ważnymi zdolnościami są zdolności twórcze, przy czym twórczość rozumiana jest tu jako celowa działalność człowieka, tworząca nowe materialne i duchowe wartości o znaczeniu społecznym. Poszerzając podane znaczenie twórczości możemy uogólnić, że tą celową działalność człowieka tworzą jego spostrzeżenia, wyobrażenia, a także sposób myślenia.[5/]

5/ Szczegółowo problematykę twórczości rozpatruje I.Rozet /patrz poz. 112/.

Traktując z kolei spostrzeżenia, wyobraźnię oraz sposób myślenia ako czynniki wszelkiej sprawnej działalności człowieka, elementy te aleźy wyodrębnić jako oddzielne zdolności, spostrzegania, wyobraża- ia i myślenia.

Zdolność spostrzegania /spostrzegawczość/ to sprawność wyodrębnia- ia przedmiotów i zjawisk w bezpośrednio odzwierciedlanej rzeczywisto- ci, a w obrębie przedmiotów i zjawisk ich części składowych lub cech poz.136,t.II,s.284/.

Zdolność wyobrażania /wyobraźnia/: jest to sprawność operowania ateriałem pośredniego obrazowego odzwierciedlania rzeczywistości za- ówno w sensie jego aktywizowania, jak i przetwarzania.

Zdolności myślenia /inteligencja/ to sprawność myślowego wyodręb- iania składników i ujmowania ich wzajemnych stosunków /poz. 136,t.II, .284/.

Traktując zdolność myślenia jako inteligencję, należy także pamię- ać o jej zasadniczej funkcji, często podkreślanej przez wielu psycho- ogów, a którą stanowi sprawność rozwiązywania nowych, nieznanych pro- lemów oraz umiejętność przystosowania się do nowych warunków.

Wymienione wyżej zdolności nie budzą na ogół wątpliwości jako yznaczniki uznania oficerów za szczególnie uzdolnionych. Dotyczy to głównie uzdolnionych w kierunku dowódczym, albowiem dowódca na przysz- ym polu walki będzie często zmuszony tworzyć sobie obraz tego pola, rzewidywać możliwe następstwa wszelkich działań obu stron co wpływać będzie na szybkość i poprawność podejmowanych decyzji. W nie mniejszym stopniu zdolności te powinny być właściwością pracownika naukowo-dy- daktycznego, który już w okresie pokojowym powinien tworzyć obrazy i wizje przyszłego pola walki. W naukowym znaczeniu pracownik naukowo- dydaktyczny powinien być fantastą.[6/]

6/ Fantazja w znaczeniu naukowym rozumiana jest jako wszelka twórcza aktywność umysłowa lub inaczej zdolność przetwarzania wewnętrznego obrazu na zewnętrzną rzeczywistość /patrz, poz.112, s.6-17.

Ważne głównie z punktu widzenia działalności służnowej wyłonionych ako szczególnie uzdolnionych oficerów są także zdolności emotywne, óre rozumiemy jako sprawności wchodzenia w stan emocjonalny w wyniku ziałania bodźców emocjonalnych oraz wywoływania w sobie stanów emocjalnych w sposób zamierzony.[7] Zdolności emotywne powiązane są ściśle cechami temperamentalno-charakterologicznymi oraz emocjami. Zdolność aką powinni posiadać oficerowie wyłonieni jako szczególnie uzdolnieni e wszystkic wskazanych kierunkach, choć największe znaczenie zdolność a ma dla uzdolnionych w kierunku dowódczym, albowiem właśnie w tego odzaju działalności działania zamierzone, psychiczne zaangażowanie się wykonywane działanie będą szczególnie ważne.

Prócz wymienionych już celowym staje się zaakcentowanie zdolności ychowawczych. Ponieważ we wszystkich trzech sferach uzdolnień /dowódzej, sztabowej, naukowo-dydaktycznej/ oficer jako przełożony będzie ełnił funkcję wychowawczą, to zdolności te odnoszą się w jednakowej ierze do wszystkich uzdolnień, choć biorąc pod uwagę zakres działalności w większej rozciągłości powinny przejawiać się u oficerów uzdolionych w kierunku dowódczym i naukowo-dydaktycznym, a w mniejszym topniu u uzdolnionych w kierunku sztabowym.

2.2.1.1.2. Wiedza

Wielce skomplikowany charakter przyszłego pola walki wskazuje na konieczność posiadania przez dowódców, oficerów sztabów oraz wojskowych pracowników naukowo-dydaktycznych niezbędnego zasobu wiedzy, i to zarówno wiedzy praktycznej /fachowej/, jak i wiedzy ogólnej /teoretycznej/.

Sporo dyskusji toczy się obecnie wokół zakresu wiedzy, a głównie, czy wiedza na odpowiednim stanowisku powinna mieć charakter wąsko-spe-

---

7/ Podobnie emotywność określa W.Szewczuk /poz.136,t.II,s.286/.

jalistyczny czy też charakter interdyscyplinarny. Wymagania w zakre-
ie wiedzy nie były dotychczas opracowane systemowo ani też całościowo,
Latego też podstawą do oceny stopnia posiadanej wiedzy stanowiły w za-
adzie programy kształcenia. Prezentowane w literaturze przedmiotu wy-
agania w zakresie wiedzy nie są pełne ze względu na szybko zmieniają-
e się warunki i objętość wiedzy w każdej dziedzinie. Próby opracowa-
ia pełnego zakresu wiedzy dokonał w swej rozprawie R.Wróblewski
poz. 156/. Zakres ten dotyczy jednak tylko dowódców oddziałów i tylko
pecjalistycznej wiedzy wojskowej. Opracowanie to może być wykorzysty-
ane przez nauczycieli przy ocenie /wyłanianiu/ szczególnie uzdolnio-
ych, głównie w kierunku dowódczym.

Ze względu na stałą zmienność, skomplikowany charakter samej wie-
zy i jej systematyczny wzrost wraz z postępem , trudno jest bez pew-
ej umowności dokonać jej podziału.

W celu pewnego usystematyzowania wiedzy, co będzie miało wpływ na
proces wyłaniania szczególnie uzdolnionych, w dalszych rozważaniach
okonuje się jej podziału na ogólną i specjalistyczną. Wiedza ogólna
otyczyć będzie tych gałęzi i dziedzin, które nie znajdują miejsca
w nauce wojennej /np. filozofia, ekonomia, języki obce, technologia
pracy umysłowej, logika, naukowy komunizm itp./. Wiedza specjalistyczna
lotyczyć będzie tego zakresu wiedzy, który jest istotą działalności
oficerów, przy czym podzielimy ją na: społeczno-polityczną, taktyczno-
operacyjną oraz wiedzę organizacji i zarządzania.[8/]

W zakres wiedzy społeczno-politycznej w przedstawionym ujęciu
wchodzić będą: socjologia, pedagogika i psychologia wojskowa, ekono-
mika wojenna, dydaktyka wojskowa, praca partyjno-polityczna w wojskach
oraz etyka. Zakres nauki o organizacji i zarządzaniu stanowić będą:
teoria organizacji i zarządzania, planowanie i organizacja szkolenia,

---

8/ Podobny podział przyjęto także w rozprawie R.Wróblewskiego.
/poz.156, s.71/.

cybernetyczne podstawy dowodzenia oraz gospodarka i administracja
w wojsku. Wiedzę taktyczno-operacyjną stanowić będą: taktyka ogólna
oraz rodzajów wojsk i służb, sztuka operacyjna, historia sztuki wo-
jennej, geografia wojenna, metodyka szkolenia taktyczno-operacyjnego,
OTK, org. i mob. wojsk oraz znajomość armii obcych. Uwzględnienie
takiego podziału pozwoli naszym zdaniem, na bardziej wnikliwe rozpa-
trywanie wiedzy w procesie wyłaniania szczególnie uzdolnionych.

Nadal jeszcze dość powszechnym zjawiskiem jest przecenianie wie-
dzy przez kadrę naukowo-dydaktyczną ASG WP. Pomimo, że badania wskazu-
ją, iż oficerowie dostrzegają znaczenie innych czynników, a nawet ich
priorytetową pozycję w stosunku do wiedzy, to jednak praktyka /patrz
badania dokumentacji/ wskazuje na fakt częstego dokonywania wyboru
szczególnie uzdolnionych słuchaczy przy zdecydowanym priorytecie wie-
dzy /wysokich ocen/, a często nawet wyniki nauczania, czyli zasób
wiedzy, stanowią jedyne kryterium zaliczania do szczególnie uzdolnio-
nych.

Badania wielu psychologów i pedagogów wskazują często, że ludzie
szczególnie uzdolnieni posiadają w większości wypadków większy zasób
wiedzy, która jest jednak zazwyczaj ściśle powiązaną ze zdolnościami,
zainteresowaniami, umiejętnościami i innymi właściwościami.

Dostrzegać także należy w procesie wyłaniania ścisłe powiązania
zdolności uczenia się z posiadaną wiedzą oraz motywacjami. Duże zna-
czenie, we właściwym wyłonieniu szczególnie uzdolnionych ma umiejęt-
ność przekazywania przez nich posiadanej wiedzy, przy czym nauczy-
ciel biorący udział w procesie wyłaniania powinien odróżnić wiedzę
samą w sobie - mechaniczną, od wiedzy praktycznej, której istotą jest
umiejętność wykorzystania posiadanych wiadomości w praktyce.

Nie ulega wątpliwości, że oficerowie wszystkich kierunków uzdol-
nień powinni wykazywać się wysokim zakresem posiadanej wiedzy, przy

zym o ile w kierunku uzdolnień naukowo-dydaktycznych zakres powinien otyczyć wszystkich elementów wiedzy, o tyle szczególnie uzdolnieni kierunku dowódczym i sztabowym powinni wykazywać się głównie wysotim zasobem wiedzy specjalistycznej.

2.2.1.1.3. Umiejętności

"Umiejętności to gotowość do sensownego, skutecznego i sprawnego działania przy wykorzystaniu określonego typu zadań z możliwością dostosowania się do zmiennych warunków sytuacyjnych jego przebiegu" /poz. 136,t.II, s.208/.

W myśl przedstawionej definicji, umiejętności są powiązaniem wiedzy przedmiotowej z czynnościami realizacyjnymi. Należy także dostrzegać ich ścisłe powiązanie ze zdolnościami, a głównie fakt, że są one często rezultatem zdolności w określonych dziedzinach.

Z punktu widzenia wskazanych już kierunków uzdolnień, umiejętności w nich będą stosunkowo zmienne dla poszczególnych grup szczególnie uzdolnionych. W proponowanym modelowym ujęciu właściwości szczególnie uzdolnionych, wyodrębniono cztery grupy umiejętności.[9/]

Do pierwszej grupy nazwanej planistyczno-organizatorską zaliczono następujące umiejętności:

- podejmowania decyzji;
- szczegółowego planowania działań;
- formułowania i podziału zadań;
- koordynacji integracji działań;
- planowania i organizowania kontroli;
- zbierania i przetwarzania informacji.

Do drugiej grupy nazwanej grupą umiejętności wykonawczych zaliczono takie umiejętności jak:

9/ Podobny, choć strukturalnie inny podział przedstawia R.Wróblewski /poz.156, s.67/, a także model osobowości absolwenta ASG WP /poz.77/.

opracowania dokumentacji;
wykorzystania technicznych środków łączności;
organizacji własnego stanowiska pracy.

Do trzeciej grupy - umiejętności wychowawczych zaliczamy:
umiejętność wyjaśniania podwładnym celów działań;
umiejętność układania właściwych stosunków między ludźmi;
umiejętność stymulacji podwładnych czynnikami motywacyjnymi.

Czwartą grupę - umiejętności naukowych stanowią:
umiejętności prowadzenia badań naukowych;
umiejętności przekazywania własnych poglądów i wiedzy;
umiejętność obrony własnych poglądów.

Wskażane, a ujęte we właściwościach szczególnie uzdolnionych słuchaczy, umiejętności odnosić się będą w różnym stopniu do poszczególnych kierunków uzdolnień. Szczególnie dotyczy to grupy umiejętności lanistyczno-organizatorskich, które w większej mierze powinny charakteryzować szczególnie uzdolnionych w kierunku dowódczym i sztabowym raz umiejętności naukowych, które z kolei będą cechą szczególną uzdolionych w kierunku naukowo-dydaktycznym. Ogólnie należy jednak stwierzić, że w mniejszym lub większym stopniu wszystkie z wymienionych miejętności powinny stanowić cechę każdej z grupy kierunkowej szczególnie uzdolnionych.

2.2.1.2. Właściwości charakterologiczne

Charakter to "... jedność cech osobowości wywierających wpływ na całe postępowanie człowieka" /poz. 113, s.881/.
Takie marksistowskie ujęcie charakteru wyraża w swej treści zarówno właściwości osobowości, jak i stosunek jednostki do innych ludzi.

Rozpatrując zakres terminu "charakter" przyjęto za W.Szewczukiem /poz.136, t.II, s.290/ trzy jego składniki:
a/ stawiania i realizowania celów, czyli wolę;

ustosunkowania się do ludzi;

ustosunkowania się do siebie i własnej pracy.

W wyniku tak rozumianej treści charakteru można wyróżnić szereg ch, które naszym zdaniem mają największy wpływ na działalność ofi-ra, a tym samym stają się wyznacznikami wyłaniania słuchaczy szcze-ólnie uzdolnionych.

Do cech takich można zaliczyć zdecydowanie, systematyczność, kon-ekwencję w działaniu, wymagalność, opanowanie, odpowiedzialność, ak-ywność, tolerancję, odwagę w działaniu, samodoskonalenie.

Zdecydowanie polega na świadomej, bezwzględnej gotowości do dzia-ania, stałym dążeniem do osiągnięcia wytyczonych celów. Wyraża się no także w śmiałym i uzasadnionym ryzykownym działaniu oraz wierze słuszność podejmowanych i wykonywanych działań.

Systematyczność to planowe, zorganizowane i bezwzględnie ciągłe ziałanie bez względu na istniejące trudności.

Konsekwencja w działaniu to stałość w realizowaniu wytyczonych elów bez względu na chwilowe trudności wywoływane często zewnętrzny-i czynnikami subiektywnymi.

Wymagalność przejawia się w zdecydowanym egzekwowaniu przypadają-ych zadań, zarówno w stosunku do własnej osoby jak i podwładnych. Należy ją traktować jako jedną z głównych cech szczególnie uzdolnio-nych.

Opanowanie wyraża się w dużej często niazachwianej wierze w siebie / w swoje możliwości/, a jednocześnie umiejętnością samokontroli za-chowania. Cechę tą należy traktować jako utrwaloną odporność na za-kłócenia dezorganizujące sprawne działanie, a także przeciwstawianie się wszelkim emocjom.

Odpowiedzialność jako właściwość charakteru wyrażana jest stałą troską o wysoki poziom wykonywanych czynności przy jednoczesnym kie-rowaniu się w działaniu gotowością ponoszenia skutków realizowanych

:cyzji /zarówno przez siebie jak i podwładnych/.

Aktywność przejawia się zarówno w wytrwałości jak i stałej, wórczej inicjatywie w działaniu, w stałym poszukiwaniu nowych rozwiązań i jednocześnie wysokiej intensywności w działaniu.

Tolerancja wyrażać się powinna w rozumieniu i uznawaniu poglądów imiennych od własnego, liczeniu się z odmiennym zdaniem współpracowników. Nie może ona jednak w żadnym wypadku wypaczać istoty wymagalności.

Odwaga w działaniu przejawia się w obronie własnych uzasadnionych przemyśleń bez ulegania presji zewnętrznej, a także przedstawianiu własnych poglądów i obronie ich naukową argumentacją. Odwagę w walce określać będziemy terminem bohaterstwa.

Samodoskonalenie wyraża się w stałej pracy nad sobą, nieustannym podnoszeniem własnych kwalifikacji. Cecha ta ściśle powiązana jest z motywacjami.

Wszystkie wymienione właściwości w mniejszym lub większym stopniu dotyczą każdego z wymienionych kierunków szczególnych uzdolnień. Zakres wpływu tych właściwości na poszczególne uzdolnienia określono w załączniku 3 do rozprawy.

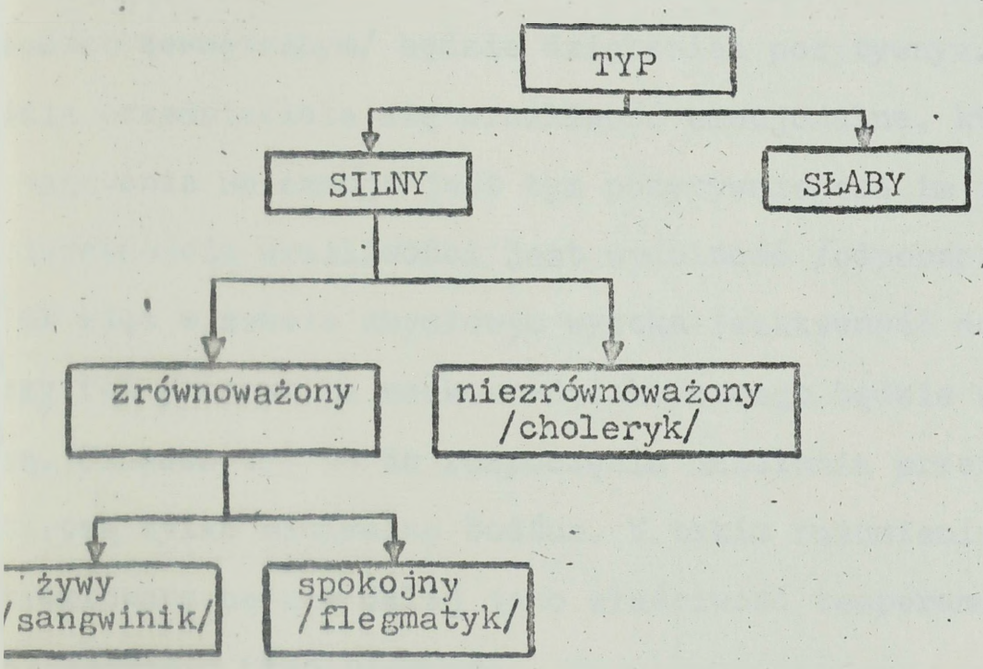
2.2.1.3. Właściwości temperamentalne

Przez temperament rozumieć będziemy "...zespół formalnych i względnie stałych cech zachowania, przejawiających się w sile lub wielkości /szybkości/ reagowania oraz w czasowych parametrach reakcji" /poz. 142a, s.713/.

Cechy temperamentu przejawiają się w emocjach, czynnościach motorycznych oraz czynnościach intelektualnych. Inaczej temperament można określić jako dynamikę działania co w interesującym nas przedmiocie ma także niebagatelne znaczenie.

Najbardziej popularną koncepcją temperamentu jest ogólnie znana, oskonalona przez Galena, koncepcja Hipokratesa, w której wyróżnia ę cztery typy temperamentu: sangwinistyczny, melancholiczny, cholezczny i flegmatyczny. Szczegółowszą typologię temperamentu po wielotnich badaniach przedstawił I.P.Pawłow. Koncepcja ta nie odbiega swej istocie od Hipokratesowskiej. W takiej typologii szczególnie zdolniony to człowiek silny, zrównoważony, żywy lub spokojny. pewnością typ dowódczy powinie być zawsze żywy, natomiast szczególie uzdolniony w kierunku sztabowym lub naukowo-dydaktycznym raczej poskojny. Na rys. 6 przedstawiono typy temperamentu wg Pawłowa rzy czym w nawiasach podano typy koncepcji Hipokratesa.

Rys. 6. Typy temperamentów wg I.P.Pawłowa



Zarówno z definicji jak i z przedstawionej typologii charakteru wynika, że jego składowymi cechami są: siła /wielkość/ reakcji, szybkość reakcji i ruchliwość reakcji.

2.2.1.3.1. Siła reakcji - reaktywność

Reaktywność /siła reakcji/ to stosunek siły działającego bodźca o efektu, jaki zostaje wywołany u określonej osoby. W intensywności eakcji /sile/ występują różnice, które są ogólnie zwane reaktywnością lub siłą układu nerwowego. W takim rozumieniu reaktywność może yć silna lub słaba. Często reaktywność jest przedstawiana w wymiarze zmysłowej i emocjonalnej wrażliwości z jednej strony, a jej wydolności /odporności/ z drugiej strony.

Jeżeli wrażliwość rozumieć będziemy jako zdolność reagowania na odziec zewnętrzny, to będzie ona tym większa, im mniejszy bodziec otrafi wywołać reakcję jednostki, przy czym w sensie wrażliwości zmysłowej wysoka wrażliwość /tzn. zdolność działania przy minimalnym odźcu zewnętrznym/ będzie działaniem pozytywnym. Nieco inaczej będzie przedstawiała się wrażliwość emocjonalna, która jako zdolność eagowania na emocje jest tym pozytywniejsza im jest mniejsza. Odwrotnością wrażliwości jest wydolność /odporność na bodźce/. Tak więc w sensie zmysłowym wysoka reaktywność dowódcy, szefa sztabu czy też pracownika naukowo-dydaktycznego będzie właściwością pozytywną. Oznacza to, że do rozpoczęcia działania przez taką jednostkę wystarczą tylko minimalne bodźce. W takim rozumieniu wysoka reaktywność traktowana będzie dalej jako właściwość temperamentalna słuchaczy szczególnie uzdolnionych.

2.2.1.3.2. Szybkość reakcji

Szybkość reakcji to trwałe oddziaływanie jednostki na bodźce w określonym czasie, przy czym im krótszy jest czas utajniania określonych reakcji na bodziec, tym szybciej dana osoba reaguje. Jest to cecha, która szczególnie konieczna jest dla słuchaczy szczególnie uzdolnionych w kierunku dowódczym, a przejawiać się będzie głównie

szybkości podejmowania decyzji. Naturalnie szybkość reagowania jest ıkże, choć nie w tak zdecydowanym stopniu, właściwością niezbędną ła szczególnie uzdolnionych w kierunku sztabowym i naukowo-dydak-ycznym.

2.2.1.3.3. Ruchliwość reakcji

Ruchliwość reagowania rozumiana jako możliwość przestawienia ię z jednej czynności na drugą w jak najszybszym czasie, stanowi aszym zdaniem, właściwość niezbędną dla szczególnie uzdolnionych.

Mówiąc o ruchliwości w sensie temperamentalnym często potocznie ıżywa się terminów elastyczność lub plastyczność. Jest to cecha zczególnie ważna przy wyłanianiu słuchaczy szczególnie uzdolnionych dziedzinie dowódczej, gdyż na współczesnym polu walki często za-hodzić będzie konieczność szybkiego podejmowania a często i zmian ecyzji. Przeciwieństwem ruchliwości w podanym znaczeniu jest bez-ładność, która przejawia się nienadążaniem reakcji jednostki za ızybko zmieniającą się sytuacją. W znaczeniu takim ruchliwość reak-ji przejawiać się będzie także w stałym nadążaniu za zmianami w nau-e, technice, a głównie sztuce wojennej z jednoczesnym dostosowaniem wej działalności do tych zmian.

2.2.2. UZUPEŁNIAJĄCE WŁAŚCIWOŚCI SZCZEGÓLNIE UZDOLNIONYCH

Zgodnie z przyjętym już modelowym układem właściwości słuchaczy szczególnie uzdolnionych do właściwości uzupełniających zaliczono: emocje i motywacje, postawy oraz parametry zdrowotne.

2.2.2.1. Emocjonalno-motywacyjne właściwości szczególnie uzdolnionych

Emocje i motywacje choć ze względu na swą istotę nie są czynni-kiem kwalifikacyjnym w rozpatrywanym przedmiocie, to stanowią jednak

lement pomocniczy, pomagający określić wartości człowieka, a co tym się wiąże będą miały także wpływ na wyłanianie szczególnie zdolnionych słuchaczy.

2.2.2.1.1. Emocje

Emocje mają zdecydowany wpływ na poziom energii jaką człowiek jest w danym stanie zmobilizować, a przez to na to czy energia tu będzie zużytkowana na zachowanie stanu rzeczy, który ją wyzwolił, czy też na likwidację tego stanu rzeczy. Często pojęcie emocji wiąże się z wrażliwością emocjonalną, a więc ze zdolnością działania /reagowania/ na bodźce zewnętrzne.

Emocje mogą występować w formie ujemnej /cierpienie, przykrość, niezadowolenie/ i dodatniej /przyjemność, zadowolenie/. Mogą one trwać nawet przez dłuższy okres czasu od chwili ustania czynnika, który je wywołał. W interesującym nas przedmiocie, główną uwagę należy zwracać na ujemną formę emocji. Wyrażać się to będzie głównie w szybkim przystąpieniu przedmiotu badań do zwykłych czynności po ustaniu działania bodźca negatywnego. Niektóre emocje wywołują tendencje do reagowania w określonym kierunku /strach, ciekawość, gniew itp./. Część emocji wyraża się tylko w reakcjach ekspresyjnych /radość, żal, przykrość/. Cechą charakterystyczną emocji jest to, że są one rezultatem zaangażowania mechanizmów regulacji pod wpływem takich czynników jak: nowa nieznana sytuacja, zagrożenie, atak, ograniczenie, przeszkoda, zadawanie bólu, niepowodzenie itp. Wskazane czynniki u jednych osobników będą powodować większe emocje ujemne u innych mniejsze. Bardzo silne emocje pod wpływem ujemnych bodźców, które charakteryzują się znacznym stopniem pobudzenia i gwałtownym przebiegiem nazywane są afektami.

Ważnym źródłem emocji są też relacje między oczekiwaniami, a rezultatami działań. Osiągnięcie oczekiwanego rezultatu wywołuje zazwyczaj

mocje dodatnie /zezwolenie, radość/, nieosiągnięcie zaś - ujemne rozżalenie, apatia, załamanie/.

W interesującym nas przedmiocie istotną będzie odporność na te emocje ujemne.

Działanie w afekcie, złości, popadanie w okresy załamań czy też apatii będą czynnikami negującymi zaliczanie oficera do szczególnie uzdolnionych we wszystkich wymienionych kierunkach uzdolnień. Słuchacz szczególnie uzdolniony powinien więc charakteryzować się stosunkowo niską siłą procesu emocjonalnego.[10/]

Celowym jest także aby w procesie wyłaniania zwrócić uwagę na emocje wywoływane bodźcami wewnętrznymi, których źródłem jest niezaspokojenie potrzeb organizmu. Pobudzenia emocjonalne w tym sensie nazywamy popędami.

Rozpatrywać tą problematykę należy w sensie odporności na głód, sen itp. W dalszych rozważaniach jako właściwość szczególnie uzdolnionych będziemy traktować wysoką odporność na ujemne czynniki pobudzenia emocjonalnego.

2.2.2.1.2. Motywacje

Motywy to zespół bodźców specyficznych określających stan wewnętrznego napięcia, od którego zależy możliwość i kierunek aktywności organizmu. Inaczej termin motywacje można przedstawić jako "... zespół czynników uruchamiających celowe działania" /poz.122/.

W wyniku licznych badań tworzono różne zestawienia motywów działania ludzkiego ujmując je często w specjalne inwentarze motywów. Np. Z.Putkiewicz wskazuje na sześć grup motywów /poznawcze, ideowo-społeczne, ambicyjne, praktyczno-zawodowe, praktyczno-szkolne i lękowe/

10/ Przez siłę procesu emocjonalnego rozumieć będziemy "... nasilenie tendencji do wykonania reakcji odpowiadającej danej emocji; tendencji takiej można przypisać tym większą siłę, im większe przeszkody /wewnętrzne lub zewnętrzne/ muszą się pojawić, aby powstrzymać wystąpienie reakcji emocjonalnej". /poz. 142 a, s. 570/.

J.Zborowski na trzy grupy /zewnętrzne, pośrednie i wewnętrzne/, zy czym motywy wewnętrzne to nagrody i kary; pośrednie to współzadnictwo, autorytet przełożonego i naśladowanie innych ludzi; wewnęzne to zainteresowania, zamiłowania, perspektywy i potrzeby /poz.62, 122-124/.

Niewątpliwie najwyższe pozytywne ze społecznego punktu widzenia otywy działania łączą się ściśle z potrzebami i pragnieniami, zainteesowaniami i zamiłowaniami, stąd też właśnie te trzy czynniki będą pełniały zasadniczą rolę w wyłanianiu słuchaczy szczególnie uzdolnioych.

Potrzeby i pragnienia wyrażają się w chęci zaspokojenia tzw. "własego ja", a jednocześnie w zabezpieczeniu działania. Inaczej powiedzieć ożna, że są to elementy uruchamiające celowe działanie, przy czym cel ywołanego działania nie musi być wcale osiągnięty. Będą się one przeawiały w stałej dążności do doskonalenia własnej osobowości, osiągnięia celów czy wartości przez nikogo jeszcze nie osiągniętych, a często awet w dążeniu do dominacji.

Zainteresowania powstają w wyniku wytworzenia się potrzeb poznawzych, a często też emocjonalnych. Często są one wynikiem wewnętrzneo lub zewnętrznego ukierunkowania czynności jednostki na dążenie do zyskiwania coraz to nowych informacji o przedmiocie. Zainteresowania rzejawiają się, najogólniej rzecz biorąc, w gotowości do zajmowania się danym przedmiotem i w ukierunkowaniu działania. W odróżnieniu od zainteresowań wyrażanych, które w potocznym rozumieniu są deklarowane przez ludzi /zainteresowaniem jest w tym znaczeniu to, o czym ludzie mówią, że interesuje ich/, przedmiotem naszych rozważań będą zainteresowania faktyczne, które w literaturze przedmiotu określane są jako okazywane, testowane i inwentaryzowane. Zainteresowania okazywane to te, które określa się głównie na podstawie obserwacji:

interesowania testowane określane są przez psychologów na podstawie
ników przeprowadzonych testów, a inwentaryzowane określane są przez
niki zinwentaryzowanych kwestionariuszy psychologicznych /inwenta-
e zainteresowań/.

Zamiłowania są wynikiem stałości zainteresowań i jakby ich wyższą
rmą. Wyrażają się one w widocznym odczuwaniu satysfakcji z samego wy-
nywania czynności, zwiększają chęci działania, a tym samym stanowią
wały motyw działalności ludzkiej.

2.2.2.2. Postawy

Pomimo, że jak już stwierdziliśmy, postawy są czynnikiem deter-
inującym w procesie wyłaniania szczególnie uzdolnionych, to jednak
ako elementy decydujące o sposobie i wynikach działań człowieka będą
pewnym sensie wyznacznikiem opłacalności kształcenia jednostek
zczególnie uzdolnionych.

Najczęściej w pojęciu postaw wyróżnia się trzy składniki - poz-
awczy, emocjonalny i behawioralny /zachowania/ /patrz poz.62,s.129/.
kreślając postawy bardziej ogólnie możemy stwierdzić, że są to wzglę-
ie trwałe dyspozycje człowieka przejawiające się w zachowaniach,
tórych cechą jest pozytywny lub negatywny stosunek do danego przed-
niotu. Inaczej postawy możemy określić także jako system ocen i ten-
lencji do zachowania się. W tym aspekcie ustalając właściwości szcze-
gólnie uzdolnionych postawę określano w trzech dziedzinach:

- zawodowej;
- ideowo-politycznej;
- społeczno-moralnej.

W pierwszym przypadku - postaw zawodowych - rozpatrywany będzie
głównie stosunek do zawodu i działań zawodowych. W drugim walory ide-
owo-polityczne z wuzględnieniem światopoglądu i jego wpływu na dzia-
łalność służbową oficera. Składnik społeczno-moralny rozpatrywany

winien być jako stosunek jednostki do społeczeństwa oraz z działa-
a w tym społeczeństwie przy zachowaniu ogólnie przyjętych norm moral-
ch.

Postawy, jako właściwość szczególnie uzdolnionych muszą być roz-
trywane każdorazowo w jednakowym stosunku bez względu na kierunek
zdolnień poszczególnych oficerów.

2.2.2.3. Parametry zdrowotne

W dziedzinie socjologii i fizjologii pracy często podkreśla się,
e przydatności jednostki do wykonywania określonych czynności prócz
walifikacji, postaw i motywacji decydują także parametry zdrowotne
rganizmu ludzkiego.

W przedmiocie naszych rozważań wykluczyć należy w zasadzie jeden
: głównych czynników określających zdrowotność jakim jest wiek danej
jednostki ludzkiej. O podejściu takim decyduje fakt określonego wieku
oficerów przy przyjmowaniu na studia do uczelni. Dlatego też głównymi
właściwościami w tej dziedzinie będą:

- sprawność fizyczna;
- sprawność psychiczna;
- ogólny stan zdrowia.

Wymienione czynniki w zasadzie odnoszą się do wszystkich kierunków
uzdolnień choć ogólny stan zdrowia i sprawność fizyczna w większej
mierze odnosić się będą do szczególnie uzdolnionych w dziedzinie dowód-
czej i sztabowej, a głównie dowódczej. Nieodzownym warunkiem wszystkich
uzdolnień będzie wysoka sprawność psychiczna.

Z przedstawionych w rozdziale właściwości wynika szeroki mode-
lowy układ osobowości słuchacza szczególnie uzdolnionego. Ze względu
na kierunkowość uzdolnień poszczególne właściwości wymagają dalszego

czegółowego przypisania do poszczególnych uzdolnień. Przy takim uję-
u właściwości mogą stanowić punkt wyjściowy do rozpoczęcia procesu
łaniania słuchaczy szczególnie uzdolnionych.[11/]

11/ Opracowany modelowy wykaz właściwości szczególnie uzdolnionych z przypisaniem właściwości do poszczególnych uzdolnień zawiera załącznik 3.

3. WYŁANIANIE SZCZEGÓLNIE UZDOLNIONYCH SŁUCHACZY W ASG WP

Przyjęte w poprzednim rozdziale szczegółowe właściwości słuchaczy czególnie uzdolnionych stają się niejako podstawą procesu wyłaniania ch oficerów, którzy takim cechom odpowiadają.

Skoro poprzedni rozdział dał odpowiedź na pytanie - kogo uznawać szczególnie uzdolnionego? - to w tym rozdziale poszukamy odpowiedzi pytanie - jak wyłonić z ogólnej populacji oficerów tych, którzy posiadają wskazane już właściwości.

Chcąc uzyskać pełną odpowiedź na postawione pytanie, konieczne staje się także znalezienie odpowiedzi na pytania nurtujące kadrę naukowo-dydaktyczną uczelni, a dotyczące problemów ilości wyłanianych słuchaczy szczególnie uzdolnionych oraz okresu w jakim należy ich wyłaniać.

3.1. Rola i miejsce ASG WP w systemie wyłaniania szczególnie uzdolnionych

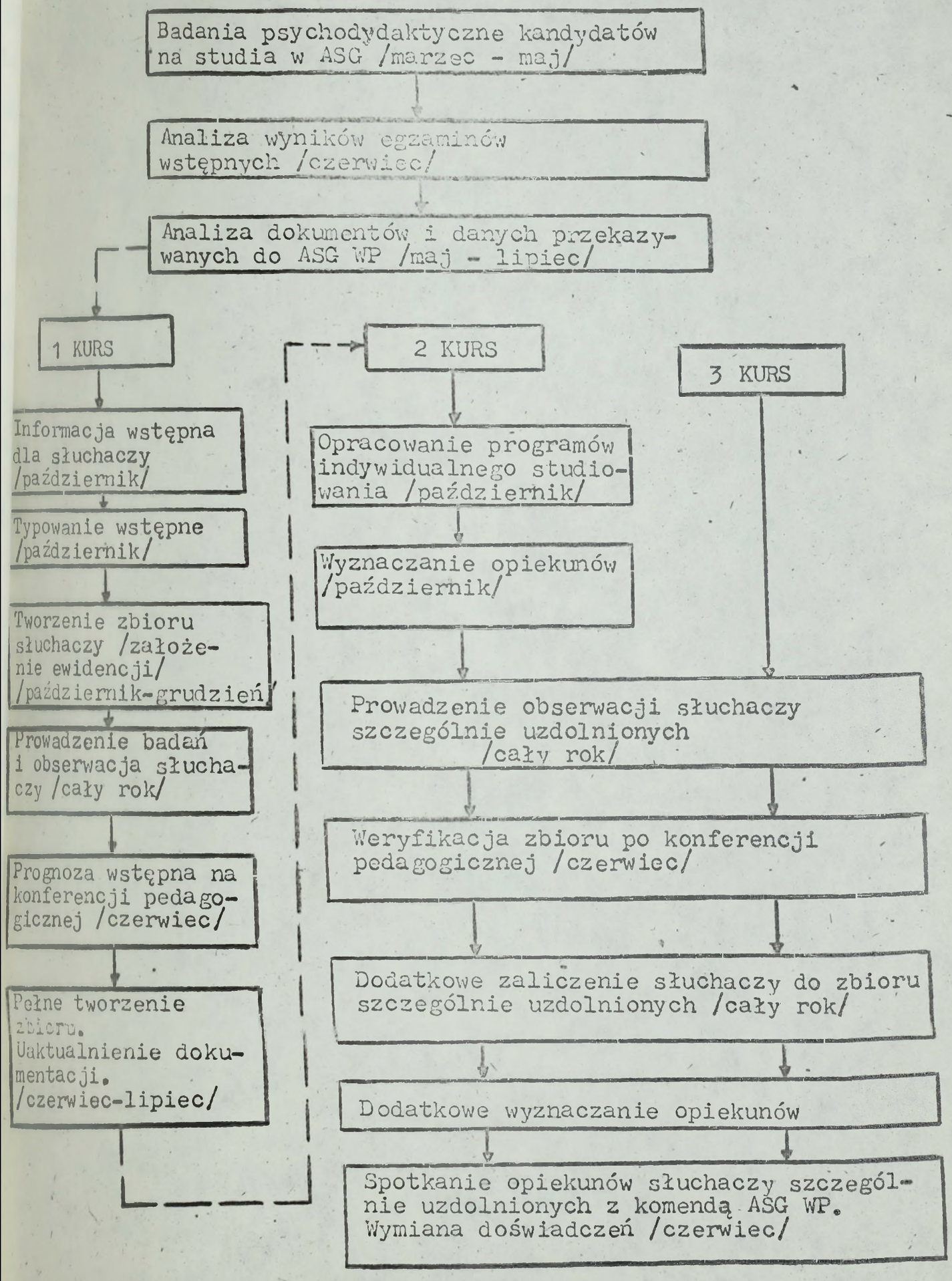
Proces wyłaniania słuchaczy szczególnie uzdolnionych jako zjawisko zględnie nowe był dotychczas traktowany przez kadrę dydaktyczną SG WP jako istniejący tylko w uczelni. Tezę taką potwierdziły zarówno adania dokumentacji jak i badania jakie autor przeprowadził z kadrą ydaktyczno-naukową akademii.[1/] Zaliczenie słuchacza do grupy szczególnie uzdolnionych traktowano więc jako pierwszą fazę procesu wyłaniania. Taki też model postępowania zalecano w zarządzeniu Komendanta ASG WP /patrz poz. 163/. Proces postępowania zawarty w zarządzeniu przedstawiono na rys. 7.

Przy takim rozumieniu procesu wyłaniania, cały pierwszy rok studiów jest przeznaczony na typowanie wstępne, a proces kształcenia z jednoczesną weryfikacją rozpoczynał się praktycznie dopiero na dru-

---

1/ Patrz wnioski z badań przedstawione w załącznikach 4-10.

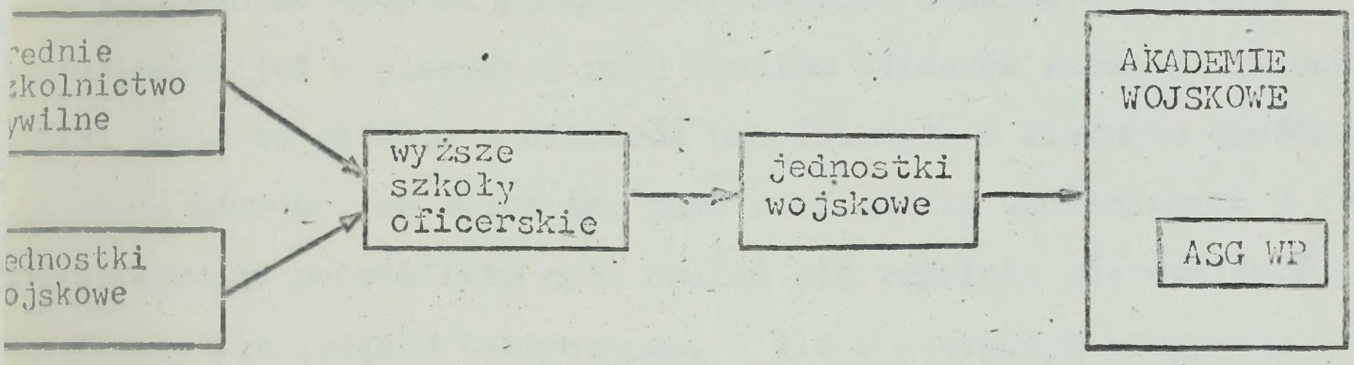
Rys. 7. Harmonogram czynności organizacyjnych w zakresie wyłaniania szczególnie uzdolnionych słuchaczy w ASG WP



roku studiów. W układzie takim wyłanianie i kształcenie tworzyły odrębne procesy.

Istniejące zarządzenia /poz.164, poz.92/, a także literatura przedtu i prowadzone badania wykazują, że w całym szkolnictwie wojskowym nieje system wyłaniania i kształcenia jednostek szczególnie uzdolnych, w którym ASG WP stanowi w zasadzie tylko jedno z ogniw /rys.8/.

Rys.8. Etapy wyłaniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych w LWP



Z przedstawionego schematu wynika jednoznacznie, że do ASG WP nawać będą oficerowie, którzy już zostali wyłonieni, a nawet byli ztałceni jako szczególnie uzdolnieni.

żna więc wnioskować, że często kształcenie szczególnie uzdolnionych zpoczynać się będzie już na pierwszym roku studiów. W sensie organicyjnym kształcenie przebiegać będzie w zasadzie równolegle z wyłaniem, a więc tworzyć będzie niejako jeden proces zwany dalej procesem yłaniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych /patrz załącznik 11/.

Przy tykim układzie może nasuwać się wątpliwość, czy ASG WP ogóle będzie zajmować się wyłanianiem, czy też tylko kształceniem ficerów szczególnie uzdolnionych.

iorąc pod uwagę możliwość ujawniania się poszczególnych uzdolnień ależy wnioskować, że udział ASG WP w systemie wyłaniania szczególnie zdolnionych będzie bardzo ważny.-

Z wielu prowadzonych badań, głównie przez kanadyjskiego psychoga H.Lenhena wynika, że talent /uzdolnienie/ u naukowców ujawnia się między 33-34 rokiem życia, pisarzy 40 a 44 rokiem życia, a często i później /poz. 52, s.29/. Wiadomo też, że często uzdolnienia dowódcze ujawniają się dość wcześnie, a rozwijają dopiero w wieku dojrzałym. Świadczy to, że uzdolnienia dowódcze i sztabowe, a głównie naukowe będzie można ujawniać właśnie w okresie studiów oficerów w ASG WP.

Istotnym czynnikiem, zdaniem autora, jest weryfikowanie wyłonionych w poprzednich etapach /przed rozpoczęciem studiów w ASG WP/, kształconych już w pierwszym roku studiów oficerów szczególnie uzdolnionych. Idzie tu głównie o oficerów uzdolnionych w kierunku dowódczym. Powszechnie wiadomo, że wyłoniony jako szczególnie uzdolnionych w tym kierunku dowódca pododdziału może okazać się zupełnie miernym dowódcą oddziału czy też związku taktycznego. O ile w pierwszym przypadku zwraca się głównie uwagę na właściwości o charakterze wykonawczym, tyle w drugim dominującą rolę pełnić będą właściwości decyzyjne /organizatorsko-kierownicze/. Działalność służbowa w okresie przedakademickim, a także możliwości WSO i jednostek wojskowych wskazują, że znikłe są ich możliwości w dziedzinie wyłaniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych w kierunku sztabowym i naukowo-dydaktycznym.

Charakter ASG WP i przygotowanie kadry naukowo-dydaktycznej dają z kolei podstawę do wnioskowania, że w dziedzinie wyłaniania i kształcenia oficerów szczególnie uzdolnionych w kierunkach dowódczym i sztabowym, a także naukowo-dydaktycznym /oficerów zajmujących się nauką wojenną/ Akademia Sztabu Generalnego będzie spełniać bardzo ważną rolę w całym systemie kształcenia. Można stwierdzić, że w wymienionych dziedzinach uczelnia powinna stać się autorytetem.

Z dotychczasowych rozważań wynika, że proces wyłaniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych przebiegający jednocześnie z ich weryfikacją rozpoczynać się będzie z chwilą egzaminów wstępnych czy też kursu

zygotowawczego, jeżeli taki będzie organizowany, a kończyć przekaza-
em pełnych danych do osób zajmujących się dalszym ich kształceniem.[2/]

3.2. Ilość słuchaczy szczególnie uzdolnionych w ASG WP

Wiele kontrowersji i nieporozumień wywołuje problem ilości wyła-
ianych słuchaczy szczególnie uzdolnionych. Dotychczas w ASG WP ilość
łuchaczy wyłonionych jako szczególnie uzdolnionych wynosiła od 4 do
6, co stanowiło 2-11% całej populacji danego rocznika słuchaczy.

Wskaźniki te odbiegają w zasadzie od ogólnie i najczęściej przyj-
owanej zasady "...iż na każde sto osób przypada przeciętnie od 2 do
szczególnie uzdolnionych" /poz. 52, s.35/. Także większość /64,6%/
adanych nauczycieli akademickich odstępuje od tej zasady stwierdza-
ąc, że nie powinno określać się ilu może być wyłonionych słuchaczy
szczególnie uzdolnionych.[3/]

Biorąc pod uwagę wskazany już system wyłaniania szczególnie uzdol-
ionych w LWP, uważać można, że nie należy ściśle określać ilości wy-
łonionych słuchaczy szczególnie uzdolnionych w uczelni. Wskazuje na to
fakt, że kadra naukowo-dydaktyczna nie jest w stanie określić ilu już
wyłonionych słuchaczy przybędzie do uczelni, ani też jaki będzie po-
ziom pozostałych /nie wyłonionych dotychczas/ oficerów.

Zdaniem autora, nie można kierować się w procesie wyłaniania wska-
zaną już zasadą /2-3 szczególnie uzdolnionych na 100/ albowiem dotyczy
ona raczej całej populacji oficerów. Jeżeli więc założymy, że do uczel-
ni trafia wyselekcjonowana grupa oficerów, to z pewnością słuchaczy
szczególnie uzdolnionych będzie w ASG WP znacznie więcej niż proponuje
zasada.

Takie rozumowanie nie będzie jednak także w pełni poprawne, gdyż

2/ Przebieg procesu wyłaniania i kształcenia przedstawiono w załącz-
niku 11.
3/ Dane zawarte w załączniku nr 9.

żeli założymy, że na każdych stu maturzystów jest 2-3 szczególnie zdolnionych, to z pewnością tylko mały procent tej młodzieży trafi o uczelni wojskowych, a dalej do ASG WP.

Z powyższych rozważań wynika, że w procesie wyłaniania nie wolno ugerować się żadnymi wskaźnikami ilościowymi, a wyłoniony stan słuchaczy szczególnie uzdolnionych powinien każdorazowo być rezultatem zetelnie prowadzonych badań.

3.3. Metody wyłaniania słuchaczy szczególnie uzdolnionych w ASG WP

Dobór metod wyłaniania słuchaczy szczególnie uzdolnionych jest pierwszym i decydującym elementem procesu wyłaniania. Na podstawie wyników badań własnych jak i prowadzonych w innych instytucjach zarówno cywilnych jak i wojskowych można wnioskować, że dobór niewłaściwych metod lub nieumiejętne ich stosowanie, a także stosowanie pobieżnych kryteriów, doprowadzić może do wielu nieporozumień. Stanowi to także o możliwości wysunięcia stwierdzenia, że wskazane już właściwości szczególnie uzdolnionych mogą być wykryte tylko przy stosowaniu odpowiednich metod, pozwalających na ich niezawodne wykrywanie i klasyfikację.

Najczęściej wymienianymi w literaturze przedmiotu metodami były metody testów psychologicznych oraz analizy wyników dydaktycznych. Pierwsza z wymienionych metod, najczęściej stosowana w krajach Europy zachodniej oraz Stanach Zjednoczonych Ameryki Północnej i Kanadzie, okazywała się w wielu wypadkach błędna i nie przynosiła oczekiwanych rezultatów. Druga, najczęściej stosowana w uczelniach i szkołach naszego kraju również doprowadzała, zdaniem autora, do dużych błędów, a często nawet wypaczeń, w których tzw. prymusów utożsamiano z ludźmi wybitnymi /szczególnie uzdolnionymi/.[4/]

4/ Poglądy takie spotkać można w pracach niektórych autorów polskich /patrz poz.29,34,79,140,148,158,159/.

Znaczne sukcesy w dziedzinie wyłaniania szczególnie uzdolnionych lnosili natomiast naukowcy radzieccy, którzy do problematyki tej odchodzili kompleksowo, stosując różne metody, przy czym oprócz wyienionych już, jako główną uznano metodę wszechstronnej obserwacji poz. 31,55,68/.

Zdarzają się także takie podejścia, w których często pomijane ą całkowicie metody, a określane jedynie kryteria /np. w WAM; oz. 107 a, s.102-108/.

Inspektorat Szkolenia MON do zasadniczych metod wyłaniania szczególnie uzdolnionych zalicza:[5/]

/ prowadzenie przez przełożonych systematycznej obserwacji pedagogicznej i analizy działalności szkolonych;

/ okresowe oceny wyników uzyskiwanych na egzaminach i kolokwiach;

/ prowadzenie przez psychologów badań testowych zdolności, traktowane jako dodatkowe źródło informacji.

W WSOWPanc do metod wykaniania zalicza się:

- sondaż opinii wykładowców i dowódców pododdziałów;
- badanie dokumentacji;
- metodę ankiety;
- wywiad ze szczególnie uzdolnionymi.

Inne jeszcze metody dostrzegają J.Bogusz, L.Dudek i inni, którzy do takich metod zaliczają /poz. 7,s.112/:

- opinie pracowników naukowo-dydaktycznych;
- opinie grup studenckich;
- opinie organizacji partyjnej i młodzieżowej;
- wyniki uczenia się /ocena średnia 4,8-5,0/;
- wyniki testów uzdolnień.

5/ patrz poz. 107a, s.113.

Z przeprowadzonych w ASG WP badań wynika, że w naszej uczelni / dotychczasowej działalności/ przy wyłanianiu szczególnie uzdolnionych kierowano się następującymi kryteriami:

obserwacją zachowania i śledzeniem postępów;

ocenami uzyskiwanymi w toku studiów;

opiniami wykładowców;

wynikami prac indywidualnych i kontrolnych;

opiniami służbowymi;

opiniami kolektywu;

ocenami i opiniami z odbytych praktyk;

wynikami testów.

Zastanawiające jest, że decydujące znaczenie miały pierwsze ztery z wymienionych kryteriów, a stosunkowo nikłe takie wartości jak: opinie służbowe oraz oceny i opinie z odbytych praktyk, które są przecież miernikiem dotychczasowej praktycznej działalności oficerów.[6/]

Sytuacja taka wynika, zdaniem autora, z niedoceniania wartości opinii służbowych, które jest wynikiem stwierdzania przypadków pisania opinii na wyrost gdy oficer stara się o przyjęcie do ASG WP. Z kolei niedocenianie wartości badań testowych wynika głównie z pewnej tajemniczości wyników tych badań, które nie docierały bezpośrednio do zainteresowanych, a więc nie mogły być uwzględniane w wyłanianiu szczególnie uzdolnionych.

Z podobnymi kryteriami i metodami jakie wyżej przedstawiano spotykamy się także w innych uczelniach. Przedstawiane w literaturze i dotychczas stosowane metody nie są usystematyzowane przez co powodują dużą dowolność zarówno w terminologii jak i we właściwym ich rozumieniu. Ponieważ proces wyłaniania jest niczym innym jak drogą naukowego

---

6/ Szczegółowe dane z badań przedstawia załącznik 6.

znania, to metody jakie badacz /nauczyciel/ będzie stosował, powinny ieć charakter naukowych metod badawczych.

Szeroka literatura przedmiotu oraz przeprowadzone badania wskazują, że wszystkie wskazane kryteria i metody stosowane dotychczas w procesie wyłaniania można ująć w pięciu zasadniczych grupach metod /metodach/, które dalej nazywane będą metodami wyłaniania słuchaczy szczególnie uzdolnionych. Do metod tych zaliczamy:

a/ metodę obserwacji;

b/ metodę analizy wyników dydaktyczno-wychowawczych;

c/ metodę badania opinii;

d/ metodę testów psychologicznych;

e/ metodę testów wiadomości.

3.3.1. Metoda obserwacji

Większość pozycji literatury przedmiotu wskazuje metodę obserwacji jako jedną z głównych w wyłanianiu szczególnie uzdolnionych. Była ona i jest stosowana przez nauczycieli w toku całych studiów, przy czym często nawet podświadomie.

Ze względu na jej ogólną dostępność i znajomość może ona, naszym zdaniem być dalej traktowana jako podstawowa w wyłanianiu i kształceniu szczególnie uzdolnionych. Istotą obserwacji jako metody wyłaniania powinna być jej celowość oparta o podstawy naukowe. Rozumiana zaś jako naukowa metoda wyłaniania szczególnie uzdolnionych powinna sobą obejmować nie tylko spostrzeganie danych, ale i utrwalanie tych danych oraz właściwą ich interpretację. Często interpretacja spostrzeganych zjawisk odbywać się może już na etapie postrzegania, głównie wtedy gdy obserwowane zjawiska lub obiekty wiążą się z pewnymi dość oczywistymi zależnościami. Z reguły jednak interpretacja spostrzeżeń powinna stanowić końcowy etap przeprowadzonej obserwacji, tym bardziej jeżeli do prowadzenia obserwacji zaangażowana będzie

ększa ilość obserwujących w stosunkowo dużych jednostkach czasu. oprawnej interpretacji obserwowanych zjawisk sprzyjać będzie z pewością właściwe ich utrwalanie, głównie w postaci pisemnych relacji. azwyczaj w literaturze przedmiotu proponuje się prowadzenie dzienników lub arkuszy obserwacji /poz. 107a, s.79-80 i 65-70/.

Sądzić należy, że prowadzenie takich notatek jest niezbędne, przy czym forma ich może naturalnie być różna. Mogą to być zarówno oddzielnie prowadzone przez nauczyciela dzienniki czy też arkusze lub też mogą być zawarte w wydzielonym miejscu w notatniku osobistym oficera. Przeprowadzone badania wskazują zdecydowanie na drugą z wymienionych form ewidencji.

Przedmiotem obserwacji w rozważanym przedmiocie będzie człowiek /grupa ludzi/ i jego reakcje w określonych warunkach i sytuacjach. Specyfika wyłaniania szczególnie uzdolnionych w ASG WP wskazuje na konieczność dostrzegania pewnych różnic w przedmiocie obserwacji.

W grupach szkoleniowych, w których nie będzie wyłonionego /w poprzednich etapach edukacji/ słuchacza szcz[illegible]ie uzdolnionego - obserwacja dotyczyła będzie całej zbiorowości /grupy/ w jednakowym natężeniu. W grupach gdzie znajduje się oficer wyłoniony już jako szczególnie uzdolniony dojdzie element szczegółowej jednostkowej obserwacji weryfikacyjnej. Obserwację taką, w naszym mniemaniu, zaczynać można w okresie kiedy inne metody pozwoliły na "wstępną" weryfikację.

Aby obserwacja jako metoda wyłaniania mogła w pełni spełniać swoją funkcję i dać spodziewane rezultaty powinna odpowiadać pewnym warunkom, których przestrzeganie pozwoli osiągnąć nakreślone cele. Inaczej określić można, że w poprawnie prowadzonej obserwacji powinny być przestrzegane pewne zasady, do których zaliczyć można: celowość, planowość, dyskretność, systematyczność, szczegółowość i wszechstronność.

Celowość polegać powinna na jasnym określeniu celów prowadzonej obserwacji, które odpowiednio nastawią obserwację na jej przedmiot. Ważać należy, że obserwacja bez dokładnego sprecyzowania tego co zamierza się zbadać jest z reguły pozbawiona wszelkiej wartości naukowej.

Jako przykład mogą tu posłużyć ćwiczenia kontrolne /sprawdzające/. Na ćwiczeniu sprawdzającym z słuchaczami pierwszego roku studiów jeden z nauczycieli postawił cel: zbadać, którzy z słuchaczy w grupie potrafią szybko i właściwie podjąć decyzję oraz, którzy wykazują największą samodzielność. Nauczyciel ten prowadząc obserwację w czasie samodzielnego podejmowania decyzji przez słuchaczy i wrysowywania jej na mapę celowo nie zwracał uwagi słuchaczom, którzy dokonywali prób "ściągania" od innych. W trakcie obserwacji okazało się, że dwóch /spośród 14/ słuchaczy wykonuje pracę absolutnie samodzielnie, szybko i zdecydowanie. Pozostali słuchacze w zasadzie wyczekiwali aż wymienieni wykonają odpowiedni fragment decyzji, aby następnie przerysować na własną mapę. Wymienieni dwaj słuchacze zdali swoje prace około 1 godz. przed innymi. Podczas oceniania prac okazało się, że są dwie lepiej, w sensie technicznym i szczegółowym, wykonane. Pomimo to, nauczyciel ten jako bardzo dobre ocenił tylko prace wspomnianych dwóch słuchaczy. Określił także wstępnie, że słuchacze owi posiadają uzdolnienia dowódcze, dostrzegając głównie u nich zdolności samodzielnego podejmowania decyzji. Inni nauczyciele nie stawiali sobie takich celów, a ich praca w czasie lekcji ograniczała się do zwracania słuchaczom uwag o charakterze porządkowo-organizacyjnym. Ocena prac słuchaczy na podstawie map z pewnością nie była adekwatna do zdolności i umiejętności słuchaczy.

Przykład powyższy stanowi o konieczności określania celów na każdy okres działalności nauczyciela.

Planowość polega na prowadzeniu obserwacji według ściśle określonego planu. Każdy obserwator czy też organizujący obserwację powinien rzed przystąpieniem do niej, w szczegółach opracować "strategię" ostępowania badawczego.

Dotychczasowe doświadczenia wskazują, że w planie takim powinno określać się:

- cele obserwacji /co obserwować i na co zwrócić szczególną uwagę/;
- sposoby prowadzenia obserwacji /jak prowadzić obserwację i przy pomocy jakich środków/;
- czas prowadzenia obserwacji z uwzględnieniem poszczególnych etapów;
- sposób ewidencji obserwacji /w jaki sposób rejestrować wyniki obserwacji/.

Dyskretność obserwacji polega na utrzymaniu w tajemnicy celów działań obserwatora w stosunku do przedmiotu obserwacji. Każda obserwacja powinna więc być prowadzona w sposób nieodczuwalny przez przedmiot. Odstępstwo od tej zasady może doprowadzić do pozornych /przygotowanych/ oddziaływań i zachowań przedmiotu co w konsekwencji zazwyczaj doprowadza podmiot do złej interpretacji spostrzeżeń.

Szczegółowość obserwacji polegać będzie na dokładnym, wiernym, wnikliwym i wyczerpującym jej prowadzeniu. Szczegółowa obserwacja umożliwi dostrzeganie najdrobniejszych niemal szczegółów interesujących obserwatora, a jednocześnie pozwoli uwzględniać współzależność i wzajemne uwarunkowania zachowań przedmiotu w świetle obserwowanych faktów, zjawisk i zdarzeń. Pozwala ona na dużą obiektywność, interpretacji dostrzeganych właściwości jej przedmiotu.

Wszechstronność obserwacji wskazuje na konieczność obejmowania obserwacją całokształtu działalności obserwowanego. Im więcej zachowań przedmiotu w różnych rodzajach działalności będziemy obserwować, tym większa będzie obiektywność interpretacji spostrzeżeń. W warunkach wyłaniania szczególnie uzdolnionych w ASG WP powiązane to będzie,

szym zdaniem, także z ilością podmiotów obserwacji. Należy przypuszczać, że im większa będzie liczba obserwatorów, tym więcej będzie postrzeżeń, a przez to i obiektywnych wniosków.

Istotnym dla osiągnięcia określonych celów badawczych jest fakt konieczności stosowania różnych technik obserwacyjnych. Do najczęściej stosowanych w szkolnictwie możliwych do stosowania w ASG WP, technik obserwacji możemy zaliczyć:

- techniki obserwacji uczestniczącej /technika obserwacji dorywczej, technika "dzienników obserwacyjnych", technika obserwacji kategoryzowanej/;
- techniki obserwacji biernej /technika próbek fotograficznych, technika próbek zdarzeń, technika próbek czasowych/.7/

Dotychczasowe doświadczenia wskazują, że obserwacja jako naukowa metoda wyłaniania szczególnie uzdolnionych, przy stosowaniu właściwych technik, powinna znaleźć zastosowanie w określeniu i weryfikowaniu niemal wszystkich z wymienionych już właściwości szczególnie uzdolnionych, przy czym w niektórych z nich będzie miała znaczenie podstawowe.

Przy pomocy metody obserwacji określać możemy - głównie wszystkie właściwości uzupełniające szczególnie uzdolnionych /postawy, motywacje i emocje oraz parametry zdrowotne/, a także właściwości temperamentalne i charakterologiczne. Wielce przydatna metoda ta może okazać się także przy określaniu właściwości intelektualno-realizacyjnych, a głównie zdolności i umiejętności. Nie należy chyba także negować tej metody przy określaniu poziomu wiedzy.

Obserwacja jako metoda poznawania osobowości ma szerokie zastosowanie na całym świecie. Często walory tej metody były nawet

---

7/ Szczegółowy opis wymienionych technik zawiera praca M.Łobodzkiego /poz. 65, s.128-137/.

rzeczeniane /behawioryści/.[8]

Wiele zalet jakie możemy dostrzec w tej metodzie sugeruje nam, że działalności akademickiej wyłaniania szczególnie uzdolnionych słuchaczy możemy uznać ją jako podstawową.

Do głównych zalet tej metody można zaliczyć:

a/ możliwość bezpośredniego poznania zachowań słuchaczy w naturalnych warunkach i okolicznościach;

b/ możliwość potwierdzenia wyników uzyskanych przy pomocy innych metod;

c/ możliwość poznania zachowań i reakcji badanych na bodźce co nie jest praktycznie możliwe w innych metodach;

d/ możliwość wykrycia wielu właściwości jednocześnie z równoczesnym sprawdzeniem ich w praktycznym działaniu;

e/ łatwość i prostota w przygotowaniu i prowadzeniu badań tą metodą;

f/ możliwość samodoskonalenia nauczycieli w pracy pedagogicznej.

Pomimo wielu zalet w metodzie obserwacji może być popełnionych przez nauczyciela szereg błędów, które w konsekwencji nie pozwolą na osiągnięcie celu badań. Do głównych - zasadniczych błędów jakie może nauczyciel popełnić stosując tą metodę możemy zaliczyć:

a/ powierzchowność i stronniczość spostrzeżeń /nauczyciel pomijać może często celowo fakty przemawiające przeciwko przyjętym wcześniej założeniom lub traktować własne przypuszczenia i domysły jako fakty/;

b/ możliwość przedwczesnej interpretacji obserwowanych działań /nauczyciel może określić właściwości na podstawie jednej tylko wypowiedzi lub zachowania/;

8/ Behawioryści jako przedmiot badań osobowości uważali tylko zewnętrzne przejawy zachowania się ludzi, negują możliwości poznawania przeżyć psychicznych /patrz poz. 65, s.119/.

/ możliwość niewłaściwej interpretacji zgromadzonych obserwacji /wynikać może głównie z braku wiedzy lub prób dostosowania zachowań innych do osobistych przyzwyczajeń, doświadczeń i nawyków/;

l/ autokratyzm w postawie nauczyciela /formalizm i niedostępność nauczyciela powoduje nienormalność zachowań, a często nawet upór przedmiotu badań/.

3.3.2. Metoda analizy wyników dydaktyczno-wychowawczych /Metoda analizy osiągnięć/

Metoda analizy wyników dydaktyczno-wychowawczych polega na szczegółowym analizowaniu dotychczasowych i aktualnych osiągnięć słuchaczy.

Dotychczasowa praktyka stosowania tej metody w ASG WP wskazuje, że nauczyciele akademiccy w nikłym stopniu brali pod uwagę dotychczasowe /z okresu przed rozpoczęciem studiów/ wyniki i osiągnięcia słuchaczy.[9/] Preferowano natomiast wyniki uzyskiwane w toku studiów.

Znamiennym jest fakt, że zarówno w szkolnictwie wojskowym jak i cywilnym /mowa o szkolnictwie wyższym/ często wyniki uzyskiwane w poprzednich latach, a głównie świadectwa maturalne, były traktowane jako elementy podstawowe przy wyłanianiu szczególnie uzdolnionych. Poglądy takie spotkać można u Z.Wańkowicz /poz.147 i 148/, a także u A.Suchanka /poz. 107a, s.150/, W.Żuławińskiego i K.Gorzelnickiego /poz. 107a, s.229/, A.Czokały i W.Ałdasia /poz. 107a, s.183/ i wielu innych.

O ile jednak wyniki uzyskiwane w szkole średniej mogą mieć pewien wpływ na klasyfikację w WSO i uczelniach cywilnych, o tyle w uczelni takiej jak ASG tracą rację bytu choćby ze względu na fakt, że od szkoły średniej do ASG WP istnieją etapy pośrednie nauki /WSO i inne uczelnie/, które weryfikują dane ze świadectw maturalnych.

9/ Wskazują na to wyraźnie wyniki badań zawarte w załącznikach 4-10.

Bardziej przydatne więc w ASG WP będą wyniki uzyskiwane w WSO /lub nnej uczelni/ oraz praktyczne wyniki działalności w jednostkach wojskowych zawarte w dokumentach personalnych oficera /w tym głównie opinie służbowe oraz karty wyróżnień i kar, zawierające dane dotyczące także osiągnięć w innych nawet pozawojskowych dziedzinach działalności, a także osiągnięcia w konkursach, olimpiadach itp./.

Dotychczasowa praktyka oraz wyniki badań wskazują z kolei, że w sferze osiągnięć aktualnych /akademickich/ analizie podlegać mogą:

- stan postępów w nauce;
- praca w kołach naukowych;
- osiągnięcia w innych dziedzinach /praca społeczno-polityczna, konkursy itp./;
- wyniki testów wiadomości.[10/]

Celowym jest aby analiza wyników była prowadzona wszechstronnie, a poszczególne oceny rozpatrywane w szerokim kontekście z uwzględnieniem czy osiągnięte zostały w wyniku znacznego zasobu wiedzy regulaminowej, czy też dzięki analitycznym i syntetycznym wypowiedziom i opracowaniom słuchacza. Dotychczasowe i aktualne /w ASG WP/ otrzymywane oceny nie powinny w zasadzie decydować o zaliczeniu słuchaczy do zbioru szczególnie uzdolnionych.

Wyniki uzyskiwane przy stosowaniu tej metody pozwolą, naszym zdaniem, dokładnie określić jedynie wiedzę oraz zdolności uczenia się /poznawcze/. W mniejszym stopniu pozwolą na zorientowanie się nauczyciela w innych właściwościach, takich jak zdolności, umiejętności i niektóre cechy temperamentalne.

Analizę wyników powinni prowadzić wszyscy nauczyciele biorący udział w procesie wyłaniania, przy czym celowym jest aby odbywało się

10/ Testy wiadomości, ze względu na ich odrębność i ważność w procesie wyłaniania potraktowane są w niniejszej pracy jako oddzielna metoda wyłaniania /patrz rozdz. 3.3.5./.

w dwóch fazach. W pierwszej - od początku roku akademickiego, po podziale słuchaczy na grupy szkoleniowe, gdzie decydującą rolę spełniać będzie kierownik grupy. W okresie tym oficer - kierownik może sprawdzić głównie dotychczasowe wyniki i osiągnięcia słuchaczy grupy. Pozwoli to na pełną orientację w dotychczasowych osiągnięciach szkolnych oficerów oraz ich osiągnięcia w służbie /np. na podstawie udzielonych wyróżnień wpisanych w karcie można ustalić dziedzinę, w której słuchacz odnosił największe sukcesy w służbie/.

Druga faza polegać będzie na szczegółowej analizie wyników uzyskianych w czasie trwającego w uczelni procesu. W okresie tym ciągłą - bieżącą analizę prowadzić mogą kierownicy grup, dowódcy kursów oraz opiekunowie /jeżeli już zostali wyznaczeni/, a analizę okresową udziałem innych oficerów /głównie prowadzących zajęcia w danej grupie/ powinno prowadzić się w zakładach i katedrach.

Do głównych zalet proponowanej metody zaliczyć możemy:

możliwość potwierdzenia danych uzyskanych innymi metodami;

możliwość uzyskania danych z działalności pozaakademickiej oficera;

możliwość porównywania osiągnięć dydaktycznych w różnych dziedzinach wiedzy;

możliwość uzyskania danych wyjściowych do stosowania innych metod.

Pomimo przedstawionych zalet tej metody, obiektywnie należy stwierdzić, że posiada ona także szereg wad, które często doprowadzać mogą do błędnej interpretacji osobowości człowieka. Wady te w głównej mierze wynikają jednak z błędów, jakie mogą być popełniane przez nauczycieli zarówno w trakcie badań jak i całego procesu dydaktycznego. Dotychczasowa praktyka wskazuje, że do głównych błędów popełnianych w tej mierze możemy zaliczyć:

- subiektywność w ocenianiu dydaktycznym;
- dosłowność przyjmowania ocen jakie uzyskiwali oficerowie w poprzednich etapach /bez interpretacji tych ocen/;

przecenianie wartości ocen przedmiotowych i traktowanie ich jako podstaw kwalifikacji oficerów;

niedocenianie wpływu innych czynników na uzyskiwane wyniki przez przedmiot badań /niedostrzeganie wpływu zainteresowań, zamiłowań, warunków itp./.

3.3.3. Metoda badania opinii

Metoda badania opinii polega na uzyskiwaniu danych o badanym zedmiocie od osób /instytucji/ mających w przeszłości lub aktualnie yczność z badanym.

W dotychczasowej praktyce, a także w literaturze przedmiotu rzadko otykamy się ze stosowaniem metody badania opinii w procesie wyłania- a szczególnie uzdolnionych. W Środowisku cywilnym nie poruszają tej estii T.Lewowicki /poz. 61,62,63/, ani J.Bogusz /poz.11/, ani też Wańkowicz /poz. 147,148/. W procesie wyłaniania w wojsku metody ta- ej nie uwzględnia ani Inspektorat Szkolenia /poz. 107a, s.109-114/, i WAT /poz. 107a, s.94-159/, i WAM /poz. 107a, s.102-108/, ani też OŁ /poz. 107a, s.183-188/.

Jedynie w.Bańka i Cz.Kosacki /poz. 107a, s.58/ proponują w wyła- aniu stosować wywiad i rozmowę. Także A.Mondzik i W.Łukaszczyk WSOWPanc zaproponowali w wyłanianiu szczególnie uzdolnionych kiero- ąć się sondażem opinii wykładowców i dowódców pododdziałów oraz wy- iadu ze szczególnie uzdolnionymi. Wskazane metody można zaliczyć do etody badania opinii, przy czym trudno zgodzić się z proponowanym wy- iadem ze szczególnie uzdolnionymi jako metodą wyłaniania. Jeżeli ówimy o wyłanianiu, to mamy na myśli wykrycie z ogólnej populacji złowieka, który posiada określone właściwości. Nie możemy więc pro- adzić wywiadu z tymi, których chcemy wyłonić nie wiedząc kto to jest. ywiad choć w nieco innym ujęciu może jednak naszym zdaniem być od- ianą metody badania opinii. Inną jeszcze, choć nie proponowaną jako

oda wyłaniania szczególnie uzdolnionych, ale jednak dość powszech-
znaną i mogącą w tej dziedzinie znaleźć zastosowanie w ASG WP jest
oda badań socjometrycznych.

Tak więc mówiąc dalej o metodach badania opinii będziemy mieli na
śli głównie wywiad i badania socjometryczne.

Wyniki uzyskane tą metodą mogą dostarczyć danych o wszystkich wy-
enionych już właściwościach szczególnie uzdolnionych. Dobrych wyni-
w należy się spodziewać przy stosowaniu jej jako uzupełnienia meto-
analizy osiągnięć.

Celowym wydaje się być aby metoda ta stosowana była głównie przez
erowników grup i dowódców kursów w początkowym okresie wyłaniania.
dalszych fazach kształcenia w uczelni metoda ta może znaleźć miej-
e jako metoda weryfikacyjna w pracy wyznaczonych opiekunów słucha-
y szczególnie uzdolnionych.

Wywiady w naszym mniemaniu, mogą być prowadzone zarówno z osobami
dywidualnymi mającymi dotychczas bezpośrednią styczność z badanymi,
k i z organizacjami /instytucjami/, w których badani przejawiali
ą działalność. Wielce przydatne mogą być wywiady z osobami, które
tychczas opiniowały badanych oficerów. Chodzi tu głównie o dowódców
szefów sztabów jednostek wojskowych /instytucji/, z których oficero-
e przybyli do ASG WP, albowiem często suche fakty stwierdzone w doku-
ntach pisanych /opiniach/ nie odzwierciedlają pełnych właściwości
ficera. Dokumenty uzupełnione o wypowiedzi oficerów, którzy je spo-
ządzali mogą badanych przedstawić w zupełnie innym świetle.

Na podstawie dotychczasowych doświadczeń i wypowiedzi kadry można
twierdzić, że nauczyciele akademiccy mają znaczne możliwości utrzymy-
ania kontaktów z kadrą jednostek liniowych i uzyskania od niej niez-
ędnych danych. Wiele cennych spostrzeżeń można uzyskać także od orga-
izacji społecznych i politycznych, w których prowadzili lub prowadzą
ziałalność badani oficerowie.

owym jest zalecanie aby przed przystąpieniem do wywiadu przygotowa-
odpowiednie - ukierunkowane pytania, które można zawrzeć w specjal-
opracowanych kwestionariuszach.

Podstawową zaletą wywiadów jest możliwość uzyskania pełnych i obie-
wnych danych o właściwościach badanych oficerów oraz możność uzupeł-
nia danych uzyskanych innymi metodami. Główną wadą wywiadów jest
osunkowo duża pracochłonność w przygotowaniu, a także czasochłonność
prowadzeniu badań tą metodą.

Inną z odmian badania opinii, możliwą do stosowania w wyłanianiu
szczególnie uzdolnionych jest metoda badań socjometrycznych. Metody te
zwalają badającemu na określenie stosunku społeczności w jakiej dzia-
przedmiot badań do tego przedmiotu. Podkreślić należy, że społecz-
ść /w naszym przypadku grupa szkoleniowa/ potrafi wszechstronnie
krytycznie oceniać swych członków, a co z tym się wiąże może dać nam
ele danych o właściwościach interesujących nas słuchaczy. Istotnym
ynnikiem osłabiającym, zdaniem autora, dotychczasowe znaczenie metod
cjometrycznych jest fakt, że standaryzowane - klasyczne techniki,
órych opis spotkać można w wielu opracowaniach /patrz poz.13, s.287-
8 i poz. 65, s. 200-224/ są dostosowane w zasadzie do szkolnictwa
dstawowego i średniego. Z dotychczasowych doświadczeń wynika jednak,
e większość znanych metod socjometrycznych poprzez umiejętną konstruk-
ję pytań dostosować można do specyfiki każdej uczelni w tym także
SG WP, przy czym badania można prowadzić stosując jednocześnie kilka
estów.

Do podstawowych badań socjometrycznych, które po dostosowaniu do
arunków uczelni mogą mieć zastosowanie w procesie wyłaniania szcze-
ólnie uzdolnionych należy zaliczyć:

/ klasyczny test socjometryczny I.L.Moreno;

/ test percepcji socjometrycznej;

techniki "zgadnij kto?";

plebiscyt życzliwości i niechęci;

technikę szeregowania rangowego.

Niewątpliwą zaletą technik socjometrycznych jest prostota w ich nstruowaniu oraz użyciu, a także stosunkowo krótki czas stosowania adanie testowe trwa w zasadzie nie dłużej niż 10-15'/. Są one jednocześnie uzupełnieniem innych metod, pozwalając na określenie jednostek wymagających szczególnej uwagi, klasyfikację słuchaczy w różnych kategoriach oraz wielkość wpływu poszczególnych jednostek na otoczenie.

Niewłaściwe konstruowanie testów socjometrycznych może jednak doprowadzić do sytuacji, w której wyniki sugerować będą wybór na szczególnie uzdolnionych tych oficerów, którzy cieszą się z różnych względów popularnością swego otoczenia. Należy uznać to za największe niebezpieczeństwo, a jednocześnie wadę tej metody.

3.3.4. Metoda testów psychologicznych

Metoda testów psychologicznych polega na uzyskiwaniu przez badacza danych co do właściwości przedmiotu badań przy pomocy specjalnie skonstruowanych testów.

Testami psychologicznymi nazywać będziemy "... przyrządy, zbiory pytań lub sytuacje, służące do badania psychologicznych własności jednostek lub grup ludzkich przez wywoływanie u nich określonych obserwowalnych reakcji werbalnych lub niewerbalnych, będących w miarę możliwości reprezentatywnymi próbkami ich zachowania się" /poz. 13, s.162 oraz poz.16/.

Testy psychologiczne dostrzegane są w literaturze przedmiotu przez zdecydowaną większość autorów. O ile jednak w państwach zachodniej Europy oraz Ameryki traktowane są jako metoda podstawowa, o tyle w państwach socjalistycznych, a w tym także w szkolnictwie polskim

je się je jako jedną z metod, często nawet tylko uzupełniającą.
zają się także często przypadki znacznego pomniejszania roli tej
ody, a nawet jej negowanie /np. poz.107a, s.109-115/. Stanowisko
ie jest, naszym zdaniem, wynikiem zachowawczych postaw niektórych
czycieli oraz chęcią uniknięcia poważniejszych błędów. W krytyce
metody często spotyka się zarzuty, że w USA niektóre z testów
sprawdziły się. Stanowisko takie można by uznać za słuszne gdyby
fakt, że omyłki popełniano wówczas gdy metoda ta była stosowana
o jedyna, a wyniki były przyjmowane bezkrytycznie, bez ich uprzed-
go potwierdzenia.

Naszym zdaniem, testy psychologiczne mają szczególnie duże znacze-
w badaniu tych właściwości, które w modelowym układzie zostały za-
te w dziale właściwości kwalifikacyjnych, a więc zarówno właściwo-
i intelektualno-realizacyjnych, jak i temperamentalnych oraz charak-
rologicznych.

Konstruowanie i obliczanie wyników testów psychologicznych jest
ynnością bardzo złożoną i wymaga od badacza głębokiego przygotowania
ecjalistycznego. Ponieważ stosowanie tej metody wymaga wysokich kwa-
fikacji metodologiczno-psychologicznych istnieje potrzeba aby bada-
a przy pomocy tej metody prowadzone były przez oficerów specjalis-
w przygotowanych naukowo i technicznie do takich badań. Jedyną jed-
ostką organizacyjną ASG WP, zdolną aktualnie do właściwego przygoto-
ania i prowadzenia badań taką metodą jest Instytut Dydaktyki Wojskowej.
auczyciel biorący bezpośrednio udział w procesie wyłaniania /kierowni-
y grup, opiekunowie/ powinni w zasadzie otrzymywać gotowe już i opra-
owane wyniki takich badań.

W zależności od właściwości jakie chcemy badać testy psychologicz-
e możemy podzielić na:[11/]

1/ J.Brzeziński /poz.13, s.163/ w podziale uwzględnia także testy wiadomości, które w rozprawie traktowane są jako oddzielna metoda.

/ testy zdolności;

/ testy osobowości.

Testy zdolności, ze względu na zróżnicowanie w poszczególnych teo-

ch zdolności, dzieli się z reguły na testy inteligencji i testy

olnień specjalnych.[12/]

Do najczęściej stosowanych testów zdolności należą:

:est inteligencji Weshslera - Bellerue dla dorosłych;

:est Termana - Merrill;

test Stanford - Bineta;

test Ravena;

test Psyche - Cattell.

Do testów osobowości, które zdaniem autora, można stosować w ASG WP

leży zaliczyć:

WISKAD - polska adaptacja testu MMPI;[13/]

Kwestionariusz osobowości 16-CO R.B.Cattella;

Test MPI /Maudsley Personality Inventory/ H.Eysencka;

Test CPI /California Personality Inventory/ H.B.Gougha;

Test kontroli emocjonalnej - /KKE/ J.Brzezińskiego;

technika "Q" W.Stephensona /z różnymi dostosowaniami/;

metoda interwałów /skal postaw/ L.L.Thurstone'a.[14/]

2/ W przyjętej przez autora koncepcji, uzdolnienia specjalne są jednoznaczne z pojęciem zdolności specjalnych /kierunkowych/, które w modelowym ujęciu właściwości, zawarte są w pozycji zdolności.

3/ MMPI - /Minnesota Multiphasic Personality Inventory/, test opracowany przez R.Mathaway'a i I.C. Kinley'a.

14/ Opis i zasady konstruowania poszczególnych testów zawierają m.in. prace J.Brzezińskiego /poz. 13/ oraz Z.Zimnego, Analiza konstrukcji i testu J.C.Ravena, Warszawa 1962, PZWL; Termana i Merrilla, Skala inteligencji Termana-Merrill, Warszawa 1959, Wyd. Min. Oświaty; W.Sanockiego, Kwestionariusze osobowości w psychologii, Warszawa 1976, PWN.

Do zalet metody testów psychologicznych, można zaliczyć:
znaczną wszechstronność i szczegółowość testów;
możliwość uzyskania dość dokładnych danych wyjściowych dla innych metod;
możliwość obiektywnego potwierdzania wyników uzyskanych innymi metodami;
możliwość wielokrotnego stosowania poszczególnych testów bez zmiany zadań;

Do zasadniczych wad metody testów psychologicznych możemy zaliczyć:
częstą dwuznaczność i błędy w uzyskanych wynikach;
możliwość przystosowania się badanych przy kilkakrotnym rozwiązywaniu testów;
znaczna czaso i pracochłonność w przygotowaniu, prowadzeniu i opracowaniu wyników badań;
konieczność wyznaczania grupy wyspecjalizowanych oficerów dla przygotowania i prowadzenia badań.

3.3.5. Metoda testów wiadomości.[15/]

Metoda testów wiadomości polega na sprawdzeniu pamięciowych zasobów wiedzy oraz poziomu umiejętności. Będzie ona zdawała egzamin w zadzie tylko wtedy, gdy oprócz sprawdzania elementarnych wiadoności ędzie wnikała w umiejętności teoretycznego i praktycznego wykorzystania tych wiadomości.

Według powszechnie przyjmowanych kryteriów, poprawnie opracowane esty wiadomości powinny obejmować /poz. 65, s. 172/:
- proste odtwarzanie z pamięci;
- rozumienie;
- umiejętność rozwiązywania znanego problemu;

15/ Metoda ta często nazywana jest metodą osiągnięć szkolnych /np. poz. 65, s. 171/.

umiejętność rozwiązywania nowego problemu;

krytyczną ocenę sytuacji;

zdolność do syntezy.

Testy dotychczas stosowane w ASG WP spełniały raczej rolę indywi-
alnego narzędzia poszczególnych nauczycieli i były tworem ich subiek-
wnych dążności. Częste negowanie ich przydatności wynika głównie
słabej znajomości zasadniczych funkcji powinny one spełniać, a także
sad jakie powinny być przestrzegane w procesie ich tworzenia.
ategо sądzić należy, że testy wiadomości mogą być stosowane w spraw-
aniu wiedzy i umiejętności tylko pod warunkiem opracowania ich zgod-
e z zasadami oraz prowadzenia jednocześnie z całością badanego stanu
np. z całym kursem lub grupami specjalistycznymi, które chcemy spraw-
dzić/. Celowym jest aby opracowaniem testów zajmowali się oficerowie
yznaczeni w poszczególnych katedrach lub wydziałach w zależności od
akresu ich prowadzenia.

Testy wiadomości mogą być rozwiązywane przez badanych z ograniczeniem lub bez ograniczenia czasowego. Testy, w których stosuje się ograniczenia czasowe nazywane są testami szybkości. W testach szybkości ograniczenia czasowe mogą być stosowane zarówno do całego testu, jak poszczególnych zadań. Testy, w których nie stosuje się ograniczeń czasowych nazywa się testami mocy lub natężenia.

Z wymienionych w literaturze najbardziej przydatnymi, naszym zdaniem, w ASG WP mogą być:

- zadania typu alternatywnego /prawda - fałsz/;
- zadania uzupełniania luk;
- zadania wielokrotnego wyboru;
- zadania wielokrotnego szeregowania;
- zadania analiz związku między członami;
- zadania pojedyńczych dopełnień;

zadania pojedyńczych lub wielokrotnych przyporządkowań.

Celowym jest aby szczególną uwagę przy konstruowaniu testów zwrano na ilościową analizę zadań testowych z uwzględnieniem łatwości mocy dyskryminacyjnych oraz współczynnika rzetelności.[16/]

Do podstawowych zalet metody testów wiadomości należy zaliczyć:

możliwość stwierdzenia poziomu wiedzy i umiejętności w krótkim czasie u znacznej ilości badanych;

możliwość bardziej obiektywnego, dydaktycznego oceniania oficerów-słuchaczy;

możliwość uzupełnienia wyników uzyskanych innymi metodami;

możliwość sprawdzenia szybkości prowadzenia analiz i syntez.

Do zasadniczych wad można zaliczyć:

konieczność dodatkowego - czasochłonnego przygotowania się nauczycieli do prowadzenia badań taką metodą;

trudności wydawnicze w przygotowaniu niezbędnej ilości kwestionariuszy /przy testach pisemnych/, lub brak środków technicznych /przy testach ustnych lub mechanicznych/;

zbytni schematyzm w ujęciu wiedzy i umiejętności;

znaczny poziom trudności przy standaryzacji testów.

Podsumowując można zauważyć, że trudno będzie uzyskać satysfakcjonujące wyniki stosując poszczególne metody pojedyńczo i przyjmując ich niki jako aksjomaty.

Dlatego też należy wnioskować aby wszystkie wymienione metody stować kompleksowo, a uzyskane wyniki uznawać za wystarczające wówczas, ły znajdą potwierdzenie przynajmniej w kilku stosowanych metodach.

5/ Szczegóły dotyczące omawianej metody zawierają głównie prace J. Brzezińskiego /poz. 13, s. 309-321/ oraz M.Łobodzkiego /poz. 65, s.171-199/.

KSZTAŁCENIE SŁUCHACZY SZCZEGÓLNIE UZDOLNIONYCH

Kształcenie słuchaczy szczególnie uzdolnionych traktować będziemy ko drugą - zasadniczą, choć niejako samodzielną część procesu wyła- ania i kształcenia, przy czym pod terminem kształcenie rozumieć na- ży w niniejszej pracy "...takie nauczanie, które nabierając aktywne- charakteru stwarza żołnierzom nie tylko optymalne warunki przyswaja- a usystematyzowanego zakresu wiadomości, umiejętności i nawyków, e także sprzyja ich rozwojowi umysłowemu, fizycznemu i emocjonalno- olicjonalnemu" /poz. 6a, s32/.

Przy takim rozumieniu,kształcenie obejmować będzie zarówno nabywa- e wiadomości i umiejętności, jak i harmonijne rozwijanie wszystkich ch osobowości ludzkiej. Treści te realizowane będą w aspekcie sposo- ów /metod/ działania, jak i form organizacyjnych takiego procesu. prócz metod i form o realizacji celów kształcenia decydować będą tak- e warunki w jakich kształcenie to jest realizowane. Ponieważ warunki e dotyczyć będą także pierwszego członu przedmiotu naszych rozważań, o jest wyłaniania szczególnie uzdolnionych, ujęte zostaną w następ- ym rozdziale rozprawy. Obiektem rozważań w tym rozdziale będą więc etody oraz formy organizacyjne kształcenia słuchaczy szczególnie zdolnionych w ASG WP.

4.1. Metody kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych

Zarówno w literaturze przedmiotu, jak i w dotychczasowej praktyce spotykamy z reguły dwa podejścia do problematyki metod kształcenia szczególnie uzdolnionych. Pierwsze, w którym jako metody wymienia się takie sposoby, które odzwierciedlają organizacyjną stronę procesu /np. poz.1071, s.136, 151, 159 i poz.164/.
W takim ujęciu najczęściej jako metody kształcenia wyróżnia się meto- dę wzbogacania, metodę przyspieszania i metodę grupowania. W drugim

lejściu pomija się całkowicie kwestię metod kształcenia, traktując
lawane w pierwszym podejściu metody jako formy kształcenia /np.
z. 6a, s.327; poz. 63, s.59-97; poz. 107a, s.176 i 188/.

Z ujęć takich wynika, że wymienione podejścia nie wskazują nauczy-
elom konkretnych, szczegółowych metod kształcenia. Pierwsze z nich
różnia w zasadzie tylko formy organizacyjne, a nie metody kształce-
.a; drugie pomijając całkowicie problem metod, pomija jednocześnie
isadnicze ogniwo procesu kształcenia, co automatycznie obniża fun-
cjonalność całego procesu.

Nie wpływa także na usystematyzowanie terminologii podejście pre-
entowane przez J.Zakrzewskiego i R.Sieleckiego /poz.107a, s.77-85/,
órzy wymieniają w jednej grupie metody i formy kształcenia szczegól-
ie uzdolnionych nie oddzielając jednych od drugich. Z wymienionych
rzez tych autorów metod i form można w zasadzie wyodrębnić metodę
ozmów i dyskusji, które są powszechnie znanymi metodami w grupie me-
od słownych.

Nieprecyzyjność dotychczasowych podejść, a także częste unikanie
kreślania poszczególnych metod kształcenia szczególnie uzdolnionych
ynika głównie z dążności do całkowitego oddzielenia procesu kształ-
enia szczególnie uzdolnionych od ogólnego - akademickiego procesu
sztalcenia. W wyniku takiego podejścia nie uwzględnia się ogólnych
ietod kształcenia jako metod kształcenia szczególnie uzdolnionych.

Ponieważ przyjęto, że proces kształcenia szczególnie uzdolnionych
jest nierozłączną częścią procesu kształcenia w ogóle, to metody
kształcenia stosowane ogólnie w procesie kształcenia nie mogą być od-
rzucane w kształceniu szczególnie uzdolnionych słuchaczy ASG WP.

Dlatego też w przedstawionych rozważaniach metoda kształcenia
jest pojęciem jednoznacznym z metodą kształcenia szczególnie uzdol-
nionych. "Metodą kształcenia nazywać będziemy taki celowo, świadomie
i racjonalnie, a zarazem systematycznie zastosowany sposób organizo-

a intelektualno-poznawczej; emocjonalno-wolicjonalnej i sensomo-
cznej działalności poznawczej żołnierzy, który tworząc odpowied-
warunki do celowego i świadomego opanowania wiedzy oraz umiejęt-
ci jej stosowania sprzyja kształtowaniu wszystkich cech żołnier-
ej osobowości" /poz. 6a, s.141/.

Przy takim ujęciu nie każdy sposób działania dydaktycznego nazy-
będziemy metodą, ale jedynie taki, który jest świadomy i z góry
lanowany, stanowiąc jednocześnie drogę do osiągnięcia zamierzonego
u.[1]

W literaturze pedagogicznej wielu autorów wskazuje szereg różnych
od kształcenia omawiając szczegółowo ich istotę, a także warunki
sowania. Najpełniejszy, zdaniem autora, przegląd metod kształcenia
edstawia J.Bogusz w "Dydaktyce wojskowej" /poz.6a, s.141-193/.
ny podział metod kształcenia według koncepcji J.Bogusza przedsta-
no na rys. 9.

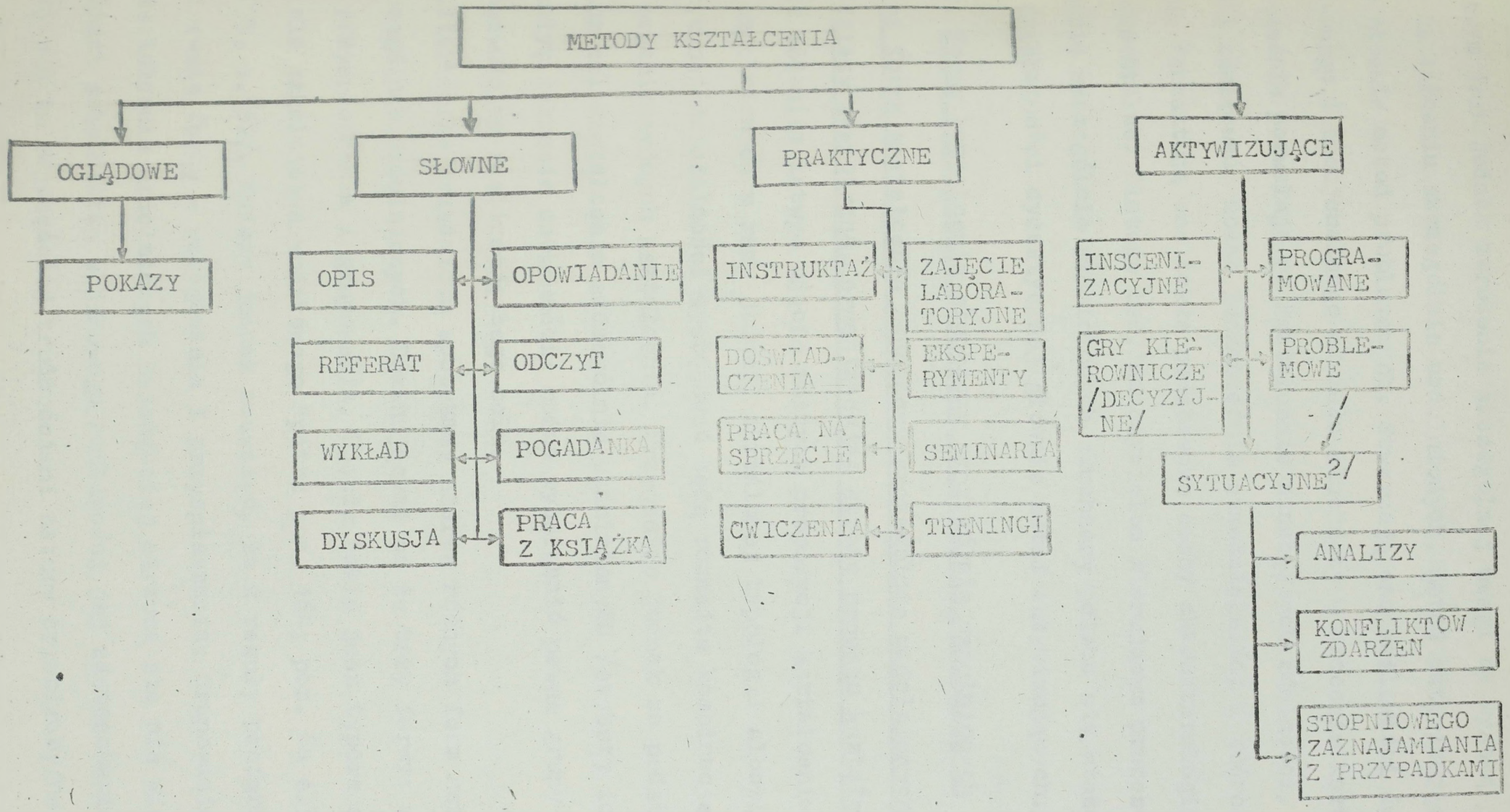
Wymienione metody kształcenia odzwierciedlają w pełni kompleksowy
rakter procesu kształcenia, wskazując jednocześnie wiele dróg pos-
owania. Mogą więc być one także w pełni stosowane jako metody
ztałcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych ASG WP bez względu na
, czy przybierze ono formę kształcenia jednostkowego czy też grupo-
go.

Ze względu na szczegółowy opis poszczególnych metod dokonany
szeregu opracowaniach, a głównie w pracy J.Bogusza /poz.61/, w niniej-
ej rozprawie nie dokonuje się charakterystyki poszczególnych metod
ażając, że wskazane opracowania w pełni zaspakajają potrzeby nauczy-
eli akademickich.

---

[1] termin metoda wywodzi się z j.greckiego i oznacza drogę do czegoś

Rys. 9. METODY KSZTAŁCENIA /wg J.Bogusza/



2/ Metody sytuacyjne stanowią odmianę metody problemowej.

Celowym jest jednak zwrócenie szczególnej uwagi na wysoką przydat-
ś, w kształceniu szczególnie uzdolnionych, metod aktywizujących,
tym głównie metod problemowych. Stwarzają one możliwości świadome-
aktywnego i emocjonalnego udziału słuchaczy w procesie kształcenia,
ednocześnie pozwalają na kształcenie niezbędnych zdolności, zainte-
ować i zamiłowań, ucząc jednocześnie samodzielności i twórczej ak-
ności. Kształtują one także podstawowe cechy charakterologiczne
emperamentalne. Dlatego też, nauczycielom kierującym procesem
:tałcenia szczególnie uzdolnionych słuchaczy poleca się stosowanie
;wej działalności dydaktycznej głównie metod aktywizujących.

4.2. Formy kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych

Przez formy kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych rozu-
eć będziemy zewnętrzną, organizacyjną stronę procesu kształcenia.
e jest zadaniem łatwym ujęcie różnych propozycji kształcenia szcze-
lnie uzdolnionych w ramy jednej, określonej typologii albowiem
praktycznej działalności występować będą rozmaite kombinacje metod
form organizacyjnych kształcenia. Przyjmując jednak za podstawowe
yterium cel kształcenia szczególnie uzdolnionych /szybszy ich roz-
)j w całym zakresie osobowości/ można wyodrębnić pewne grupy form,
;óre pozwalą na realizację tego celu.

W literaturze przedmiotu spotykamy szereg różnych form kształce-
ia szczególnie uzdolnionych. Dominującymi są tu trzy formy: wzboga-
ania, przyspieszania i grupowania. Ujęcie takie jest typowe szcze-
ólnie dla szkolnictwa wojskowego "patrz poz. 164; poz. 6a s.337;
oz. 107a, s.152/. Należy jednak zauważyć, że z reguły preferowane są
wie pierwsze formy - wzbogacania i przyspieszania. Grupowanie jako
ormę kształcenia uzdolnionych najczęściej odrzuca się nie widząc
warunkach szkolnictwa wojskowego możliwości jej zastosowania.
łumaczy się to najczęściej trudnościami natury organizacyjnej oraz

nowawczej. Podobna sytuacja jest także w wyższym szkolnictwie cy-
nym. Stosuje się natomiast formę grupowania w polskim szkolnictwie
stawowym. Choć zasięg jej jest stosunkowo ograniczony i stosowany
iero od kilku lat /klasy matematyczne, humanistyczne, szkoły spor-
e/, to jednak widać już szereg osiągnięć.

Sądzić należy, że formy tej nie można odrzucać tylko ze względu
trudności organizacyjne i wychowawcze, tym bardziej, że przy takiej
mie kształcenia osiągnięto szereg pozytywnych rezultatów zarówno
Stanach Zjednoczonych Ameryki Północnej /eksperymentalna szkoła ta-
ntów przy uniwersytecie w Chicago i inne/, jak i w Związku Radziec-
n /internatowa szkoła dla szczególnie uzdolnionych w matematyce
zy uniwersytecie im. Łomonosowa, szkoła "geniuszów" w Nowosybirsku
owadzona przez syberyjski oddział Akademii Nauk ZSRR i inne/ czy
ż w NRD /specjalistyczne szkoły talentów sportowych/.

Często w literaturze przedmiotu wymienia się także inne formy.
. T.Lewowicki wymienia przyspieszanie, wzbogacanie, różnicowanie
oziomu trudności oraz kształcenie wielopoziomowe /poz. 63, s.58-131/,
zy czym w kształceniu wielopoziomowym wyróżnia także grupowanie.
zedstawiona przez T.Lewowickiego forma różnicowania poziomu trudno-
ci stanowi w zasadzie pewną odmianę wzbogacania.
ynika z tego, że wymienione przez tegoż autora formy w zasadzie odpo-
iadają przyjętym dotychczas w szkolnictwie wojskowym.

Bardzo popularną formę kształcenia szczególnie uzdolnionych stoso-
aną głównie w wyższym szkolnictwie cywilnym i niektórych uczelniach
ojskowych /WAM, WAT, WOSS/ są studia indywidualne, przy czym przyj-
mują one różne nazwy np. studia wg indywidualnego programu kształcenia
/107s, s.116/, studia indywidualne /poz. 107a, s.97-99/, czy też indy-
widualny tok studiów /poz. 147, s.178 i poz. 107a, s.191/. Z opisu
wymienionych form wynika jednak, że są one najczęściej niczym innym

wzbogacaniem programu kształcenia lub też przyspieszaniem rozwoju
ególnie uzdolnionych.

Oprócz wymienionych już form głównych, często wymienia się inne,
:egółowe formy kształcenia szczególnie uzdolnionych, które nierzad-
ıtożsamiane są z metodami kształcenia. Np. w Wojskowej Akademii
hnicznej stosowano dotychczas takie formy jak: praca słuchaczy
ołach naukowych, ukierunkowanie studiów i rozszerzanie programu
z. 107a, s.94-101/. W WAM i WOSS stosowano między innymi formę
diów równoległych /poz. 107a, s.102 i 220/. J.Bogusz w "Dydaktyce
ıskowej" wymienia jeszcze inne formy szczegółowe takie jak:
)rzydzielanie słuchaczom odpowiednich prac dyplomowych;
łączanie słuchaczy do prac społecznych;
)rzydzielanie odpowiednich stanowisk w czasie ćwiczeń;
)rganizowanie praktyk stosownie do charakteru uzdolnień;
praca w kołach naukowych;
ıdział w seminariach i konferencjach naukowych;
udział w olimpiadach i turniejach przedmiotowych /poz.6a, s.327/.

Inne jeszcze formy szczegółowe stosuje się w WSMW /poz. 24, s.124-
7/. W uczelni tej do form kształcenia szczególnie uzdolnionych za-
.cza się:
zmiany w programach kształcenia;
skracanie czasu studiów;
zwalnianie z niektórych zajęć programowych;
zdobywanie dodatkowej specjalności;
pracę dodatkową /zajęcia pozadydaktyczne/.

Do zajęć pozadydaktycznych zaliczono: działalność w kołach nau-
.owych, udział w konkursach i olimpiadach, publikacje w wydawnictwach,
ıdział w pracach naukowo-badawczych, uczestnictwo w sesjach i sympoz-
jach oraz konferencjach naukowych, działalność popularyzatorską i po-
noc mniej uzdolnionym.

Formy podobne do wymienionych stosowano także w innych uczelniach, między innymi także w ASG WP, gdzie dodatkowo uwzględniano takie formy jak:

udział w pracy katedralnych zespołów naukowo-badawczych;

otworzenie przewodu i zdanie egzaminów doktorskich;

angażowanie do prowadzenia fragmentpw zajęć grupowych;

wyznaczanie słuchaczy jako asystentów wykładowców.[3/]

Wiele z wymienionych form szczegółowych budzi szereg wątpliwości kontrowersji. U większości nauczycieli akademickich daje się zauważyć negatywny stosunek do otwierania przez słuchaczy przewodów doktorskich oraz zdania egzaminów już w czasie studiów co uzasadniane jest przeładowanym programem kształcenia w ASG WP.

Sądzić można jednak, że możliwość taka istnieje. Wyniki uzyskiwane przez ogół słuchaczy w procesie kształcenia świadczą, że program jest treściowo przygotowany właśnie dla słuchaczy o średnim poziomie. Ponieważ właściwości szczególnie uzdolnionych jest między innymi szybsze i trwalsze opanowanie wiedzy, to należy stwierdzić, że są oni w stanie w ramach poszerzania swej wiedzy rozpocząć pracę naukową już w czasie studiów. Przykłady, choć nieliczne, stosowania tych form potwierdzają tezę, że jest to nie tylko możliwe, ale i wskazane.

Program kształcenia wskazuje, że mało przydatne w ASG WP są, formy skracania studiów oraz wykorzystania szczególnie uzdolnionych do pomocy słabszym /przeciętnym/.

Pierwszą z tych form neguje konieczność stopniowego zaliczania wszystkich ćwiczeń organizowanych w ASG WP, których ze względu na stopniowanie przyswajania wiedzy raczej czasowo przestawić nie można.

3/ Szczegółowy wykaz form stosowanych dotychczas w ASG WP zawarty jest w wynikach prowadzonych badań /załącznik 4-10/.

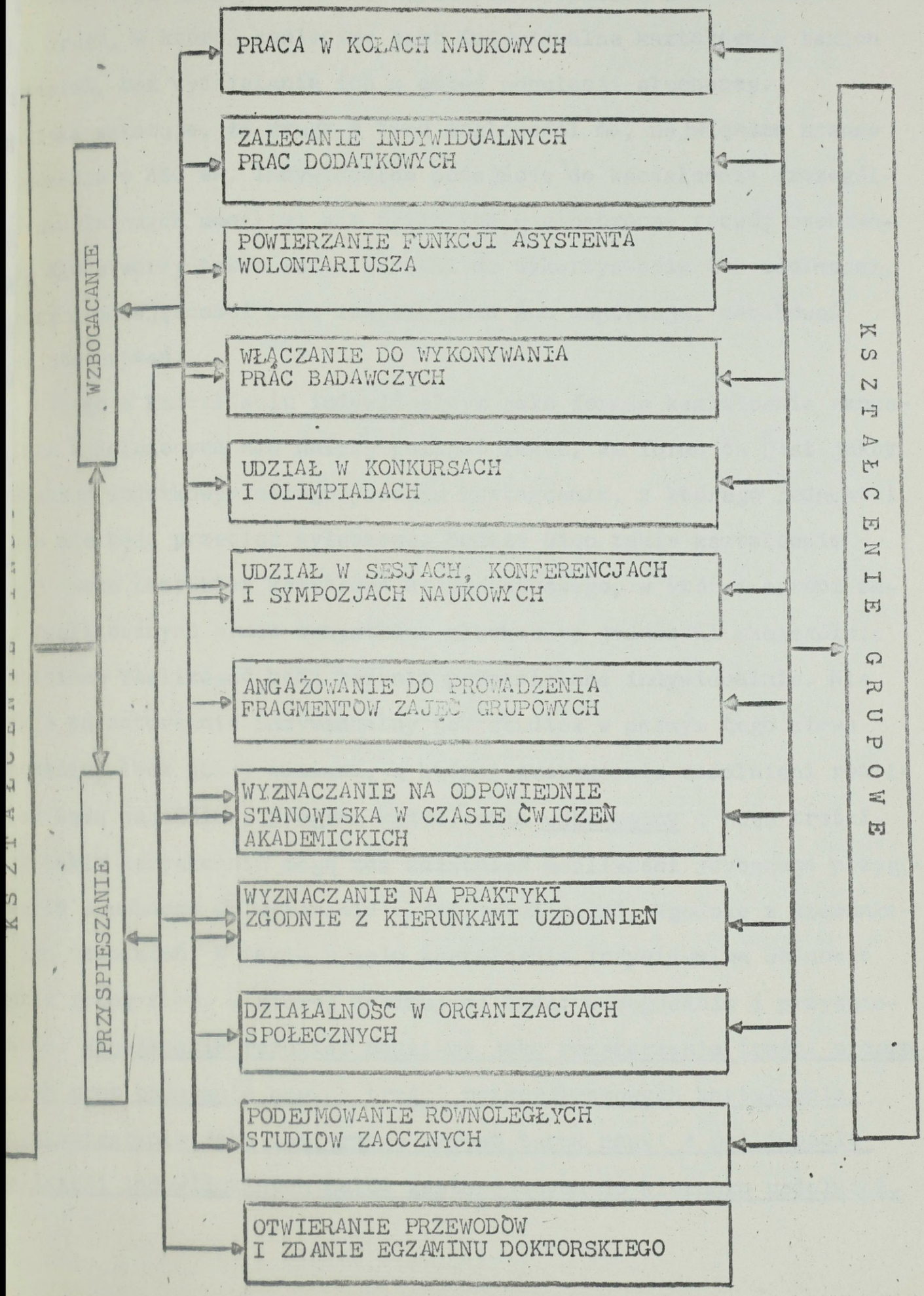
Wykorzystywanie szczególnie uzdolnionych do pomocy słabszym może nieść poziom przeciętny kształcenia w uczelni, lecz nie podniesie iomu uzdolnień i wiedzy uzdolnionych. Forma taka nie jest więc dna z celami kształcenia szczególnie uzdolnionych i dlatego też, zym zdaniem, nie może znaleźć zastosowania w procesie ich kształ- nia.

Wszystkie z wymienionych dotychczas form, z wyjątkiem kształcenia upowego, sugerują konieczność indywidualnego podejścia do kształce- a szczególnie uzdolnionych. Formy te są więc niejako elementami nad- ędnej formy kształcenia szczególnie uzdolnionych jaką jest kształ- nie indywidualne. Wychodząc z takiego założenia można wyodrębnić ie główne /zasadnicze/ grupy form kształcenia szczególnie uzdolnio- ch. Będzie to kształcenie indywidualne i kształcenie grupowe. niecznym staje się także dostrzeganie faktu, że wiele z wymienionych rm szczegółowych kształcenia szczególnie uzdolnionych będzie miało akże zastosowanie w kształceniu grupowym. Na rys.10 przedstawiono roponowane do wykorzystania w procesie kształcenia szczególnie zdolnionych formy z zaznaczeniem możliwości stosowania ich zarówno kształceniu indywidualnym jak i grupowym.

4.2.1. Kształcenie indywidualne

Jak już wskazano treść procesu kształcenia w ASG WP dostosowana jest dla oficerów o uzdolnieniach przeciętnych. Jeżeli założono, że w ASG WP będą oficerowie szczególnie uzdolnieni, to należałoby wówczas zmienić treści kształcenia. Jednocześnie wskazano jednak, że ilość takich oficerów będzie stosunkowo niewielka, i z tego względu konieczność taka nie istnieje. Czy jednak realizacja obowiązującego programu będzie wystarczająca dla osiągnięcia wytyczonych celów w kształceniu szczególnie uzdolnionych? Odpowiedź można dać tylko jedną - nie. Istnieją dwie możliwości organizowania kształcenia takich

Rys. 10. Formy kształcenia szczególnie uzdolnionych



nostek. Pierwsza - przez stworzenie dla nich oddzielnych programów
ednoczesnym grupowaniem w jednolitych zespołach szkoleniowych
z druga, w której konieczne jest indywidualne kształcenie takich
lnostek, bez wydzielania ich z całej populacji słuchaczy.
aktyka wskazuje, że druga z tych możliwości ma, największe szanse
wodzenia w ASG WP. Indywidualne podejście do kształcenia szczegól-
e uzdolnionych umożliwi nie tylko ich wielostronny rozwój osobowo-
i, ale stworzy także pełne warunki do wykorzystania ich zdolności,
edzy i umiejętności oraz zaspokojenia ich aspiracji, zamiłowań
zainteresowań.

Mówiąc o kształceniu indywidualnym jako formie kształcenia szcze-
lnie uzdolnionych nie należy pomijać faktu, że forma ta jest jakby
ementem dodatkowym całego procesu kształcenia, z którego jednostki
kie nie będą przecież wyłączone. Będzie więc takie kształcenie
zyjmowało charakter kształcenia jednostkowego, w którym oprócz za-
ń realizowanych przez wszystkich słuchaczy, jednostki szczególnie
dolnione realizować będą zadania przydzielane indywidualnie. Nie
dzie to naturalnie indywidualny tok studiów w pełnym tego słowa
aczeniu, lecz jakby odmiana, w której szczególnie uzdolnieni reali-
wać będą zasadniczy program kształcenia wzbogacony o nowe treści.
zy takim kształceniu mogą też zaistnieć możliwości szybszego przygo-
wania słuchaczy do wykonania określonych zadań, zgodnie z kierunka-
i ich uzdolnień. W takim ujęciu kształcenie indywidualne stanowić
ędzie grupę form, w której dominujące będą: wzbogacanie i przyspie-
zanie. Wzbogacanie rozumieć będziemy jako rozszerzanie treści progra-
owych oraz podawanie nowych treści pozaprogramowych kształcenia.
przyspieszanie jako zamierzony wzrost tempa nauki z możliwością
ealizacji indywidualnych celów zastosowanych do kierunku uzdolnień.

4.2.1.1. Wzbogacanie treści kształcenia

Wzbogacanie treści kształcenia było dotychczas najszerzej stoso-
formą kształcenia jednostek szczególnie uzdolnionych zarówno
G WP, jak i innych uczelniach zarówno wojskowych jak i cywilnych.
chczasowe wyniki badań w różnych uczelniach, a w tym także prowa-
nych przez autora w ASG WP, wskazują, że właśnie stosowanie tej
ny przynosi najkorzystniejsze rezultaty w kształceniu.

Wskazano już, że jedną z cech szczególnie uzdolnionych jest szyb-
, niż u innych przyswajanie wiedzy. Szczególnie uzdolnieni będą
c na przyswojenie programowych treści poświęcali znacznie mniej
su, a co z tym się wiąże, mieć będą znaczne rezerwy czasowe,
rych właściwe wykorzystanie zwiększy zasób ich wiedzy i umiejęt-
ci.

W wykorzystaniu tych czasowych rezerw znaczną rolę powinni speł-
ć nauczyciele akademiccy, którzy mogą tak ukierunkować pracę szcze-
nie uzdolnionego aby czas ten wypełnił poszerzeniem zakresu wiedzy.
ałalność nauczycieli /kierowników grup, opiekunów/ może przybrać
akim przypadku różne kierunki. Po pierwsze - działalność szczegól-
e uzdolnionych mogą ukierunkować na poszerzenie treści programowych
ztałcenia, a po drugie - działalność tą mogą rozszerzyć na opanowa-
e treści pozaprogramowych. Zawsze jednak treści te muszą odpowiadać
erunkowi uzdolnień, a przez to zainteresowaniom i zamiłowaniom jed-
stek szczególnie uzdolnionych.

Na podstawie szczegółowej analizy dotychczas stosowanych form
ztałcenia jednostek szczególnie uzdolnionych można wnioskować, że
dalszym procesie kształcenia najbardziej przydatne będą następujące
czegółowe formy kształcenia, wzbogacające treści programowe i poza-
rogramowe:

praca w naukowych kołach zainteresowań;

ecanie dodatkowych prac indywidualnych;

wierzanie funkcji asystenta wolontariusza;

lecanie udziału w konkursach i olimpiadach przedmiotowych;

ączanie do wykonywania prac badawczych;

ział w sesjach, konferencjach i sympozjach naukowych;

gażowanie do prowadzenia fragmentów zajęć grupowych;

znaczanie na odpowiednie /z kierunkami uzdolnień/ stanowiska
czasie ćwiczeń akademickich;

yznaczanie praktyk zgodnie z kierunkami uzdolnień;

odejmowanie równoległych studiów zaocznych;

nspirowanie do działalności w organizacjach społecznych.

Naukowe koła zainteresowań stanowić mogą jedną z głównych form zegółowych kształcenia szczególnie uzdolnionych. Aktywny udział chaczy szczególnie uzdolnionych w takich kołach nie tylko poszerzy zakres wiedzy ale pozwoli także na kształcenie ich zainteresowań, iłowań i zdolności. Występowanie z własnymi poglądami daje także chaczom możność zaspokojenia własnych dążeń i aspiracji, pozwoli zaspokojenie tzw. "własnego ja". Znaczne osiągnięcia w kształceniu ch właściwości można uzyskać stosując w czasie poszczególnych sesji t nie tylko metody pogadanki i dyskusji, ale także metody aktywizu-ce, a w tym głównie problemowe i sytuacyjne. Pracę w naukowych ko-ch zainteresowań zalecać można w stosunku do wszystkich kierunków dolnień.

Zlecanie dodatkowych prac indywidualnych było dotychczas w ASG WP jczęściej stosowaną formą kształcenia słuchaczy szczególnie uzdol-onych, a często tylko jedyną co wywoływało negatywne ustosunkowanie ę szczególnie uzdolnionych do tej formy /poz.138, s.47-55/.

Sądzić jednak można, iż forma ta przy uniknięciu zlecania prac harakterze mechanicznym /np. przerysowanie map/ powinna w dalszym tałceniu spełniać pozytywną rolę. Warunkiem przyjęcia jej przez ych szczególnie uzdolnionych jest wskazywanie /zadawanie/ takich c, które są zgodne z kierunkiem uzdolnień oraz wywołują zaintere- anie i zamiłowanie do takiej pracy. Zadanie dodatkowych prac przez iczyciela powinno mieć charakter inspirujący, /unikający nakazów/ jednocześnie powinno zapewniać słuchaczowi możliwość wykazania się ymi - poznanymi elementami wiedzy w szerszym gronie czyli inaczej wiąc powinno dać słuchaczowi pełną satysfakcję. Forma ta obejmować lzie takie prace jak: studiowanie dodatkowej literatury, przygotowa- e niezbędnych kalkulacji, przygotowanie odpowiednich przykładów his- rycznych itp.

Forma ta może mieć zastosowanie w kształceniu słuchaczy w każdym rozpatrywanych kierunków uzdolnień.

Dość kontrowersyjną szczegółową formą kształcenia szczególnie dolnionych jest powierzanie im funkcji asystentów wolontariuszy. rma ta polega na wykorzystaniu słuchacza jako asystenta w czasie jęć programowych do wykonywania prostszych czynności dydaktycznych p. obsługa środków audiowizualnych, kierowanie zespołami przy prowa- eniu zajęć metodami aktywizującymi itp./.

Formę tą można połączyć z zlecaniem dodatkowych prac, inspirując uchacza do przygotowania odpowiednich materiałów poglądowych czy ż problemów szczegółowych. Przygotowanie takich materiałów zmusi uchacza do studiowania wielu pozycji literatury, a więc poszerzy go wiedzę. Konieczność przygotowania się do wystąpienia przed grupą ształtować będzie z kolei nawyki niezbędne w dalszej pracy. otychczasowe doświadczenia i przeprowadzone badania wskazują, że jlepsze wyniki uzyskać można stosując taką formę w kształceniu czególnie uzdolnionych w kierunku naukowo-dydaktycznym.

Zalecanie udziału w konkursach i olimpiadach przedmiotowych

t formą dotychczas sprawdzoną w ASG WP choć wykorzystywaną w sto-
kowo wąskim zakresie. W zasadzie słuchacze wytypowani brali zaw-
udział w konkursie "Myśli Wojskowej". Naturalnie konkursy różnego
lzaju mogą być również organizowane tylko w uczelni. Możliwy jest
że udział w konkursach organizowanych przez prasę czy też insty-
cje cywilne. Nie jest wykluczone, że na szczeblu WP będą wznowione
impiady taktyczne. Udział słuchaczy szczególnie uzdolnionych w tego
pu imprezach pozwoli rozwijać ich zdolności i zainteresowania,
jednocześnie znacznie podniesie zasób posiadanej przez nich wiedzy.
formę kształcenia można uwzględniać w kształceniu szczególnie uz-
lnionych każdego kierunku z preferowanych w uczelni uzdolnień.

Jedną z form kształcenia szczególnie uzdolnionych może być też
aczanie ich do wykonywania prac badawczych. Szczególnie przydatna
rma taka może okazać się w kształceniu uzdolnionych w kierunku nau-
wo-dydaktycznym. W ramach tej formy słuchacz może wykonywać szereg
ac cząstkowych, a przy właściwym kierowaniu przez opiekuna może roz-
ązać nawet pewne problemy. Celowym jest, aby tak ukierunkowywać prace
czne /kursowe/ tych słuchaczy, by stanowiły część /element/ rozwiązy-
nego przez opiekuna lub zespół katedralny, problemu naukowego.
żeli słuchacz wykazuje szczególne zainteresowanie problemem wówczas
awet w formie dodatkowej pracy może go rozwiązywać pod kierunkiem
yznaczonego opiekuna. Największych efektów należy się spodziewać
rzy stosowaniu takiej formy w kształceniu szczególnie uzdolnionych
kierunku naukowo-dydaktycznym.

Udział w sesjach, sympozjach i konferencjach naukowych może w zna-
znym stopniu wpłynąć nie tylko na powiększenie zakresue wiedzy ale
akże potęgowanie zainteresowania słuchacza daną problematyką.
większyć może także motywacje do dalszego rozwoju własnej osobowości
akiego słuchacza.

Słuchaczom posiadającym już pewne osiągnięcia w określonej dzie-
nie należy umożliwiać wypowiedzenie własnych poglądów co znacznie
lniesie ich wiarę we własne przekonania i kierunki działań. Rola
iczyciela w takim wypadku polegać będzie nie tylko na zainspirowa-
słuchacza do udziału w sympozjum /konferencji sesji/, ale także
ukierunkowania jego poglądów i ewentualnego wystąpienia. Forma ta
że być stosowana w kształceniu wszystkich szczególnie uzdolnionych
z względu na kierunek ich uzdolnień.

Angażowanie do prowadzenia fragmentów zajęć grupowych może mieć,
szym zdaniem, zastosowanie jedynie w kształceniu szczególnie uzdol-
onych w kierunku naukowo-dydaktycznym. Istotą tej formy jest wyra-
anie wśród kształconych pewnych nawyków i umiejętności w pracy dy-
ktycznej. Forma ta ze względu,na brak doświadczeń kształconych,po-
nna być stosowana dopiero w końcowym okresie ich kształcenia.

Znaczny wpływ na rozwijanie zdolności, zdobywanie umiejętności
nawyków, a także kształtowanie zainteresowań i zamiłowań mieć będzie
znaczanie szczególnie uzdolnionych na odpowiednie - zgodnie z kieru-
mi uzdolnień stanowiska w czasie ćwiczeń akademickich oraz corocz-
ych praktyk. W procesie kształcenia należy to, traktować nie tylko
ako formę kształcenia, ale również niezbędną zasadę kształcenia
zczególnie uzdolnionych. Wyznaczanie na stanowiska dowódcze i szta-
owe w czasie ćwiczeń słuchaczy szczególnie uzdolnionych w kierunku
owódczym i sztabowym nie budziło dotychczas większych zastrzeżeń.
dalszym procesie kształcenia formy te odnosić się będą głównie dla
zdolnionych w tych właśnie kierunkach. Odbywanie praktyk oraz udział
ćwiczeniach na różnych stanowiskach dowódczych i sztabowych słucha-
zy szczególnie uzdolnionych w kierunku naukowo-dydaktycznym pozwoli
m na doskonalenie wiedzy i umiejętności wojskowych, które w pracy
auczyciela akademickiego są niezbędne.

Wyznaczanie tych ostatnich na stanowiska dydaktyczne w czasie
tyk, lub też do aparatu kierowniczego, co często jest sugerowane,
asie ćwiczeń akademickich pozbawić może tych słuchaczy niezbędnej
lemu nauczycielowi akademickiemu w ASG WP praktyki liniowej.

Podejmowanie równoległych studiów zaocznych, choć dotąd nie prak-
owane w ASG WP, może okazać się bardzo przydatną formą kształcenia
zególnie uzdolnionych. W dziedzinie tej dostrzegać należy możliwość
diowania teorii organizacji i zarządzania przez uzdolnionych w kie-
ku dowódczym i sztabowym oraz studiów pedagogicznych dla uzdolnio-
h w kierunku naukowo-dydaktycznym. Wymieniany najczęściej przez
rę ASG WP jako czynnik uniemożliwiający tego rodzaju studia fakt,
terminy zaliczeń na studiach zaocznych będą kolidowały z ćwiczenia-
i egzaminami w ASG wydaje się na obecnym etapie nieuzasadniony,
ćby ze względu na fakt, że w uczelniach cywilnych zaczyna domino-
trend studiów według indywidualnych programów kształcenia. Przy
pólnym ustaleniu takiego programu przez dwie zainteresowane uczel-
kształcenie takie jest, w naszym odczuciu, całkowicie uzasadnione
możliwe.

Działalność szczególnie uzdolnionych w organizacjach społecznych
równo wewnętrznych /wojskowych/ jak i cywilnych może dać także sze-
g korzyści w kształceniu szczególnie uzdolnionych. Głównie pozwoli
na kształtowanie właściwych postaw i motywacji, a pośrednio pozwo-
na dalsze kształcenie zainteresowań i zdolności. Celowym więc
aje się inspirowanie słuchaczy szczególnie uzdolnionych wszystkich
ierunków uzdolnień do takiej działalności.

4.2.1.2. Przyspieszanie kształcenia

Z reguły przyspieszanie kształcenia utożsamia się z wcześniejszym
aliczaniem określonych partii materiału lub ukończeniem nauki.
yniki przeprowadzonych badań oraz analiza dotychczasowych przykładów

spieszania nauki wskazują, że przyspieszanie w takim rozumieniu
w uczelni typu ASG WP niemożliwe. Na stanowisko takie wpływa
dniczo program kształcenia w uczelni, a głównie układ ćwiczeń
powych i dowódczo-sztabowych, których zaliczenie jest warunkiem
zbędnym aby ukończyć uczelnię. Przyspieszanie ukończenia studiów
eczyłoby także przyjętej koncepcji uzdolnień albowiem zdolności
ainteresowania będą występować w określonych dziedzinach, a więc
zególnie uzdolniony właśnie w tych dziedzinach będzie wyprzedzał
ostałych. W innych przedmiotach, nie związanych z kierunkami uzdol-
ń nie byłby więc zdecydowanie lepszy i prawdopodobnie zaliczyć
w skróconym czasie nie byłby w stanie. Dlatego też przyspiesza-
kształcenia, w naszym rozumieniu, polegać będzie na skracaniu
gi rozwojowej słuchacza szczególnie uzdolnionego bez skracania
asu nauki /studiów/.

Szczegółową formą przyspieszania kształcenia jaką można stosować
SG WP jest, zdaniem autora, umożliwienie szczególnie uzdolnionym
warcia przewodu i zdanie egzaminu doktorskiego już w trakcie stu-
ów. Badania wskazują, że w ASG WP stosowano taką formę w pięciu
padkach /patrz załącznik nr 4/. Do chwili zakończenia badań prace
roniło dwóch z tych absolwentów. Jeżeli weźmiemy pod uwagę fakt,
innych dwóch zostało wyznaczonych na stanowiska liniowe w jednos-
ach wojskowych to wówczas możemy stwierdzić, że forma ta daje po-
tywne wyniki, a otwierający przewód w czasie studiów są w stanie
kończyć rozprawę w 1-2 lata po ukończeniu studiów. Ponieważ na
odstawie promocji lat 77, 78, 79 jesteśmy w stanie określić, że
normalnym trybie absolwent kończy rozprawę doktorską dopiero po
pływie 5 lat od chwili ukończenia studiów, to można wnioskować, że
ymieniana forma przyspiesza rozwój naukowy nawet o 3-4 lata.
adania i obserwacja pozwalają także na stwierdzenie, że formę tą
tosować można jedynie w stosunku do szczególnie uzdolnionych

ierunku naukowo-dydaktycznym albowiem działalność służbowa w jed-
tkach praktycznie uniemożliwia zajmowanie się rozprawą naukową.

Stosując formę przyspieszonego kształcenia celowym jest uwzględ-
ć w niej także niektóre szczegółowe formy wzbogacania, a głównie
łączanie do wykonywania prac badawczych oraz udział w sesjach, kon-
rencjach i sympozjach naukowych szczególnie dotyczących problema-
ki dociekań słuchacza uzdolnionego.

Stwierdzenie takie wskazuje na to, że przyspieszanie w formie
zwzględnie "czystej" występować nie będzie, a raczej w każdym wy-
dku będzie uzupełniane elementami wzbogacania.

Wszystkie podane formy wskazują na konieczność każdorazowego,
dywidualnego podejścia nauczycieli do kształcenia szczególnie uzdol-
onych. Właściwy dobór form zależeć będzie zarówno od zaangażowania
uchacza szczególnie uzdolnionego jak i doświadczenia, wiedzy i za-
gażowania nauczyciela akademickiego.
aczny wpływ na dobór poszczególnych form kształcenia wywierać bę-
ie umiejętność określenia przez nauczyciela szczegółowych właściwo-
i takiego słuchacza.

4.2.2. Kształcenie grupowe /Grupowanie/.

Grupowanie polega na kształceniu szczególnie uzdolnionych w wyse-
lekcjowanych według ustalonych kryteriów grupach szkoleniowych.
orma kształcenia grupowego w dotychczasowym systemie dydaktycznym
yższego szkolnictwa wojskowego budzi szereg kontrowersji, a często
awet bez wystarczającej argumentacji jest negowana przez wielu peda-
ogów /patrz poz. 6a, s.327/, poz.107a, s.13 i poz. 143,s.168/.
egowanie takiej formy kształcenia jest mało zasadne, tym bardziej,
e liczne przykłady szkolnictwa średniego i wyższego w ZSRR i USA
otwierdzają dużą wartość takiej formy kształcenia /patrz poz. 111-124,
oz.134, s.132-133/.

e w ASG WP prowadzono w ramach eksperymentu dydaktycznego kształ-
e grupowe /grupa dydaktyczna w roku akademickim 1977/78/.
kładem grupowania, choć w sensie ograniczonym jest przygotowanie
z ASG WP nauczycieli akademickich. Słuchaczy przeznaczonych po
iczeniu studiów do takiej pracy okresowo grupuje się w ciągu ostat-
go roku kształcenia w celu podniesienia poziomu ich wiedzy i umiejęt-
ści dydaktycznych. Formy te można zanegować jako formy kształcenia
zególnie uzdolnionych albowiem obecnie w tych grupach nie ma takich
chaczy.

Zauważyć można jednak, że nie to jest istotne, albowiem istota
awy polega na właściwym wyłaniania słuchaczy szczególnie uzdolnio-
h w kierunku naukowo-dydaktycznym. To, że takich słuchaczy w kształ-
ych grupach bało mało, lub wcale, świadczyć może o niewłaściwym
orze, a nie o niewłaściwej formie. Zdaniem autora i innych oficerów
rących jako słuchacze udział w eksperymencie /1977/78/ forma taka
a bardzo przydatna. Po pierwsze wszechstronnie przygotowano słucha-
do pracy jako nauczycieli akademickich, a po drugie wykształcono
interesowanie i zamiłowanie do zawodu nauczyciela, co przecież ma
romne znaczenie.

Z podanych przykładów wynika, że grupowanie można stosować zarówno
ciągu całego roku studiów, tworząc na cały czas oddzielną grupę,
k i okresowo. W grupowaniu okresowym słuchacze kształcą się w wyty-
wanej grupie wg specjalności /kierunków uzdolnień/ od kilku do
lkunastu godzin w miesiącu. W zasadzie grupowanie szczególnie uzdol-
onych będzie organizowane na okres zajęć /przedmiotów/ kierunkowych,
godnych z ich zdolnościami. W grupowaniu pełnym słuchacze kształceni
dą we wszystkich przedmiotach w tej samej grupie uzdolnionych.

Literatura przedmiotu wskazuje na jeszcze inne rodzaje grupowania,
tóre stosowane były głównie w Stanach Zjednoczonych. Chodzi tu o gru-
owanie wg kierunków uzdolnień tzn. kierunkowe /specjalistyczne/

z grupowanie wg wielkości uzdolnień /stopniowano uzdolnienia/.[5/]
rwszy z tych sposobów jest odpowiednikiem grupowania stosowanego
w ASG WP. Drugi ze względu na przyjętą już koncepcję uzdolnień
drzucenie różnicowania jest w naszym układzie nie do przyjęcia.
W dalszym więc rozumieniu mówiąc o grupowaniu szczególnie uzdol-
nych w ASG WP należy mieć na myśli grupowanie według kierunków
olnień. Istotną wydaje się z kolei także możliwość grupowania
ASG słuchaczy według rodzajów uzdolnień. Z praktyki wynika, że słu-
aczy szczególnie uzdolnionych w uczelni nie będzie zbyt dużo. Jeżeli
ęc liczba w poszczególnych rodzajach nie będzie większa niż 6-9,
nie będzie możliwości tworzenia oddzielnej grupy. Ponadto uzdolnie-
w poszczególnych kierunkach mogą reprezentować różne specjalności
jskowe co także utrudniać będzie grupowanie nawet w ramach jednego
działu. Jeszcze inny problem, nawet przy odpowiedniej liczbie
czególnie uzdolnionych w danym kierunku, wyniknie w trakcie całego
ztałcenia. Np. przy rozwijaniu zdolności i umiejętności dowódczych
czasie ćwiczeń grupowych z elementami ćwiczeń dowódczo-sztabowych,
y też samych ćwiczeń dowódczo-sztabowych, jeżeli w grupie jest
den lub dwóch szczególnie uzdolnionych w kierunku dowódczym lub
tabowym, istnieje możliwość pełnego rozwijania takich właściwości.
żeli grupę stanowiliby tylko szczególnie uzdolnieni w kierunku do-
dczym lub też sztabowym, nie będzie to praktycznie możliwe.
powyższego wynika, że grupowanie szczególnie uzdolnionych w kieru
dowódczym i sztabowym nie jest w naszej uczelni celowe. Wskazane
roblemy nie dotyczą jednak szczególnie uzdolnionych w kierunku
aukowo-dydaktycznym. Przy kształceniu w tym kierunku istnieje w zasa-
zie tylko problem ilościowy, choć i od tej zasady można odstąpić ze
zględu na potrzeby kadrowe szkolnictwa wojskowego. Tworząc grupę

/ Przykładem takiego podziału był system daltoński H.Parkhursta oraz mannheimowski system J.A.Sickingera.

ierunku naukowo-dydaktycznym oprócz szczególnie uzdolnionych można akiej grupy włączyć tych słuchaczy, którzy mają pewne predyspozy- do takiej działalności, przejawiają zainteresowania problematyką kowo-dydaktyczną oraz wyrażają chęć pracy w charakterze nauczycieli demickich.

W kształceniu grupowym można stosować także szczegółowe formy tałcenia wskazane przy omawianiu kształcenia indywidualnego, przy m właśnie w kształceniu grupowym uzdolnionych w kierunku naukowo- aktycznym istnieje możliwość angażowania słuchaczy do prowadzenia gmentów zajęć grupowych.

Przy grupowym kształceniu istnieją także lepsze warunki bezpoś- niego stosowania aktywizujących metod kształcenia. Szerszy zakres iadanej wiedzy i wysokie zdolności percepcyjne słuchaczy pozwolą szerokie stosowanie głównie metod problemowych i sytuacyjnych ch kształceniu.

Powyższe rozwiązania wskazują, że najskuteczniejsze w kształceniu zególnie uzdolnionych będzie stosowanie różnych, korelujących ze ą i ściśle powiązanych form kształcenia, często nawet kilku jedno- eśnie.

5. WARUNKI FUNKCJONOWANIA PROCESU WYŁANIANIA I KSZTAŁCENIA SŁUCHACZY SZCZEGÓLNIE UZDOLNIONYCH

Na właściwe funkcjonowanie procesu wyłaniania i kształcenia szcze-
ıie uzdolnionych wpływają nie tylko precyzyjne określenie ich właś-
ości oraz stosowanie właściwych metod i form wyłaniania i kształce-
, ale także odpowiednie warunki, których istnienie jest niezbędne
ego typu działalności.

Zarówno literatura przedmiotu jak i przeprowadzone badania wskazu-
na szereg różnego rodzaju warunków, których zapewnienie jest niez-
ne dla właściwego funkcjonowania takiego procesu. Dotyczyć będą one
asadzie organizacyjnej strony procesu.

Ponieważ właściwe funkcjonowanie procesu zależne będzie także od
nych reguł postępowania, dlatego też niezbędnym jest określenie pew-
ch zasad, których przestrzeganie dawać będzie gwarancję efektywności
ıkcjonującego procesu.

5.1. Warunki organizacyjne procesu

Wyniki przeprowadzonych badań wskazują, że niezmiernie ważnym dla
nej idei wyłaniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych jest prze-
nanie biorących udział w procesie o słuszności postępowania. Wiąże
ę to z wykorzystaniem wyłonionych i wykształconych w uczelni słucha-
y szczególnie uzdolnionych. Niewłaściwe wykorzystanie szczególnie
dolnionych wpływa na zniechęcanie zarówno uzdolnionych jak i nauczy-
eli akademickich biorących bezpośredni udział w procesie. Istotną
rzyczyną zniechęcenia nauczycieli do działalności w tej dziedzinie
yła niewystarczająca korelacja między działalnością dydaktyczną,
działalnością kadrową. Stwierdzenie takie potwierdza fakt, że tylko
5% szczególnie uzdolnionych słuchaczy ASG WP, którzy zostali do dal-
zej pracy naukowo-dydaktycznej, miało uzdolnienia w tej dziedzinie.

:ostali nauczyciele byli wyłonieni i kształceni w kierunku dowód-
ym i sztabowym /patrz zał. 4/. Większość tych oficerów z chwilą
ończenia uczelni "przestała być szczególnie uzdolniona". Z danych
ch można wnioskować, że należałoby dążyć do stanu, w którym działal-
ść kadrowa powinna być w maksymalnym stopniu następstwem działalno-
i dydaktyczno-wychowawczej, a fakt wyłonienia i kształcenia oficera
ko szczególnie uzdolnionego znaleźć odzwierciedlenie w dokumentacji
adrowej.

Innym niezmiernie ważnym czynnikiem wpływającym na efektywność
unkcjonowania procesu wyłaniania i kształcenia jest wyznaczanie opie-
unów słuchaczy szczególnie uzdolnionych. Dotychczasowa praktyka wska-
uje, iż celowo jest na opiekunów wyznaczać zaangażowanych, doświadczo-
ych pracowników naukowo-dydaktycznych. Pracownicy Ci powinni jedno-
cześnie wykazywać się dużym zasobem wiedzy i zdolnościami dydaktycz-
ymi i wychowawczymi. Największe możliwości w tej dziedzinie, głównie
e względu na stały kontakt z słuchaczami mają oficerowie pełniący
unkcje kierowników zespołów. Niezbędnym warunkiem wyznaczenia ofi-
era na opiekuna słuchacza szczególnie uzdolnionego jest wyrażenie
rzez niego zgody na taką działalność. Wyznaczanie opiekunów rozkazem,
ez ich zgody, powodować będzie tylko formalizowanie procesu.

Rola opiekuna słuchacza szczególnie uzdolnionego wiąże się z przy-
jęciem przez takiego oficera dodatkowych, często znacznych w swym zak-
resie obowiązków. W powszechnym przekonaniu zwiększony zakres obowiąz-
ków powinien być rekompensowany innymi środkami preferencyjnymi.
Zarządzenie MON nakazuje wliczanie godzin bezpośredniej pracy z słu-
chaczami szczególnie uzdolnionymi do pensum dydaktycznego nauczyciela
/poz. 164/. Badana kadra dostrzega także możliwość odciążenia opieku-
nów od prac nie związanych bezpośrednio z procesem naukowo-dydaktycz-
nym. Sądzić więc można, że forma taka jest całkowicie realna i moż-
liwa.

Istnieją także inne możliwości preferowania zwiększonego wysiłku iekunów, które mogą być realizowane w formie brania pod uwagę oma-anej działalności przy awansach, odznaczeniach i innych rodzajach różnień.

Wyniki badań wskazują, że niezmiernie ważnym dla samej idei ztałcenia szczególnie uzdolnionych jest propagowanie istnienia funkcjonowania procesu. Z dotychczasowej praktyki wynika, że zarów-o kadra dydaktyczno-naukowa jak i słuchacze są słabo zorientowani całokształcie problematyki szczególnie uzdolnionych. Sytuacja taka owoduje wiele nieporozumień, a często zniechęca do działalności tej dziedzinie zarówno jednych jak i drugich. W prowadzonych bada-iach /patrz zał. 5/ kadra wskazuje, że brak dostępnej, szczegółowej iteratury /podręczników, poradników dydaktycznych/ wręcz uniemożli-ia funkcjonowanie takiego procesu w ASG WP. Dlatego też celowym est opracowanie w ASG WP materiałów, które będą zarówno propagować deę wyłaniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych, jak i dawać szczegółowe wskazówki do postępowania w tej dziedzinie. Problem ten ożna rozwiązać przez opracowanie poradnika dydaktycznego dla kadry aukowo-dydaktycznej, który ujmowałby całościowo problematykę wyłania-ia i kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych.
Znacznie rangę problemu podnieść mogą organizowane przynajmniej raz w roku, w czasie kursów metodycznych, informacje dotyczące nowych trendów w wyłanianiu i kształceniu szczególnie uzdolnionych.

Kolejnym istotnym warunkiem właściwego funkcjonowania procesu jest całkowite jego odformalizowanie. Chodzi tu o to, aby nie było przypadków wyznaczania szczególnie uzdolnionych na rozkaz /pole-cenie/. Wyłonienie szczególnie uzdolnionych powinno nastąpić w wy-niku wszechstronnych badań ich właściwości, które wskazano w roz-działach 2 i 3 niniejszej rozprawy.

Ważną z punktu widzenia efektywności kształcenia jest konieczność kcjonowania procesu istniejącego w uczelni w ścisłym powiązaniu ystemem wyłaniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych funkcjo- ącym w całej armii. Przypadki wyznaczania słuchaczy po ukończe- uczelni na stanowiska, które nie są zgodne z kierunkami ich uzdol- ń /patrz zał. 4/, a także nie przekazywanie dokumentacji szczegól- uzdolnionych po ukończeniu przez nich uczelni świadczą, że obec- funkcjonujący proces istniał w oderwaniu od podobnej działalno- w wojskach i praktycznie opieka nad szczególnie uzdolnionym koń- ła się z chwilą ukończenia przez nich uczelni. Tak więc można eślić, że powiązanie kształcenia szczególnie uzdolnionych, z ogól- systemem jest warunkiem koniecznym do efektywnego funkcjonowania ocesu w ASG WP.

Innym ważnym elementem mającym wpływ na funkcjonalność procesu warunki socjalno-bytowe w jakich pracuje kadra opiekująca się czególnie uzdolnionymi, a także sami szczególnie uzdolnieni. Ze względu na zaangażowanie i znaczne obciążenie w stosunku do innych uchaczy, szczególnie uzdolnieni powinni mieć możność dłuższej modzielnej pracy w odpowiednich warunkach. Takie możliwości w ucze- i istnieją i spełnienie takiego warunku nie powinno nastręczać ększych trudności. Przestrzegać należy jednak przed stwarzaniem runków zdecydowanie odbiegających od przeciętnych, co w konsekwen- i mogłoby przyczynić się do ujemnych oddziaływań ogólnospołecznych. runki takie dotyczą także nauczycieli akademickich biorących ezpośredni udział w procesie wyłaniania i kształcenia szczególnie dolnionych /opiekunów/. Konieczność wykonywania przez nich wielu datkowych czynności, a w tym częstych spotkań i prowadzenia kon- ersacji ze szczególnie uzdolnionymi wskazuje, że nauczyciele tacy winni posiadać samodzielne pomieszczenia do pracy.

Znaczne rozbieżności powoduje także ilość czasu potrzebnego czególnie uzdolnionym w procesie ich kształcenia.
e ulega wątpliwości, że na doskonalenie i poszerzanie swych umie-tności i uzdolnień muszą tacy oficerowie dysponować odpowiednią ością czasu, której w aktualnym porządku dnia nie posiadają. Dlatego też warto chyba zastanowić się, czy nie wyznaczyć dla takich łuchaczy odpowiedniego czasu na samokształcenie i pogłębianie iedzy w kierunku posiadanych uzdolnień, nawet kosztem innych zajęć. ądzić należy, że można w stosunku do słuchaczy szczególnie uzdol-ionych, w ramach daleko posuniętej indywidualizacji kształcenia prowadzić nawet dobrowolność uczestnictwa w poszczególnych wykła-ach czy też innych zajęciach.

Celowym jest także poszukiwanie różnych środków preferowania słu-haczy za wybitne osiągnięcia i postępy w kształceniu. Można by tu-aj zastosować system stypendialny lub też stosowany powszechnie wojskach system kwartalnych dodatków uznaniowych.

Wiele kontrowersyjnych poglądów wynika przy rozpatrywaniu proble-atyki ujawniania słuchaczy szczególnie uzdolnionych.[1/] Problematyka u rozpatrywana jest w dwóch aspektach. Pierwszym, dotyczącym ujaw-niania zainteresowanemu o zaliczeniu do szczególnie uzdolnionych drugim dotyczącym podawania tego faktu do wiadomości całej społecz-ności akademickiej.

Przeprowadzone badania wykazały, że nie ma jednomyślności co do powiadamiania słuchaczy o fakcie wykrycia ich szczególnych uzdolnień w określonej dziedzinie. W większości wypadków /około 75%/ słuchaczy o fakcie takim powiadamia się. Przeciwnicy powiadamiania oficerów o zaliczeniu ich do szczególnie uzdolnionych jako argument wskazują,

---

1/ Przez termin ujawnianie rozumiemy ogłaszanie /podawanie do wiadomości/ faktu o zaliczeniu jednostki do szczególnie uzdolnionych. W literaturze przedmiotu termin ujawnianie jest często utożsamiany z używanym dotychczas w rozprawie terminem wyłanianie.

słuchacze tacy mogą stać się ludźmi zarozumiałymi, lekceważącymi nych, a często nawet wywyższającymi się. Zwolennicy powiadamiania gumentują takie działanie tym, że zdopinguje to słuchaczy do dal- ej pracy nad sobą.

Argumenty przeciwników powiadamiania nie mają racji bytu jeżeli eźmiemy pod uwagę następujące podstawowe prawidłowości.
o pierwsze - ścisłe powiązanie procesu dydaktycznego z procesem wy- howawczym, w wyniku czego nauczyciel jako wychowawca nie może do- uścić do wykształcenia się w krótkim czasie tak negatywnych cech złowieka. Po drugie proces kształtowania się określonych właściwo- ci człowieka nie jest aktem jednorazowym, a więc jeden bodziec /po- anie faktu do wiadomości jest w tym rozumieniu bodźcem/ nie może natychmiast zmienić właściwości charakterologicznych człowieka. eżeli oficera zakwalifikowano do szczególnie uzdolnionych biorąc od uwagę wszystkie z wymienionych właściwości, a więc i właściwości charakterologiczne, to ujemne cechy mogą się dopiero wykształcić, ale przyczyną będzie głównie niewłaściwe oddziaływanie wychowawcze i dydaktyczne nauczyciela.

Stosowane metody i formy kształcenia zwiększające zdecydowanie obciążenie szczególnie uzdolnionych są jeszcze jednym argumentem świadczącym o konieczności podawania słuchaczowi faktu zaliczenia do szczególnie uzdolnionych albowiem wykonywanie dodatkowych czynno- ści tylko w takim przypadku stanie się aktem świadomym. Z tych też powodów, stwierdzać można, że <u>podanie słuchaczowi do wiadomości faktu o zaliczeniu do szczególnie uzdolnionych jest warunkiem niez- będnym do efektywnego funkcjonowania procesu wyłaniania i kształce- nia szczególnie uzdolnionych w ASG WP</u>.

Nieco inaczej przedstawia się problem podawania nazwisk szczególnie uzdolnionych do wiadomości ogółu oficerów uczelni. Słuchacze

zególnie uzdolnieni, z którymi prowadzono badania w 1978 roku, decydowanej większości /83,3%/ byli przeciwni podawaniu ich nazwisk wiadomości ogółu słuchaczy /poz. 138, s.52/. Także badani nauczycie- akademiccy, którzy w przeszłości jako słuchacze zaliczani byli do zególnie uzdolnionych są negatywnie ustosunkowani do faktu podawa- nazwisk ogółowi. Zdaniem badanych podanie nazwiska szczególnie olnionego do powszechnej wiadomości powoduje potęgującą się zgryź- ość i złośliwość, jawną zazdrość, a także odsuwanie się od kolegów.

Oprócz potęgującego się negatywnego stosunku z otoczeniem działa- e takie może zdaniem autora wywołać inne jeszcze ujemne skutki. ównie może to spowodować obniżenie zaangażowania w nauce i wszel- ej działalności pozostałych oficerów, którzy utracić mogą wiarę możliwość własnego dalszego awansu w służbie wojskowej.

kty te świadczą, że nazwisk szczególnie uzdolnionych słuchaczy e należy podawać do wiadomości ogółu. Jest to kolejny warunek wpły- jący na efektywność funkcjonującego procesu wyłaniania i kształce- a szczególnie uzdolnionych.

Niezbędnym warunkiem efektywnego funkcjonowania procesu wyłania- a i kształcenia szczególnie uzdolnionych jest założenie i prowadze- e pełnej ewidencji postępów takich słuchaczy. Istniejąca aktualnie Oddziale Szkolenia ASG WP dokumentacja odzwierciedla jedynie etap ształcenia nie wskazując czynników powodujących zaliczenie słucha- za do szczególnie uzdolnionych. Dlatego też należy uzupełnić ją ele- entem wskazującym metody jakie stosowano w okresie wyłaniania z jed- oczesnym wykazem wyników jakie słuchacz osiągnął.

Do ewidencji takiej można także włączyć tabelaryczny wykaz właś- iwości szczególnie uzdolnionych, ich szczegółową analizę.[2/]

/ Można w tym wypadku zastosować wykaz przedstawiony przez autora w załączniku 3.

owym jest także, aby ewidencję choć w nieco innej formie prowadził iekun słuchacza szczególnie uzdolnionego. Można tu zaproponować wadzenie dziennika postępów takiego słuchacza, w którym opiekun ócz metod stosowanych przy wyłanianiu opisywałby stosowane formy ietody kształcenia, efekty prac samodzielnych, czy też sposób i za- es realizacji innych wykonywanych zadań i zaleceń. Istotną sprawą st też aby pełne dane o takim słuchaczu po ukończeniu przez niego zelni, przekazane były komórkom kadrowym i włączone do dokumenta- i personalnej.

5.2. Zasady wyłaniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych

Każda działalność ludzka powinna być obligowana pewnymi regułami stępowania nie pozwalającymi na wypaczenie ogólnie przyjętych celów iałania, a także dróg postępowania. Dlatego też w procesie wyłania- a i kształcenia szczególnie uzdolnionych należałoby stosować się do wnych zasad, których przestrzeganie zapewni wysoką efektywność fun- cjonującego procesu.

Wielość funkcji i złożoność zadań wykonywanych przez współczesne ły zbrojne wymaga wysokich kwalifikacji każdego żołnierza, nie tyl- o oficerów piastujących stanowiska kierownicze. Ze stanowiska takie- o wynika, że niezmiernie ważnym dla ASG WP jest wykształcenie ofice- ów o zdolnościach przeciętnych pozwalających spełniać funkcje o cha- akterze pomocniczym, choć wcale nie drugorzędnym. Dotyczy to głównie nacznej ilości „szeregowych" pracowników sztabów, bez których sztaby ie mogłyby właściwie funkcjonować.

Z takich też przesłanek wynika zasada, że kształcenie słuchaczy szczególnie uzdolnionych w ASG WP nie może odbywać się kosztem osła- bienia pracy dydaktyczno-wychowawczej z pozostałymi słuchaczami.

Pomimo wydzielenia procesu wyłaniania i kształcenia szczególnie
ołnionych od ogólnego procesu dydaktycznego należy dążyć aby każ-
nu słuchaczowi stworzyć warunki maksymalnego rozwoju jego zdolno-
i i zainteresowań.

Kształcenie szczególnie uzdolnionych nie może więc także naru-
ać szans pozostałej większości.

Każdy wyłoniony i kształcony w uczelni słuchacz szczególnie
dolniony nie powinien mieć poczucia, że jest zdecydowanie lepszy
innych, że premiowany jest tylko za posiadane zdolności. Decydować
dzie o tym w znacznej mierze kadra dydaktyczno-naukowa. Stąd też
pływa kolejna zasada, że na opiekunów szczególnie uzdolnionych słu-
aczy należy wybierać tylko takich nauczycieli, których kwalifika-
ie fachowe, zaangażowanie społeczne oraz inne walory zapewnią właś-
iwe funkcjonowanie procesu.

Istotnym w całym procesie wyłaniania i kształcenia szczególnie
dolnionych jest aby w działalności tej utrzymywać ciągłość oddzia-
wań. Dotyczy to zarówno metod i form kształcenia jak i wyłaniania,
rzy czym chodzi tu głównie o konieczność stałej weryfikacji wyłonio-
ch słuchaczy. Tak więc metody, które zastosowano w wyłanianiu już
rzy początkowym okresie funkcjonowania powinny być powtarzane w toku
rocesu kształcenia co pozwoli nie tylko na uniknięcie przypadkowości,
le i na pełny obiektywizm w działalności kadry naukowo-dydaktycznej.

Jak już wskazywano funkcjonowanie procesu wyłaniania i kształce-
ia szczególnie uzdolnionych w znacznym stopniu wpływa na zmiany orga-
izacyjne kształcenia w ogóle. Konieczność wysokiego stopnia indywi-
ualizacji w kształceniu wypływająca z zróżnicowania osobowości czło-
ieka, wskazuje na kolejną zasadę, którą można określić jako zasadę
elastycznienia form i metod wyłaniania i kształcenia.

uelastycznienie procesu wpływać będzie także działalność nauczycie-
przy czym zasada ta stanie się w pełni funkcjonującą wówczas, gdy
iczyciele - wykładowcy zostaną w pełni zastępowani przez nauczycieli
współorganizatorów kształcenia. Idzie tu o to aby nauczyciel z osoby
iczającej treści, metody czy też formy kształcenia przekształcił się
konsultanta, czy też doradcę przedmiotu kształcenia.

Oprócz wymienionych wyżej ogólnych zasad warunkujących efektywne
nkcjonowanie procesu wyłaniania i kształcenia szczególnie uzdolnio-
ch, celowym jest uwypuklenie jeszcze innych wskazówek, których sto-
wanie głównie przez nauczycieli biorących bezpośrednio udział w pro-
sie może jego efektywność znacznie podnieść. Wskazówki te /zalece-
a/ wypływają zarówno z badań prowadzonych w różnych krajach jak
z badań i rozważań prowadzonych przez autora.[3/] Wskazówki te można
stępująco ująć:

/ właściwości szczególnie uzdolnionego sprawdzać kompleksowo - stosu-
jąc kilka z wymienionych metod;

/ nie narzucać szczególnie uzdolnionym sztywnych schematów;

/ wyrabiać tolerancyjny stosunek do nowych pojęć i idei;

/ stwarzać sytuacje wymagające samodzielnego, twórczego myślenia;

/ udostępniać środki do realizacji pomysłów;

/ rozwijać konstruktywny krytycyzm;

/ kształtować u każdego szczególnie uzdolnionego poczucie własnej
wartości i godności unikając zakładania wyższości intelektualnej
czy też moralnej;

/ utrzymywać atmosferę swobody pobudzając do zdobywania wiadomości
na drodze poszukiwań i badań;

3/ Głównie brano wskazówki do poczynań rozwijających myślenie E.P.Torrance'a /poz.63,s.154/ oraz zalecenia rozwijania twórczości M.A.Mood'a /poz. 63, s.155-157/.

urozmaicać kształcenie dążąc do sytuacji, w której zwiększony wysiłek będzie dla szczególnie uzdolnionego przyjemnością;
kompleksowo i wszechstronnie oceniać postępy szczególnie uzdolnionych.

Z pewnością zarówno takich wskazówek jak i warunków oraz zasad żna wymienić więcej. Przedstawione powyżej, o ile będą przestrzega-, są w stanie zapewnić efektywne funkcjonowanie procesu wyłaniania kształcenia szczególnie uzdolnionych w ASG WP.

ONCZENIE

Przedstawione w rozprawie wnioski i propozycje są próbą urzeczy-
tnienia w praktyce akademickiej postulatu innowacji dydaktycznej,
rej jednym z elementów jest proces wyłaniania i kształcenia słu-
czy szczególnie uzdolnionych.

Badania jakie przeprowadzono w ASG WP, potwierdzające założone
wstępnej fazie pracy hipotezy, a także analiza innych badań i sze-
iej literatury pozwoliły, w mniemaniu autora,na dokonanie szeregu
gólnień, które stanowią pewną uaktualnioną koncepcję działań w tej
iedzinie.

Istotnym zamierzeniem pracy autora było ustalenie odpowiedzi na
tania:

Po pierwsze - kogo wyłaniać jako szczególnie uzdolnionego, czyli
kie właściwości powinien posiadać słuchacz szczególnie uzdolniony?

Po drugie - jak wyłaniać i jak kształcić słuchaczy szczególnie
dolnionych?

Po trzecie - jakie muszą istnieć warunki aby proces wyłaniania
kształcenia mógł efektywnie funkcjonować?

W kontekście tak postawionych pytań proces badawczy odzwiercied-
ony w treści rozprawy dał na nie pełne odpowiedzi co z kolei pozwo-
iło zbudować koncepcję wyłaniania i kształcenia słuchaczy szczegól-
ie uzdolnionych, która w swej treści zawiera:

/ szeroki wykaz właściwości słuchaczy szczególnie uzdolnionych z jed-
noczesną propozycją punktowej klasyfikacji /rozdz. 2 i zał. 3/;

/ metody wyłaniania słuchaczy szczególnie uzdolnionych /rozdz. 3/;

/ formy i metody kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych
/rozdz. 4/;

/ elementy warunkujące efektywne funkcjonowanie całego procesu wyła-
niania i kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych /rozdz.5/;

zebieg procesu wyłaniania i kształcenia słuchaczy szczególnie dolnionych /zał. 11/.

Na takie ujęcie tematu rzutowały głównie wyniki badań przeprowa-ych z kadrą naukowo-dydaktyczną ASG WP, która w zdecydowanej więk-ci wskazywała na konieczność dokonania właśnie tego typu ustaleń , 4-10/.

Sprostanie założonemu w rozprawie celowi nie byłoby możliwe bez okiego udziału kadry naukowo-dydaktycznej uczelni, a szczególnie erów biorących udział w badaniach. Wnikliwe postulaty i wnioski oficerów w znacznym stopniu pozwoliły autorowi na wypracowanie iwych do stosowania sposobów postępowania w wyłanianiu i kształce-słuchaczy szczególnie uzdolnionych.

Nie byłoby możliwe również szczegółowe opracowanie poszczególnych blemów bez pomocy kierownictwa i pracowników Oddziału Szkolenia z Wydziału Kadr ASG WP. Udostępniona dokumentacja, a także wnikli-uwagi tych oficerów pozwoliły na wyciągnięcie szeregu ciekawych osków niezbędnych w dokonywaniu właściwych propozycji.

Niezwykle cenne dla autora okazały się postulaty zgłaszane w ciągu stych dyskusji przez kierownictwo i poszczególnych pracowników ytutu Dydaktyki Wojskowej ASG WP.

Wszystkim tym oficerom, za okazaną bezinteresowną pomoc autor skła-głębokie podziękowanie.

Szczególną wdzięczność autor wyraża promotorowi płk. prof. dr. hab. lianowi Kaczmarkowi, którego duża wyrozumiałość i wnikliwe uwagi toku częstych dyskusji pozwoliły na uniknięcie szeregu błędów znacznie pomogły autorowi w opracowaniu całego problemu.

Autor wyraża głęboką nadzieję, że w dalszej pracy nad wyłanianiem kształceniem słuchaczy szczególnie uzdolnionych będzie wspierany zez szerokie grono zaangażowanych nauczycieli akademickich, co z pew-

cią przyczyni się nie tylko do dalszego doskonalenia procesu wyła-
nia i kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych, ale także
doskonalenia całego systemu kształcenia w ASG WP.

BIBLIOGRAFIA

Ackoff R.L. : Decyzje optymalne w badaniach stosowanych, Warszawa 1969, PWN.

Bandura L. : Uczniowie zdolni i kierowanie ich kształceniem, Warszawa 1974, PWN.

Barnett V. : Elementy teorii pobierania prób, Warszawa 1982, PWN.

Bąbol P. : Co to znaczy szeroka droga dla szczególnie uzdolnionych, "Wojsko Ludowe", 1974, nr 1.

Bergson H. : Ewolucja twórcza, Warszawa 1957, PWN.

Beveridge W.B.: Sztuka badań naukowych, Warszawa, 1963, PZWL.

Bogusz J. : Dydaktyka wojskowa, Warszawa 1983, MON.

Bogusz J., Dudek L. i inni : Problemy ujawniania szczególnie uzdolnionych słuchaczy wyższych szkół wojskowych, rozwijania i wykorzystania ich umiejętności, "Zeszyty Naukowe WAP", Warszawa 1975, nr 83.

Bogusz J. i inni: Wybrane zagadnienia dydaktyki wyższych szkół wojskowych, Warszawa 1973, WAP.

Bogusz J. : Problemy ujawniania i kształcenia zainteresowań obronnych młodzieży, "Przysposobienie obronne w szkole", Warszawa 1978, nr 4.

Bolechowska M.: Kształcenie uczniów uzdolnionych w ZSRR, "Chowanna", 1967, nr 1.

Borzym I : Uczniowie zdolni, Warszawa 1979, PWN.

Bright W.E. : Wstęp do badań naukowych, Warszawa 1969, PWN.

Brzeziński J.: Elementy metodologii badań psychologicznych, Warszawa 1980, PWN.

Buttler A. : Przydatność absolwentów w świetle opinii przedsiębiorstw zatrudniających - materiały z konferencji naukowej Kołobrzeg, październik 77; Warszawa-Łódź 1980, PWN.

Celikowa O.P.: Kommunisticzeskij idieał i nrawstwiennoje rozwitije licznosti, Moskwa 1970.

Choynowski M.: Elementy teorii testów psychologicznych, "Przegląd Psychologiczny", 1959, nr 3.

Ciach J. : Możliwości kształcenia wybitnie uzdolnionych podchorążych w wyższych szkołach oficerskich, praca magisterska, Warszawa 1974, WAP.

Ciach J.: : Z badań nad kształceniem podchorążych szczególnie uzdolnionych w wyższych szkołach oficerskich, "Zeszyty Naukowe WAP", 1975, nr 83.

Czekajowski R.: Studia indywidualne w praktyce dydaktycznej uczelni technicznej, "Materiały do zajęć seminaryjnych z dydaktyki szkoły wyższej", Kraków 1976, AGH.

Descartes R.: Prawidła kierowania umysłem, Warszawa 1958.

Dewey J. : Jak myślimy, Warszawa 1957, Książka i Wiedza.

Dietrich E. : Stopień zgodności zatrudnienia z kwalifikacjami absolwentów szkół wyższych w NRD, Materiały z konferencji naukowej - Kołobrzeg, październik 77. Warszawa-Łódź 1980, PWN.

Doświadczenia i innowacje w dydaktyce i metodyce nauczania w studiach dla pracujących wyższych szkół technicznych "Materiały konferencyjne", Gliwice 1977, Politechnika Śląska.

Ficoń K. : Zintegrowany system ujawniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych podchorążych WSMW, "Wybrane zagadnienia dydaktyki wojskowej", Gdynia 1981, t. XVII, WSMW.

Ford H. : Moje życie i dzieło, Warszawa 1925.

French J.L. : Dzieci szczególnie uzdolnione - badania i metody kształcenia, w: Metody pedagogiki specjalnej, red. N.G. Haring i R.L.Schiefelbusch, Warszawa 1973, PWN.

Gerstman S.: Rozmowa i wywiad w psychologii, Warszawa 1956, PWN.

Gołaszewska H.; Nakasimowicz M.: Twórczość a osobowość twórcy, Lublin 1958.

Gondzik E. : Kariery szkolne uczniów zdolnych, Warszawa 1976, WSziP.

Green D.R. : Psychologia szkolna, Warszawa 1970, PWN.

Hyman R. : Badania naukowe w psychologii, Warszawa 1968, PWN.

Iniewski F. : Wychowawcza działalność szkoły radzieckiej, Warszawa 1973, PWN.

Innowacyjna dydaktyka wyższej szkoły wojskowej, "Kierunki modernizacji dydaktyki wyższej szkoły wojskowej oraz dobór i kształcenie słuchaczy szczególnie uzdolnionych" - Informacja o przebiegu i wynikach I międzyuczelnianej konferencji naukowej, Warszawa 1977, ASG WP.

anowski A. : Kierowanie wychowawcze w toku lekcji, Warszawa 1974, PWN.

anowska A. : Uzdolnieni absolwenci szkół średnich a uczelnia wyższa - badania szkockie, "Dydaktyka szkoły wyższej", 1977, nr 2 /38/.

erons W.S. : Zasady nauki. Traktat o logice i metodzie naukowej, Warszawa 1960, PWN.

Kaczmarek S.: Motywy wyboru kierunku studiów, "Dydaktyka szkoły wyższej", 1971, nr 2 /14/.

Kaczorowski Z.: Kto może być wynalazcą? "Wynalazczość i Racjonalizacja, 1960, nr 2.

Kaempffert W.: Epokowe wynalazki w Ameryce i Europie. Historia ich powstania i twórców, Warszawa 1932.

Kalinin M.I.: O wychowaniu komunistycznym, Warszawa 1950.

Kiernicki B.: O poszukiwaniu metod kształcenia twórczych zdolności technicznych, "Wychowanie techniczne w szkole", 1969, nr 7.

Konopnicki J.: Niedostosowanie społeczne, Warszawa 1971, PWN.

Korszunow A.: Od wrażenia do poznania naukowego, Warszawa 1969, Wiedza Powszechna.

Kosyrz Z., Paleski Z.: O kształceniu ludzi uzdolnionych, "Żołnierz Wolności", 1973, nr 64.

Kowalewski Z.: Technika badań oceniających. Badanie skuteczności oddziaływania i działalności społecznej, "Kwartalnik Pedagogiczny", 1957, nr 2.

Kowalski A.: Zdolny czy uzdolniony, "Żołnierz Wolności", 1975, nr 232.

Kowalski J., Wojewódzki R.: Problemy intensyfikacji kształcenia indywidualnego słuchaczy szczególnie uzdolnionych w WOSL, "Zeszyty Naukowe WAP", 1975, nr 83.

Kozielecki J.: Rozwiązywanie problemów, Warszawa 1969, PZWS.

Kozielecki J.: Zagadnienia psychologii myślenia, Warszawa 1968, PWN.

Kozłowski M.: Kształcenie podchorążych szczególnie uzdolnionych metodą przyspieszania - praca mgr /pod kier. nauk. prof.dr.hab.J.Bogusza/, Warszawa 1977, WAP.

Kretschmer E.: Ludzie genialni, Warszawa 1934.

Kreute M.: O sprawach prowadzenia polemiki i wartości metody testów "Przegląd psychologiczny", 1958, nr 2.

Kształtowanie zdolności i umiejętności kierowniczych /organizatorskich/. Ujawnianie i kształcenie słuchaczy ASG szczególnie uzdolnionych, Warszawa 1975, ASG WP.

Kunowski S.: Nauczycielskie poznawanie uczniów, "Kwartalnik pedagogiczny", 1961, nr 3.

Kupisiewicz Cz.: Główne kierunki reformy japońskiego systemu szkolnego w świetle raportu Centralnej Rady Oświatowej, "Kwartalnik pedagogiczny", 1974, nr 4/74/.

Kupisiewicz Cz.: Indywidualizacja kształcenia a rozwijanie uzdolnień, "Nowa Szkoła", 1973, nr 10.

Kupisiewicz Cz.: Osiągnięcia oświatowe i kierunki doskonalenia szkolnictwa w świetle prac komisji ekspertów, "Kwartalnik pedagogiczny", 1974, nr 4.

Kupisiewicz Cz.: Przemiany edukacyjne w świecie, Warszawa 1978, Wiedza Powszechna.

Langervin E.: Myśl i działanie, Warszawa 1956.

Lejtes N.S. : Problem zdolności ogólnych w aspekcie rozwojowym, w: "Zagadnienia psychologii i różnic indywidualnych, red. J.Strelau, Warszawa 1971, PWN.

Lejtes N.S. : Zdolności, w: "Psychologia", red. A.Smirnow, Warszawa 1966, PWN.

Lewowicki T.: Dziecko wybitnie zdolne, "Oświata i wychowanie", 1976, nr 1 /362/.

Lewowicki T.: Indywidualizacja kształcenia - dydaktyka różnicowa, Warszawa 1977, PWN.

Lewowicki T.: Kształcenie uczniów zdolnych, Warszawa 1980, WSziP.

Luba R.: Metody pracy z uczniami uzdolnionymi oraz sposoby budzenia indywidualnych zainteresowań uczniów, "Chowanna", 1966, nr 2.

Łobodzki M.: Metody badań pedagogicznych, Warszawa 1982, PWN.

Łubnicki N.: Nauka poprawnego myślenia, Warszawa 1965, PWN.

Łukaszewski St.: Talent w centrum uwagi, "Żołnierz wolności", 1976, nr 83.

Łukowska A.: Szkoły nowego typu w ZSRR, "Ruch Pedagogiczny", 1970, nr 4.

Madeja J.: Szkoły dla uczniów wybitnych w aspekcie historycznym, "Chowanna", 1967, nr 1.

Makarenko A.S.: Dzieła, Warszawa 1955-57, PZWS.

akarenko A.S.: Wybrane prace pedagogiczne, Warszawa 1950, Nasza Księgarnia.

ałkow N.J.: Przejawianie się indywidualnych różnic typologicznych procesów nerwowych w zdolnościach umysłowych, w: "zagadnienia różnic indywidualnych", Warszawa 1971, PWN.

etodyka wojskowych badań naukowych /cz. I i II/, Warszawa 1982, ASG WP.

igdał K.: Studenci szczególnie uzdolnieni - ujawnianie, kształcenie, wykorzystanie, Warszawa 1976, Instytut Polityki Naukowej i Szkolnictwa Wyższego.

ika St.: Postawy i ich badanie, "Materiały do nauczania psychologii", red. L.Włoszczynowa, Warszawa 1971, PWN, t. I.

izia T.: Wychowanie nowego człowieka w szkołach Komisji Edukacji Narodowej, "Przegląd humanistyczny", 1972, nr 2.

odel osobowości absolwenta ASG WP, Warszawa 1974, ASG WP.

odel wojskowego pracownika naukowego, Warszawa 1975, ASG WP.

odel wykształconego Polaka, materiały sesji naukowej pod red. B.Suchodolskiego, Wrocław-Warszawa 1980, Ossolineum.

uszyński H.: Ideał i cele wychowawcze, Warszawa 1974, WSziP.

uszyński H.: Wstęp do metodologii pedagogiki, Warszawa 1971, PWN.

ysłakowski Z.: Co to jest talent pedagogiczny, w: "osobowość nauczyciela", red. W.Okoń, Warszawa 1959, PZWS.

ysłakowski Z.: Pisma wybrane, red. T.Nowacki, Warszawa 1971, PZWSz.

ysłakowski Z.: Praktyka, rutyna i twórcze doświadczenie, "Nowa Szkoła", 1969, nr 12.

akoneczna D.: Szkolne koła zainteresowań terenem kształtowania naukowych i organizacyjnych talentów, w: "O nowoczesną dydaktykę", red. Cz.Kupisiewicz, Warszawa 1974, WSziP.

asiukiewicz K.: Wylęgarnia talentów czy normalne klasy, "Ekspres wieczorny", 1978, nr 64.

iklewicz P.: Kształcenie dzieci utalentowanych i opieka nad nimi, "Kultura i społeczeństwo", 1971, nr 1.

owacki T.: Teczka biograficzna ucznia, Warszawa 1960, PZWS.

owak J.: Wynalazczość a wychowanie, Warszawa - Wrocław 1976, Ossolineum.

owak S.: Studia z metodologii nauk społecznych, Warszawa 1965, PWN.

owoczesność w kształceniu i wychowaniu - wybór artykułów z kwartalnika "Perspectives", wyd. UNESCO, red. Cz.Kupisiewicz, Warszawa 1982, WSziP.

cena ujawniania i kształcenia oraz pracy i rozwoju intelektualno-zawodowego kadry wytypowanej w latach 1973-75 w wyższych szkołach wojskowych jako uzdolnionej o określonych kierunkach wiedzy i twórczości, Warszawa 1977, Departament Kadr MON.

Okoń W.: O postępie pedagogicznym, Warszawa 1970,KiW.

Okoń W.: Szkoła a rozwój współczesnej nauki i techniki, "Studia Pedagogiczne", 1973, t. XXV.

Okoń W.: Szkoły eksperymentalne i wiodące, Warszawa 1966, PZWS.

Paleski Z.: Szeroka droga dla szczególnie uzdolnionych, "Wojsko Ludowe", 1973, nr 7.

Perspektywy Szkolnictwa Wyższego, materiały z konferencji naukowej w Egsdorf k. Berlina, Warszawa 1978, PWN.

Pieter J.: Ogólna metodologia pracy naukowej, Wrocław 1967, Ossolineum.

Pieter J.: Sprawa uczniów wybitnych, "Chowanna", 1967, nr 1.

Pieter J.: Z zagadnień pracy naukowej, Wrocław 1974, Ossolineum.

Pietrasiński Z.: Kształcenie postaw twórczych na co dzień, "Studia pedagogiczne", 1973, t. XXV.

Pietrasiński Z.: Myślenie twórcze, Warszawa 1969.

Pietrasiński Z.: Ogólne i psychologiczne zagadnienia innowacji, Warszawa 1971, WSziP.

Pietrasiński Z.: Psychologia sprawnego myślenia, Warszawa 1961, PWN.

Pietrasiński Z.: Zdolności, w: "Psychologia" - red. T.Tomaszewski, Warszawa 1975, PWN.

Podstawy kierowania procesem kształcenia ze szczególnym uwzględnieniem wyższego szkolnictwa wojskowego, cz.I-V, Zegrze 1981, WOSWŁ.

Polny R.: Praktyka i dyskusja nad kształceniem talentów na zachodzie i w ZSRR, "Chowanna" 1967, nr 1.

Problematyka szczególnie uzdolnionych w wojsku, Warszawa 1977, WAP, ASG WP.

Pomykało W.: Zdolni, wybitnie zdolni i utalentowani w ustroju socjalistycznym, "Wychowanie", 1972, nr 20/21.

Problemy wyższego szkolnictwa w świetle reformy systemu oświaty w Polsce a zagadnienia przygotowania kadr dowódczo-sztabowych /Opracowanie zbiorowe/, Warszawa 1974, ASG WP i Komisja Rady Wyższego Szkolnictwa Wojskowego MON.

Rataj M.: Uzdolnienia, kształcenie, praca, Warszawa 1975, IW CRZZ.

Reykowski J.: Jak kształcić młodzież szczególnie uzdolnioną, "Nowa Szkoła", 1973, nr 1.

Rozet I.: Psychologia fantazji, Warszawa 1982, PWN.

Rubinsztein S.L.: Podstawy psychologii ogólnej, Warszawa 1966, KiW.

Rudniański J.: Nauka, twórczość i organizacja, Warszawa 1976, PWN.

Rudniański J.: Sprawność umysłowa, Warszawa 1970, Wiedza Powszechna.

Sanocki W.: Kwestionariusze osobowości w psychologii, Warszawa 1976, PWN.

Sawicki M.: Kształcenie uczniów uzdolnionych do nauk przyrodniczych na poziomie średnim, "Studia pedagogiczne", 1973, t. XXV.

Sawicki W.: Wywiad jako jedna z podstawowych technik badawczych w pedagogice społecznej, "Ruch pedagogiczny", 1968, nr 5.

Seyle H.: Od marzenia do odkrycia naukowego, Warszawa 1967, PWN.

Sidor M., Michalczak J.: Szczególnie uzdolnieni - realizacja badań, "Wojsko Ludowe", 1976, nr 3.

Skorny Z.: Obserwacje, interpretacje, charakterystyki psychologiczne, Warszawa 1968, PZWS.

Słownik Języka Polskiego, red. W.Doroszewski, PAN.

Słownik psychologiczny, red. W.Szewczuk, Warszawa 1979, Wiedza Powszechna.

Słyszowa S.: Opieka wychowawcza nad dziećmi i młodzieżą szczególnie uzdolnioną intelektualnie, "Oświata i wychowanie", 1975, nr 11/29.

Sokołowski S.: Metodologiczne problemy kształcenia zindywidualizowanego, "Zeszyty Naukowe", WAP, nr 83/1975.

Sokólska J.: Efektywność dydaktyczna studiów w uniwersytecie warszawskim najlepszych absolwentów szkół średnich - komunikat z badań, Warszawa - Łódź 1978, PWN.

Stasiak B.: Szkoła wbrew tradycjom "Ekspres wieczorny - Kulisy", Warszawa 3-5.06.1983, nr 108.

Stefański L.: Rozpoznawanie i kształtowanie uzdolnień wojskowych wśród żołnierzy służby zasadniczej, praca mgr. /pod kier. dr. J.Cendrowskiego/, Warszawa 1980, WAP.

Strelau J.: Różnice indywidualne w zdolnościach uczniów i wynikające stąd wnioski dla procesu dydaktycznego, "Oświata i wychowanie", 1974, nr 6/11.

Suchodolski B.: Edukacja na rozdrożu, "Kwartalnik pedagogiczny, 1981, nr 2/100/.

Suchodolski B.: Oświata i człowiek przyszłości, Warszawa 1974, KiW.

Suchodolski B.: Tworzyć ludzi zdolnych, "Polityka", 1971, nr 3.

Suchodolski B.: Wychowanie dla przyszłości, Warszawa 1968, PWN.

Suchodolski B.: Zdolności są wartością ogólnospołeczną, "Wychowanie" 1972, nr 20/21.

Szczerba W.: Problem pracy z młodzieżą uzdolnioną w systemie szkolnictwa wojskowego, "Zeszyty Naukowe WAP", nr 83/1975.

Szczepański J.: Zapytaj samego siebie, Warszawa 1983, Nasza Księgarnia.

Szewczuk Wł.: Psychologia, Warszawa 1975, WSziP.

Szewczuk Wł.: Psychologia w służbie życia, Warszawa 1982, WSziP.

Szulc B.: System wyłaniania i kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych w ASG WP, praca dyplomowa, Warszawa 1978, ASG WP.

Szymański J.: Rozwój szkolnictwa we Francji, "Kwartalnik pedagogiczny", 1974, nr 4.

Szymański J. : Z doświadczeń włączania studentów do badań naukowych. "Życie szkoły wyższej" 1975, nr 12.

Tatkowski A.: Problematyka modernizacji procesu dydaktycznego w szkolnictwie wyższym, "Materiały do zajęć seminaryjnych z dydaktyki szkoły wyższej", Kraków 1976, AGH.

Thomas J.: Edukacyjne problemy współczesnego świata, Warszawa 1980, PWN.

Tomaszewski T.: Psychologia, Warszawa 1976, PWN.

Turek F.: Poznawanie i kształcenie uzdolnionej młodzieży wojskowej na przykładzie jednego z ośrodków szkolenia WOPK, "Zeszyty Naukowe WAP", 1975, nr 83.

Tymowski J.: Kariera chodzi z posłusznymi. "Ekspres wieczorny - Kulisy", 3-5.06.1983, Nr 108 /11271/.

Vallentin A.: Dramat Alberta Einsteina, Warszawa 1957, PWN.

Wachowski M.: Ankiety jako środek badań naukowych, "Chowanna" 1967, nr 1.

Wańkowicz Z.: Niektóre problemy studiów młodzieży szczególnie uzdolnionej, "Zeszyty Naukowe WAP" 1975, nr 83.

Wańkowicz Z.: Kariery studenckie najlepszych absolwentów szkół średnich - autoreferat rozprawy doktorskiej.

Wasyluk A., Kuś H.: O nauce szkolnej uczniów zdolnych, Warszawa 1971, PZWS.

Wieczorek T.: Olimpiady szkolne jako jedna z form pracy z uczniami wybitnymi, "Chowanna" 1967, nr 1.

Wieczorkiewicz St.: Psychologiczne problemy ujawniania szczególnie uzdolnionych słuchaczy Akademii wojskowych, praca mgr /kier.dr Z.Paleski/, Warszawa 1977, WAP.

Wiloch T.: Radziecki system oświatowo-wychowawczy, Warszawa 1962, PWN.

Więckowski R.: Problem indywidualizacji w nauczaniu, Warszawa - Wrocław 1973, Ossolineum.

Wilson E.B.: Wstęp do badań naukowych, Warszawa 1964, PWN.

Wiśniewska W.: Wpływ sposobu stawiania pytań w ankietach na rodzaj odpowiedzi. "Studia socjologiczne" 1963, nr 4.

Wróblewski R.: Model zawodowo-osobowy dowódcy oddziału w aspekcie wymagań przyszłego pola walki - rozprawa doktorska /opr.pod kier.prof.dr.hab. J.Zakrzewskiego/, Warszawa 1983, ASG WP.

Wolter W.: Przesłanki prognozy społecznego zapotrzebowania na działalność szkolnictwa wyższego w NRD, materiały z konferencji naukowej Kołobrzeg 1977, Warszawa - Łódź 1980, PWN.

Woźnicka A.: Indywidualny tok studiów w polskim szkolnictwie wyższym, komunikat z badań, Warszawa - Łódź 1979, PWN.

Woźnicka A.: Studia indywidualne - problemy, rozwiązania, propozycje, Warszawa 1981, PWN.

Wygaś K.: Poznawanie uczniów wybitnych, "Chowanna" 1967, nr 1.

Zaczyński W.: Pojęcie metody obserwacji, jej technika i granice poznawcze, "Ruch pedagogiczny" 1966, nr 4.

Zakrzewski J.: System przygotowania nowoczesnych kadr dowódczo-sztabowych, Rozprawa habilitacyjna, Warszawa 1975, ASG WP.

Zarządzenie Komendanta ASG WP im.gen.broni K.Świerczewskiego ne 12 z dnia 3.02.1978 r. w sprawie wdrożenia systemu ujawniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych słuchaczy ASG WP.

Zarządzenie Ministra Obrony Narodowej nr 37/MON z dnia 29.VII. 1974 w sprawie ujawniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych słuchaczy wyższych szkół wojskowych oraz ich wykorzystania po ukończeniu studiów, "Dziennik Rozkazów MON", 1974, nr 9.

Zieleniewski J.: Efektywność badań naukowych, Warszawa 1966, PWN.

Zinowcew S.I.: Proces dydaktyczny w radzieckiej szkole wyższej, Warszawa 1971, PWN.

ZAŁĄCZNIK 1

RYS HISTORYCZNY KSZTAŁCENIA SZCZEGÓLNIE UZDOLNIONYCH[1/]

Konieczność kształcenia i wykorzystania ludzi zdolnych dostrze-
no w historii rozwoju ludzkości już bardzo wcześnie. W przeciwień-
wie jednak do współczesnej cywilizacji naukowo-technicznej traktu-
cej - zwłaszcza w państwach socjalistycznych - uzdolnienia ludzkie
ko najwyższe dobro i wartość ogólnospołeczną warunkującą dalszy,
ybki rozwój i postęp kraju, w minionych epokach nosiły one najczęś-
ej charakter elitarystyczny. Najczęściej posiadane zdolności przy-
sywano wówczas ludziom klas uprzywilejowanych i propagowano użyt-
wanie ich dla własnego dobra i dobra własnej klasy i choć było
ele spojrzeń odmiennych - postępowych, to poglądy te przetrwały
ele wieków.

Uzdolnieniami i zdolnościami zajmowało się wielu znanych myślicie-
starożytności. Sokrates /469-399/ interesował się głównie efektami
iałalności ludzkiej, a szczególnie pasjonował się sprawą tworzenia
wórczości/. W swej działalności często wypytywał poetów, muzyków
rzeźbiarzy o metody i technikę przez nich stosowaną. Uzdolnienia
zdolności zajmują szczególne miejsce w pracach Platona /427-347/.
worzył on już koncepcje różnicowania pracy dydaktycznej pod kątem
ndywidualnych zdolności poszczególnych ludzi. Zróżnicowanie ludzi
rodzonymi zdolnościami uzasadniało zdaniem Platona, konieczność
odziałów z odpowiednim wykorzystaniem posiadanych uzdolnień. Według
akiej teorii każdy wg. uzdolnień i zdolności powinien zajmować
dpowiednie miejsce w państwie i społeczeństwie. Był to jeden z głów-

---

/ Zarys wykonano na podstawie opracowań J.Ciacha /poz. 17/,
T.Lewowickiego /poz. 63, s.10-35; 58-66, 87-91, 112-114/
i /poz.62, s.12-56/ oraz I.Borzym /poz. 11, s.23-30.

kanonów platonowskiej koncepcji "idealnego państwa". Znaczną ością koncepcji platonowskich było dostrzeganie możliwości łacenia /doskonalenia i rozwijania/ posiadanych przez człowieka ności. Podobnie jak Platon, konieczność rozwijania zdolności rzegał także Arystoteles /384-322/.

Znaczne zainteresowania problemami zdolności wykazywał także tylian /35-100/, który dostrzegając różne uwarunkowania rozwoju lnień i zdolności szczególną uwagę zwracał na wpływ wychowania ozwój zdolności.

W okresie Odrodzenia w pierwszym traktacie o humanistycznym wy- waniu pt. "Książeczka o szlachetnych obyczajach i studiach wyzwo- ych" Piotr Vergeria /ok. 1400 r./ domagał się bacznego śledzenia lnień duchowych. Wskazywał on także, iż nie każdy powinien uczyć wszystkiego, ale tylko tych dyscyplin, w których ma największe lności.

Druzgocącej krytyce poddał scholastyczną wiedzę oraz formy łacenia Jan Ludwik Vives /1492-1540/. Proponował on nauczanie ywidualne uczniów według ich zainteresowań, charakteru i zdolności.

Znakomity polski uczony A.Frycz Modrzewski /1503-1582/ proponował ór uczniów do szkół zgodnie z posiadanymi przez nich uzdolnieniami. ając zdolności za wrodzone widział jednak potrzebę ich kształce- . W dziele "O poprawie Rzeczypospolitej" twierdził On, że "... ład- przyrodzone uzdolnienie nie jest tak znakomite, aby się nie stało zcze znakomitsze i jeszcze bardziej niezwykłe, gdy się do niego dołączy światło nauki i wykształcenie umiejętności".

Problematyką uzdolnień zajmował się również Rene Descartes 96-1650/, który w dziele "Rozprawa o metodzie dobrego powodowania im rozumem i szukania prawdy w naukach", dowodził, że uzdolnienia lzkie pobudzane odpowiednią metodą doprowadzą do ich pełnego oświe-

.a.

Jan Locke /1632-1704/ wskazywał na znaczną rolę jaką spełniają
owanie i kształcenie w kształtowaniu zdolności ludzkich.
Symptomy kształcenia wg uzdolnień wprowadzili w szkołach ludowych
giej połowy XVII wieku Bracia Szkół Chrześcijańskich. W procesie
zania dzielili oni dzieci na trzy grupy według zdolności, stosu-
z bardziej zdolnymi aktywniejsze metody nauczania.
Społeczną rolę uzdolnień i zdolności dostrzegał Antoine Condorcet
43-1794/. W okresie Wielkiej Rewolucji Francuskiej domagając się
ół zawodowych uważał, że rewolucja znosząc uprzywilejowanie wyższych
nów przyznaje prawo kształcenia każdemu obywatelowi według jego
olnień i możliwości. Zdolności poszczególnych obywateli mają określe znaczenie dla państwa i całego społeczeństwa dlatego też twierł, że sprawą państwową jest wychowanie i kształcenie wspomagające wój uzdolnień.
W XIX wieku zarysowały się dwa rodzaje kształcenia w szkolnictwie mentarnym. Pierwszy - system nauczania ekspansywnego /system zbioy zwany także monitorialnym/, który propagowali Andrzej Bell 53-1832/ i Józef Lancaster /1778-1832/ polegający na tym, że grupy eci uczone były przez tzw. monitorów, a nauczyciel czuwał nad caią nauki. W systemie tym bezpośredni kontakt nauczyciela z uczniabył ograniczony do minimum. Drugi - system nauczania indywidualizuego bardziej długotrwały i gruntowny propagowany był głównie przez a Henryka Pestalozziego /1746-1827/. System ten opierał się na ntownym rozeznaniu w możliwościach i zdolnościach ucznia i kształiu ich przy podejściu zindywidualizowanym.
Druga połowa wieku XIX i początek XX to początek intensywnego nteresowania się problemami zdolności i uzdolnień psychologów sperymentalnych.

Franciszek Galton /1822-1911/ zajmujący się nauką o inteligencji
nej był autorem badań nad uzdolnieniami człowieka i dziedziczeniem
utdolnień. Jednocześnie zebrał on szereg dowodów świadczących
ływie zdolności na efekty działalności ludzkiej oraz na powodzenie
wieka w pracy i nauce. Wskazywał on także, iż jednostek wybitnie
lnionych jest równie mało jak jednostek upośledzonych, natomiast
ięcej jest jednostek uzdolnionych przeciętnie.

Alfred Binet /1857-1911/ i W.Stern /1871-1938/ zajmowali się pomia-
zdolności, a głównie zdolności do uczenia się, którą utożsamiali
teligencją. Stworzyli oni nowy kierunek w psychologii zwany psycho-
ą różnicową. A.Binet opracował po raz pierwszy metryczną skalę po-
ru inteligencji.

Badania inteligencji w sposób naukowo-laboratoryjny zapoczątkował
ze swoimi uczniami Wolhelm Wundt /1832-1920/. Utworzył on pierwsze
oratorium psychologii fizjologicznej w Lipsku.

Od działalności Bineta i Sterna rozpowszechniły się różnego rodzaju
ania testowe. Z upływem czasu wielu psychologów Europy i Ameryki
dart, Burt, Bobertag, Decroly, Termann, Childs, Kuhluman/ opracowało
reg testów do określania inteligencji i zdolności. Jednocześnie za-
to zdawać sobie sprawę z niekorzystnego wpływu, dla uczniów ponad-
eciętnych, wspólnego, klasowego kształcenia uczniów.

Na przełomie XIX i II wieku zaczęły powstawać różne systemy i me-
y wyłaniania, rozwijania i kształcenia jednostek ponadprzeciętnie
olnionych.

W szkolnictwie Stanów Zjednoczonych zastosowano tzw. "Metodę pro-
tów", która polegała na zgłaszaniu przez uczniów projektów do pro-
mu kształcenia oraz planów ich realizacji poprzez problemowe ujmo-
ie materiału nauczania.

Znaczną indywidualizację i samodzielność uczniów w kształceniu
kładał stworzony przez Helenę Parkhurst /1887-1957/ "Plan Daltoński"
m. Dalton w USA/. Plan ten opierał się głównie na rozwijaniu

atywy i myślenia uczniów przy szerokim wykorzystaniu pracowni,
atoriów i znacznej ilości środków dydaktycznych.
zerokie rozwijanie zdolności poznawczych oraz zainteresowań za-
o w eksperymencie przeprowadzonym w Chicago przez J.Dewey'a,
w 1896 roku przy uniwersytecie utworzył specjalną szkołę ekspe-
talną.[2/] Eksperyment Dewey'a inspirował powstawanie podobnych
na terenie całych Stanów Zjednoczonych.
Jedną z bardziej znanych metod kształcenia była zastosowana od
roku przez C.D. Washburne'a tzw. metoda winetkowska /od dzielnicy
ego Winetki/. W metodzie tej uwzględniano znaczną aktywizację
dywidualizację nauki według uzdolnień i możliwości ucznia. Istotą
ego kształcenia było kształtowanie silnej osobowości przez budze-
w jednostkach twórczego ducha i poczucia łączności społecznej.
burne zakładał, że postęp społeczny nie jest możliwy bez zapewnie-
jednostce swobody wyrażania swej indywidualności.
Znaczne osiągnięcia w kształceniu talentów zaczęto notować także
ropie. Prekursorami w tej dziedzinie byli O.Decroly, K.Linke,
einet i J.A. Sickinger.
System stworzony przez J.A. Sickingera zwany często "systemem mann-
skim", a funkcjonujący od 1895 roku zakładał cztery ciągi klas.
pierwszy dla uczniów przeciętnie zdolnych. Ciąg drugi, w którym
leżności od wyników istniała możliwość przejścia do innych typów
/nauka 6-7 letnia/. Ciąg trzeci tworzyły klasy pomocnicze /4-let-
dla dzieci opóźnionych w rozwoju umysłowym, z możliwością przej-
po ich ukończeniu do innych klas. Ciąg czwarty stanowiły klasy
ejściowe przygotowujące najzdolniejszą młodzież do szkół średnich.

Szkoła ta /Laboratory School/ istniała tylko do 1903 roku. Była to szkoła o charakterze elitarnym skupiająca dzieci z najbogatszych rodzin w mieście.

Dużym osiągnięciem w szkolnictwie był także funkcjonujący w okre-
trwania Republiki Weimarskiej tzw. "Plan jenejski" związany bez-
ednio z koncepcjami Piotra Petersena. Istotą planu był luźny pro-
nauczania według zaproponowanych przez uczniów tematów, realizo-
według zainteresowań i zdolności umysłowych uczniów.
Najistotniejszą cechą wymienionych planów było uwzględnianie
ztałceniu najróżnorodniejszych zdolności i uzdolnień dzieci.
ty podobne /szczególnie systemu mannheimowskiego/ rozwinęły się
al we wszystkich większych miastach Niemiec a także częściowo
strii i Szwajcarii. Lansowana koncepcja indywidualizacji naucza-
stosownie do różnic w poziomie zdolności przekształciła się jed-
z czasem w narzędzie selekcji społeczno-klasowej.
W 1916 roku powołano w Niemczech komitet do opracowania systemu
ałcenia uczniów o wybitnych zdolnościach /Spranger, Sickinger,
rsen , Kirschensteiner/. Komisja zastanawiała się nad możliwoś-
i kształcenia talentów na poziomie szkół podstawowych, średnich
ższych. Postulowano potrzebę wykaniania i kształcenia talentów,
jednocześnie przestrzegano przed zbyt licznym ich dopływem do
ł wyższych kosztem zawodów praktycznych.
W utworzonym w roku 1917 gimnazjum /6-letnim/ i 3-letniej szkole
niej kształcono nawet systemem skróconym najlepszych absolwentów
ińskich szkół ludowych. W systemie tym nie uwzględniano statusu
tkowego ani pochodzenia społecznego uczniów. Stosowano także cał-
te lub częściowe zwolnienie z opłat szkolnych.
W Szwajcarskich Ecole du Mail zastosowano w kształceniu znormali-
ne karty ilustrowane /tzw. fiszki/ uwzględniające zróżnicowanie
lektualne uczniów.
W szkolnictwie belgijskim od 1936 roku propagowano "metodę ośrod-
zainteresowań", której twórcą był Decroly. Uwzględniała ona w pro-
ach nauczania potrzeby i zainteresowania oraz badawczą samodziel-

ć uczniów wybitnych.

W Polsce, w okresie międzywojennym zaczęto również dostrzegać ko-
czność wyłaniania i kształcenia jednostek uzdolnionych. Bogdan
roczyński w wydanej w 1923 roku książce "Uczeń i klasa" zwracał
gę na wyodrębnienie uczniów zdolnych z klas zbiorowych pisząc, że
. w nauczaniu zbiorowym uczniów o różnych uzdolnieniach tracą
śnie najbardziej zdolni.... Największe zdolności nie doprowadzą
twórczych czynów bez kultury woli, bez sił charakteru". /Cyt. za
oriszowski, Przegląd niektórych pozycji literatury pedagogicznej
wiającej problemy uczniów wybitnie uzdolnionych, "Chowanna", 1/1967,
100/. Znana jest również praca Józefa Syski "O traktowaniu uczniów
zególnie zdolnych" wydana w 1938 roku. Autor proponuje między inny-
przy selekcji uzdolnionych stosowanie szerokiej obserwacji pedago-
znej oraz wypełnianie kwestionariuszy /stosowanie metod socjome-
rycznych/.

Proponuje on także tworzenie odrębnych klas rozwijających zdolno-
i i zainteresowania wskazując także zadania szkół w tej dziedzinie.

Praktyczną realizację tych koncepcji kształcenia zastosowano
Polsce, w pierwszym eksperymentalnym Gimnazjum im. Sułkowskich
Rydzynie.[3/]

Szczególne zainteresowanie kształceniem kadr utalentowanych wzrosło
II-ej wojnie światowej. W Stanach Zjednoczonych Ameryki Północnej
kształcenia indywidualizującego zaczęto przechodzić do grupowania
czególnie uzdolnionych, początkowo tylko w formie specjalnych klas,
następnie całych szkół dla uzdolnionych.

Tylko w roku 1948 do klas /szkół/ kształcących uczniów uzdolnio-
ch uczęszczało w USA ponad 20 tysięcy młodzieży. Osiągnięcia radziec-

---

3/ Szerzej o wskazanym eksperymencie traktuje praca Arkadiusza Piekara /oprac. zbiorowe/ pt. "Eksperymenty Pedagogiczne w Polsce w latach 1900-1939". Wyd. Ossolineum, 1963 rok.

j astronautyki wywołały ostrą krytykę systemu szkolnictwa i zmobili-
ało społeczeństwo amerykańskie do efektywniejszej opieki nad mło-
eżą o ponadprzeciętnych uzdolnieniach. Szczególnym propagatorem
i kształcenia talentów był po 1956 roku admirał H.G. Rickorer.
w 1958 roku około 50% szkół podstawowych oraz 80% szkół średnich
racowało koncepcje kształcenia oraz rozpoczęło grupowanie uczniów
ług uzdolnień. Eksperymentalne szkoły dla uczniów uzdolnionych
orzono także przy wielu uniwersytetach. W ostatnich latach więk-
ść stanów powołała specjalne urzędy do spraw wykaniania i kształ-
ia młodzieży uzdolnionej. W powołanych szkołach specjalnych dla
itnie zdolnych /szczególnie Chicago, Baltimore, Filadelfia, Nowy
k/ stworzono specjalne programy poszerzające i przyspieszające
wój zdolności. Uniwersytet w Chicago stworzył możliwości rozpoczy-
ia studiów przed opanowaniem całości materiału szkoły średniej.

W dziedzinie kształcenia uzdolnionych duże osiągnięcia ma Związek
dziecki. Znycznym powodzeniem od szeregu lat, a zwłaszcza po drugiej
jnie światowej cieszyły się szkoły obcojęzyczne. Wiele uwagi poświę-
no także matematyce /Pierwsza olimpiada matematyczna już w 1936 roku
Moskwie/.

Szczególnie problemy związane z młodzieżą szczególnie uzdolnioną
stały podniesione na forum XXII Zjazdu KPZR /1961 rok/. W programie
azdu stwierdzono, że "Partia będzie stale troszczyć się o to, by
worzyć wszelkie warunki dla najbardziej pełnego ujawniania zdolności
obistych każdego człowieka."

Charakterystycznym w szkolnictwie radzieckim jest podejście do
roblemu kształcenia uczniów wybitnych od strony ich zdolności specjal-
ych. Przyjmuje się zasadę, że na wyższym poziomie kształcić należy
dolnienia w określonym kierunku, zgodnym z tzw. uzdolnieniem "wio-
ącym". W pozostałych dziedzinach wiedzy kształcenie powinno być na

iomie uczniów przeciętnych. Propagatorem takiej idei był głównie
ruteckij.

Niezależnie od kształcenia w szkołach o profilu podstawowym i śred-
, młodzież szczególnie uzdolniona kształci się w szkołach o kieru-
nauk ścisłych prowadzonych przez uniwersytety, które decydują o or-
izacji, programach i metodach kształcenia. Do głównych ośrodków
iego kształcenia możemy zaliczyć Moskwę, Leningrad, Kijów i Nowo-
irsk. Nowosybirski Ośrodek Naukowy prowadzi ostrą selekcję bardzo
ej ilości młodzieży uzdolnionej w kierunku matematycznym. Np. w 1965
u ze startujących w olimpiadzie organizowanej przez ośrodek około
0 uczniów do 3-letniej specjalnej szkoły przyjęto 400 najzdolniej-
ch matematyków.

Oprócz wymienionego systemu kształcenia z uczniami wybitnymi sto-
je się wysoko posuniętą indywidualizację o czym świadczą fakty koń-
enia szkół średnich przez uczniów 12-14 letnich oraz uczelni wyższych
zez 16-18-latków.

Rozszerza się także w ZSRR system kształcenia organizowany przy
ziale wielkich przedsiębiorstw przemysłowych.
eroko rozpowszechniona jest działalność szkolnych i pozaszkolnych
ł zainteresowań i rozwoju uzdolnień, a także ośrodków młodych tech-
ków, ośrodków kultury i pałaców młodzieży.

Przedstawiony zarys nie obejmuje wszystkich kierunków działań
tej dziedzinie. Wskazując jednak najważniejsze, pozwala uwypuklić
soką rangę problemu w rozwoju kształcenia.

ZAŁĄCZNIK 2

NCEPCJA TEORII UZDOLNIEŃ I ZDOLNOŚCI W LITERATURZE PRZEDMIOTU

Proces wyłaniania i kształcenia jednostek szczególnie uzdolnionych, funkcjonuje w Wojsku Polskim już od szeregu lat, nadal budzi wie- ontrowersji i nieporozumień. Dotyczą one głównie rozbieżności ŻnorodnegO interpretowania terminów: "zdolności", "uzdolnienia", zczególne uzdolnienia", "talent", "geniusz" itp.

W literaturze przedmiotu spotykamy wiele pojęć terminów zdolności dolnienia. Definicje tych terminów obejmują znaczny krąg zjawisk rocesów wkraczając w sferę intelektualnego i emocjonalnego życia owieka, a jednocześnie podejmują kwestie zainteresowań i zamiłowań, wacji i działalności człowieka. Rozbieżności zaczynają się w zasa- e już od różnego rozumienia terminu "zdolności". Tak więc z jednej ony zdolności rozumie się jako "... predyspozycje do łatwego opa- ania pewnych umiejętności, zdobywania wiedzy, uczenia się" /poz.121a 10/, a z drugiej jako "...właściwości psychiczne lub fizyczne czło- ka, od których zależy efektywność w określonych rodzajach działal- ci" /poz. 134, s.129/.

Już na podstawie dwóch przedstawionych definicji zauważyć można nicę polegającą na tym, że w pierwszym określeniu zdolności utożsa- się z umiejętnościami opanowania wiedzy w określonej dziedzinie dostrzegając innych czynników. W drugim z podanych określeń wska- e się już na szereg właściwości decydujących o działaniach człowie- i choć nie określa ich szczegółowo, to jednak można wnioskować, że nego rodzaju właściwości istnieć mogą w różnych dziedzinach działal- ci.

Podobnie jak W.Szczerba określają zdolności naukowcy radzieccy. N.S.Lejtes określa, że zdolności to "... psychiczne cechy osobowo- , które są podstawą sprawnego wykonywania określonych rodzajów dzia-

ności" /poz. 60, s.63/, a S.L. Rubinsztein stwierdza, że "... zdol-
ć, to skomplikowana, syntetyczna cecha człowieka, która określa
o przydatność do działania /poz. 113, s. 206/.

Zdaniem autora bardziej szczegółowa, a jednocześnie zawierająca
menty przedstawionych dwóch koncepcji jest definicja proponowana
ez Z. Pietrasińskiego, w której określa się, że "zdolnościami
ywamy takie różnice indywidualne, które sprawiają, że przy jedna-
ej motywacji i uprzednim przygotowaniu poszczególni ludzie osiąga-
w porównywalnych warunkach zewnętrznych niejednakowe rezultaty
czeniu się i działaniu /poz. 105, s.76/.

Podobnie zdolności rozumiane są przez Wł. Szewczuka, który określa
jako "...układ warunków wewnętrznych danej jednostki, decydujący
poziomie i jakości jej osiągnięć w wykonywaniu określonych działań"
oz. 137, s. 137/.

Podane, niejako formalne, rozumienia zdolności nie odzwierciedla-
w zasadzie pełnego zakresu tych pojęć. Wskazują one na istnienie
żnic indywidualnych, ale nie podają z kolei na czym te różnice po-
gają, ani co jest tego przyczyną. Nie określają także warunków
wnętrznych podając jedynie, że układ takich warunków istnieje.

W kontekście powyższego, można sądzić, że na szczególną uwagę
sługują Ci autorzy, którzy już w definicjach podejmowali próbę
czegółowego określenia zdolności, a nawet wskazania jej struktury.

Pierwszym autorem, który popularyzował podział zdolności był
ychолog angielski Spearman.[1/] Tworząc teorię zdolności określił on,
istnieją zdolności ogólne i specjalne.[2/] Przez zdolności ogólne

---

1/ Teorię zdolności Spearmana wyjaśniają szczegółowo w swych pracach między innymi Z.Pietrasiński, T.Lewowicki i I.Borzym.

2/ Spearman wprowadził w swych pracach oznaczenia poszczególnych czynników określając czynnik ogólny - "g" /global factor/ i czynnik specjalny - "s" /specific factors/.

miał zdolność do działania określającą możliwości, granice i po-
osiągnięć, natomiast przez zdolność specjalną - wytyczanie kie-
u działania.

Można więc określić, że pod terminem zdolności ogólnych Spearman miał nic innego jak inteligencję ogólną, której poziom dla danego wieka jest stały i me zdecydowanie większe znaczenie w działaniu wieka niż zdolności specjalne.[3/] W koncepcji Spearmana widzimy pew- iwupoziomowość wyszczególnionych czynników. Często takie teorie na- a się hierarchicznymi.

Wiele niedokładności oraz znaczne luki w teorii Spearmana stały się yczyną częstej krytyki jej założeń, a jednocześnie szerokiej rozbu- y tej teorii. Np. C.Burt i P.Vernon stworzyli czteropoziomowy model lności dodając do Spearmanowskiego czynniki werbalno-szkolne rzestrzenno-techniczne.[4/]

Dwupoziomową teorię zdolności Spearmana udoskonalił znacznie . Cattell, który opracował triadową teorię zdolności. Szczegółowy s triadowej teorii Cattella zawarty jest w pracy I.Borzym /patrz . 11/.

R.B. Cattell określane przez Spearmana zdolności ogólne /"g"/ po- ielił na zdolności wrodzone, czyli wrodzone możliwości mózgu, które zwał inteligencją płynną oraz zdolności wyuczone, które nazwał in- ligencją skrystalizowaną. Ponadto Cattell wyodrębnił zdolności istawowe, które określają poziom wykonania wszystkich działań.

Stosunek taki zdaniem Spearmana może wynosić nawet 15:1 na korzyść czynnika "g". W późniejszym okresie działalność dostrzegł jednak możliwość działań, w których większe znaczenie może mieć czynnik "s".

Szczegółowe przedstawienie modeli zdolności C.Burta i P.Vernona zostało przedstawione w pracy J.P. Guilforda pt. "Natura inteligencji człowieka", Warszawa 1978, PWN.

dolności podstawowych zaliczył zdolności centralne, lokalne i na-
. Zdolności centralne i lokalne zostały nazwane ograniczającymi
eźnie od cech mózgu/, a nabyte - pośredniczącymi /wyuczonymi/.
ozwój tych ostatnich wpływają czynniki wspomagające związane
ferą osobowościowo-motywacyjną,

Rys. 1. Podstawowe typy czynników sprawności w ujęciu triadowej teorii zdolności Cattella[57]

/

lności ograniczające /Powers/		Czynniki pośredniczące /Agencies/		Czynniki wspomagające spoza sprawności
I	II	III /a/		
lności tralne /g/	zdolności lokalne /p/	transferowe	efektoryczne	

Niewątpliwą zasługą Cattella jest włączenie do teorii zdolności
ników osobowościowo-motywacyjnych.

Znaczne zasługi dla rozwoju teorii zdolności wniósł J.P.Guilford,
y wyodrębnił składniki zdolności związane z działalnością twórczą.
lności ogólne utożsamiane z inteligencją Guilford podzielił na
grupy:

dolności myślenia rozbieżnego /dywergencyjnego/;

dolności myślenia zbieżnego /konwergencyjnego/.

Wyk. na podstawie opracowania Z.Pietrasińskiego /poz.105, s.750/.

Zdolności dywergencyjne to według Guilforda poszukiwanie różnorod-
, niekonwencjonalnych rozwiązań tego samego problemu. Określił on
że podstawowe zdolności twórcze, do których zaliczył płynność,
kość i oryginalność myślenia.

W psychologii radzieckiej /Leontiew, Lejtes, Rubinsztein/, a także
ch krajów socjalistycznych w poglądach na strukturę zdolności wyod-
ia się dwie podstawowe grupy zdolności:

a/ zdolności naturalne /wrodzone/;

b/ zdolności rzeczywiste /specyficznie ludzkie/ ukształtowane
w toku doświadczenia społecznego.

Leontiew określa, że zdolności naturalne to "...takie zdolności
zdolności szybkiego tworzenia i różnicowania związków warunkowych
odporność na działanie bodźców ujemnych, czy nawet zdolność ana-
, np. sygnałów dźwiękowych itp. Zdolności rzeczywiste, zdaniem
ntiewa, kształtują się w toku doświadczeń jednostki pod wpływem
czenia /głównie społecznego/. Zalicza do nich zdolności muzyczne,
strukcyjne, sportowe itp.

Także w Polsce najpopularniejszy jest podział zdolności na dwie
py. Np. J.Reykowski klasyfikuje zdolności na naturalne i rzeczywis-
przy czym "... zdolności naturalne są pewnymi właściwościami sys-
u nerwowego, które warunkują potencjalną sprawność funkcjonalną
ratu regulacji, są one determinowane głównie czynnikami natury gene-
znej...", natomiast "... zdolności rzeczywiste to wytworzone w toku
świadczenia organy funkcjonalne, które umożliwiają wykonywanie określ-
nej działalności, są one wynikiem uczenia się, ale powstają na pod-
żu zdolności naturalnych /poz. 111, s. 30/.

T.Lewowicki z kolei dzieli zdolności na ogólne i specjalne /kierun-
we/ /poz. 63, s. 30/. Definiując zdolności ogólne jako podstawę przy-
ł definicję zdolności podane przez J.Ekela i W.Sterna określając, że

.ności ogólne przejawiają się w każdym działaniu i wpływają na
.kie poczynania. Często określa się je mianem inteligencji ogól-
która jest ogólną zdolnością do uczenia się, ogólna zdolność
.ązywania nowych zadań i problemów, zdolność przystosowania się
owych zadań i warunków." Zdolności specjalne, zdaniem Lewowic-
"... związane są określonymi rodzajami, dziedzinami bądź for-
działalności... Zdolności specjalne nazywane są też zdolnościami
nkowymi, jako że występują w ramach określonych kierunków dzia-
ości ludzkiej /poz. 63, s.30/.

Także W.Szewczuk dzieli zdolności na ogólne i specjalne /poz.137,
38/. Do zdolności ogólnych autor zaliczył pięć sposobów funkcjo-
nia człowieka: spostrzegawczość, inteligencję, wyuczalność, emo-
ość i mobilność /poz 137, s. 138/.

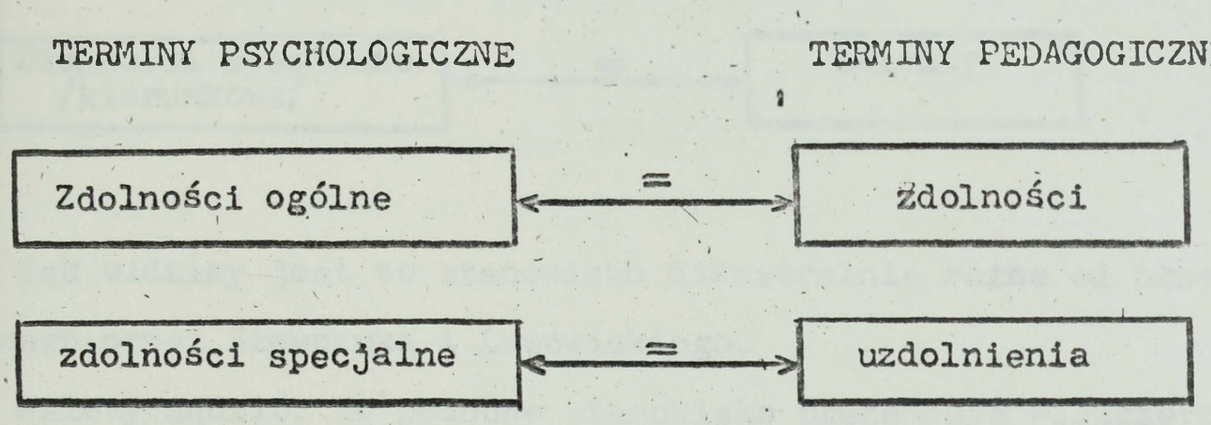
ności specjalne utożsamił W.Szewczuk z uzdolnieniami specjalnymi
erdzając, że "uzdolnieniami specjalnymi nazywamy zespół warunków
ętrznych umożliwiających realizowanie konkretnych działalności
całości".

Z tego krótkiego przeglądu rozumienia zdolności i jej struktury
a określić, że istnieją trzy grupy poglądów na zdolności.
wsza, uznająca, że istnieje tylko jedna zdolność ogólna, która
podstawą działań i osiągnięć człowieka.
a wskazująca, że istnieje szereg podstawowych zdolności ogólnych,
ych wzajemne oddziaływanie determinuje działanie i osiągnięcia
owieka w ich zakresie.
cia, która określa, że osiągnięcia i działania człowieka zależą
jednej zdolności ogólnej i różnych zdolności specjalnych.

Rzadko spotykamy się w literaturze o charakterze psychologicznym
erminem "uzdolnienia". Można takie określenia spotkać w pracach
ewczuka, a także wspominanych już psychologów radzieckich.

ściej natomiast spotykamy użycie terminu "uzdolnienia" w literaze o charakterze pedagogicznym, przy czym w zasadzie termin "uznienia" rozumiany jest równoznacznie z określanymi przez psycholo- zdolnościami specjalnymi /kierunkowymi/.

Rys. 2. Porównanie terminów psychologicznych i pedagogicznych



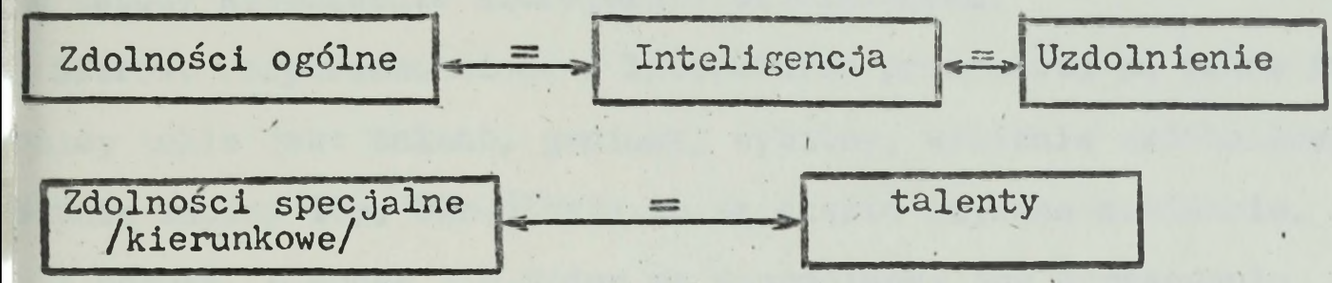
Przy takim ujęciu, pojęcie zdolności byłoby zarówno w rozumie- r pedagogicznym jak i psychologicznym jednoznaczne, a różniłoby ę jedynie nazwą oficjalną - terminem /rys. 2/. Przedstawione ożsamianie pojęć przyjęte jest między innymi w opracowaniach Szewczuka i T.Lewdwickiego.

Zupełnie odmienną definicję uzdolnień przedstawia psycholog erykański D.R.Green, który podaje, że "Uzdolnionymi nazywa się dzieci, które w badaniu testem inteligencji uzyskały wyniki ajdujące się powyżej pewnej granicy /poz. 29a, s.29/. tak przedstawionej definicji wynika, że uzdolnienie jest w tym rzypadku traktowane równoznacznie z zdolnościami ogólnymi.

Podobnie traktuje uzdolnienia także psycholog radziecki bинsztein w pracy "Podstawy psychologii ogólnej" /poz.113, s.852/. wierdza on, że "... w odróżnieniu od zdolności specjalnych albo alentów - rozumie się w tym wypadku uzdolnienie do wszystkiego,

literaturze zachodniej utożsamia się to zazwyczaj z inteligencją".

Rys.3. Współzależność uzdolnień i zdolności według S.L.Rubinszteina



Jak widzimy jest to stanowisko diametralnie różne od przedstawianego przez Szewczuka i Lewowickiego.

Należy sądzić, że podobne stamowisko prezentuje W.Szczerba, który stwierdza, iż "... nie ma granicy ludzkiego wieku co do rozwoju uzdolnień czy też zdolności specjalistycznych." /poz.134, s.131/. W przedstawionych rozważaniach prof. Szczerby nie występuje jednak utożsamianie terminu zdolności specjalne z terminem talent. Często natomiast W.Szczerba utożsamia zdolności z uzdolnieniami podając np. podział struktury uzdolnień wymienia w zasadzie zdolności /poz. 134, s.130/.

Utożsamianie terminu zdolności z uzdolnieniami spotykamy także w opracowaniu J.Bogusza, L.Dudka i M.Sidora /poz.7, s.109-125/.

W literaturze "cywilnej" spotykamy się zazwyczaj z takim rozumieniem terminu uzdolnienia, które jest traktowane jako jednoznaczne ze zdolnościami specjalnymi /kierunkowymi/. Mówi się więc często o uzdolnieniach do nauk przyrodniczych, technicznych, lub jeszcze szczegółowiej o uzdolnieniach matematycznych, językowych, biologicznych, historycznych, a często nawet sportowych czy też muzycznych.

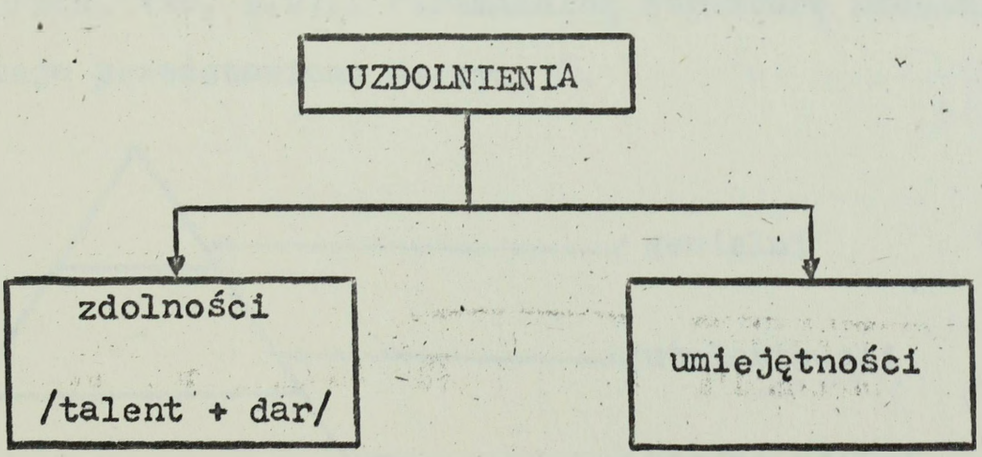
ść popularne jest też w tym środowisku utożsamianie uzdolnień indywidualnym tokiem studiów, co w świetle przedstawionych już żnych koncepcji wydaje się przynajmniej nieporozumieniem. Bardziej alne wydają się być propozycje uznające indywidualny tok studiów ko metody kształcenia szczególnie uzdolnionych.

Szeroko rozpowszechnione w literaturze przedmiotu są także inne rminy takie jak: talent, geniusz, wybitny, wybitnie uzdolniony, bitnie zdolny itp. Określenia te są często używane zamiennie. . J.Bogusz, L.Dudek i M.Sidor we wspomnianym już opracowaniu ywają zamiennie terminów talent, wybitnie uzdolniony i szczególnie dolniony /poz. 7, s. 109-125/.

Równoznaczność występuje także w definicji podanej w "Małym owniku języka polskiego" gdzie zdolność to "... właściwość pozwająca na łatwe opanowanie nauki, zdobycie wiedzy, jakiejś umiejętności; talent, dar".

dolnienia to "...zdolności, umiejętności". Przedstawiając taką efinicję schematycznie okaże się, że zdolności są częścią składową dolnień /rysunek 4/. To samo dotyczy umiejętności, które w dotychasowych teoriach osobowości stanowiły zupełnie oddzielną grupę.

Rys. 4.

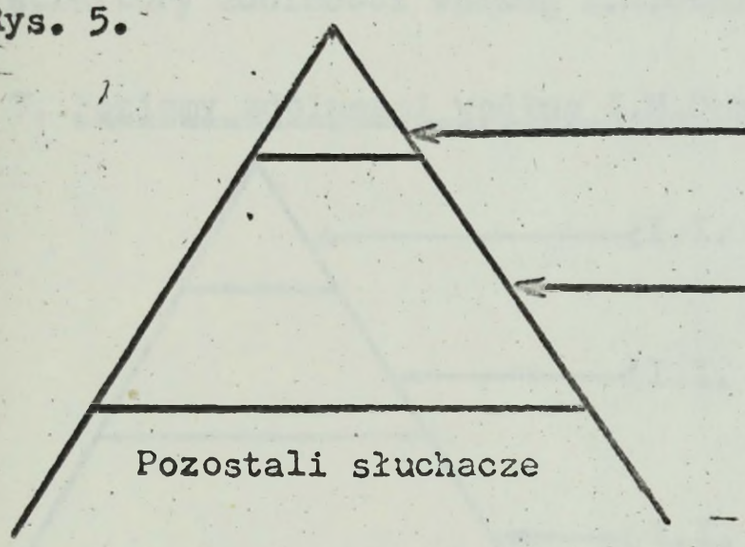


Bardzo rozpowszechnione są także poglądy stopniujące zdolności uzdolnienia. Przy różnych koncepcjach stopniowania stosuje się

yteria jakościowe /określające, że jest czegoś więcej/, lub ilościowe /określające ilość osób danej populacji, która może istnieć danej grupie.

W ASG WP, w początkowym okresie funkcjonowania procesu wyłaniania kształcenia szczególnie uzdolnionych, wyłaniano słuchaczy szczególnie uzdolnionych i uzdolnionych, przy czym ci pierwsi byli określani jako lepsi /posiadający więcej cech dodatnich/ od uzdolnionych. Układ taki w strukturze piramidalnej przedstawia rysunek 5.

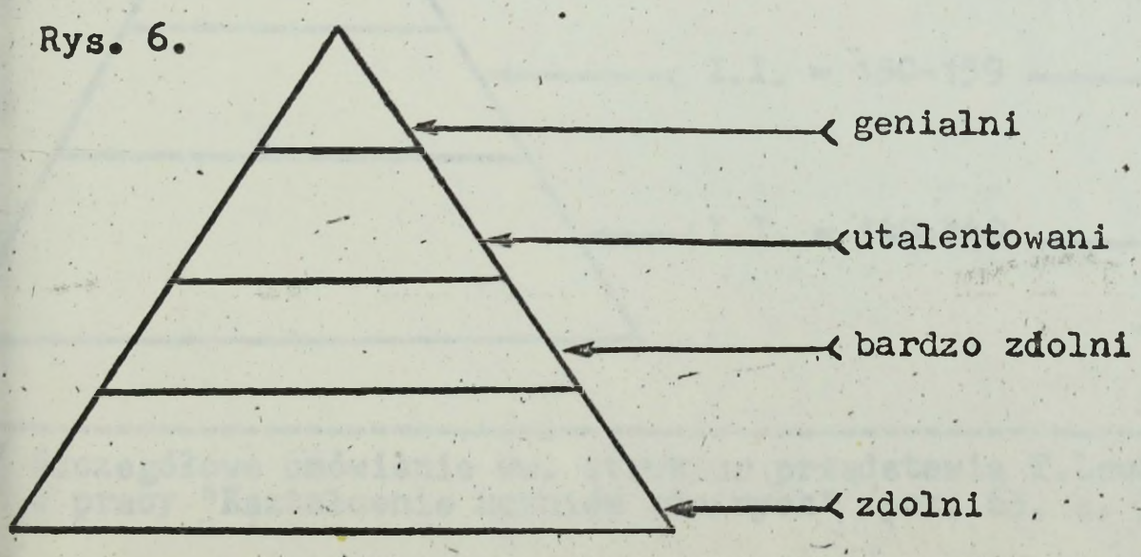
Rys. 5.



Przedstawiony podział następował w zasadzie tylko w aspekcie jakościowym.

Podobnie choć w znacznie szerszym zakresie stopniuje uzdolnienia M.Rataj /poz. 110, s.27/. Piramidalną strukturę uzdolnień według M.Rataja przedstawiono na rys. 6.

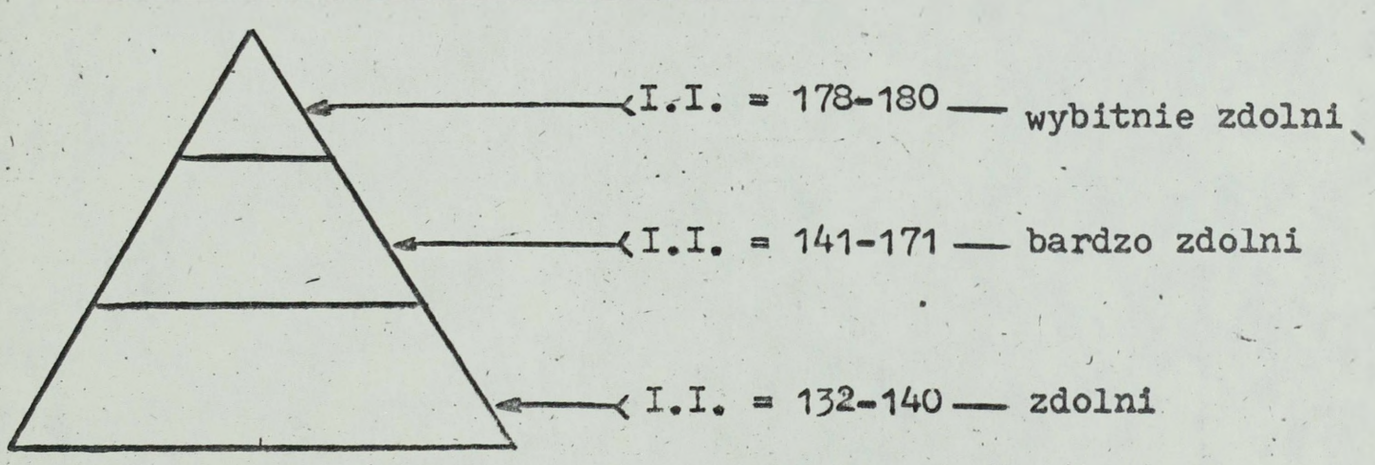
Rys. 6.



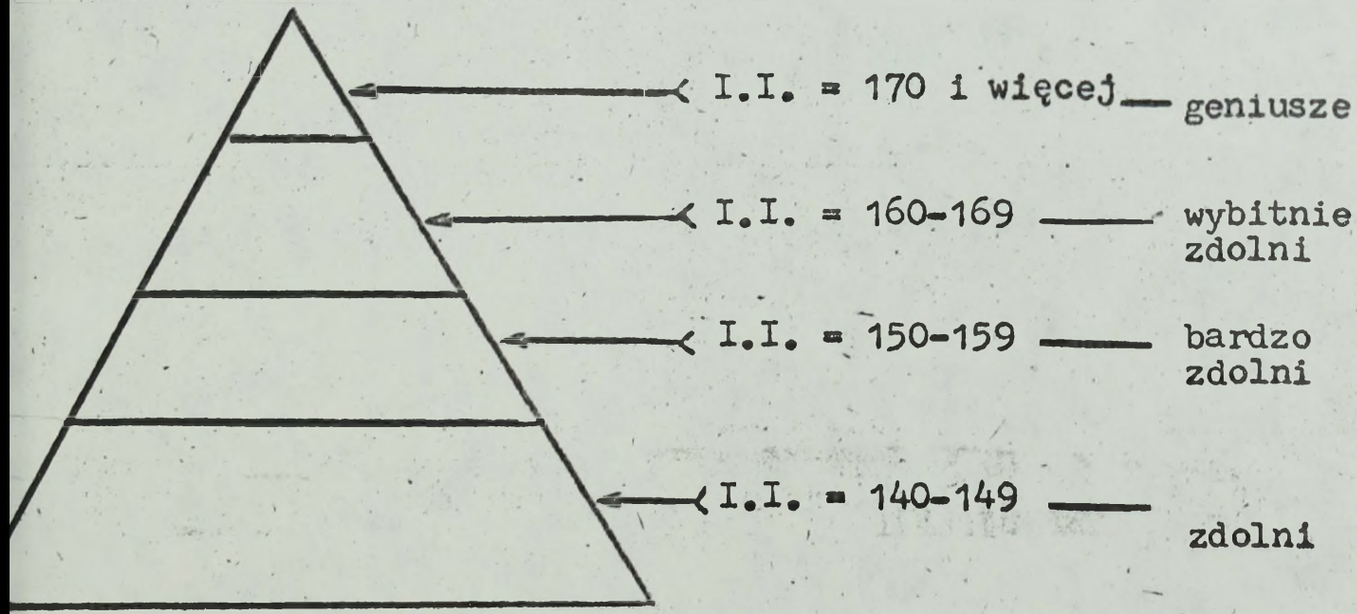
W przedstawionej koncepcji Rataja, oprócz kryteriów jakościo-
ch zastosowano kryteria ilościowe przyjmując, że bardzo zdolnych
st więcej niż zdolnych, utalentowanych mniej niż bardzo zdolnych,
genialnych mniej niż utalentowanych.

Podobnie strukturę uzdolnień i zdolności przedstawiają także
ycholodzy państw zachodnich, przy czym czynnikiem decydującym
podziale jest poziom inteligencji /iloraz inteligencji - II/ mie-
ony przy pomocy testów. Na rysunkach 7 i 8 przedstawiono przykła-
wo struktury zdolności według I.M.Dunlopa i M.Pickarda.[6/]

s. 7. Poziomy zdolności według I.M.Dunlopa



s. 8. Poziomy zdolności według M.Pickarda

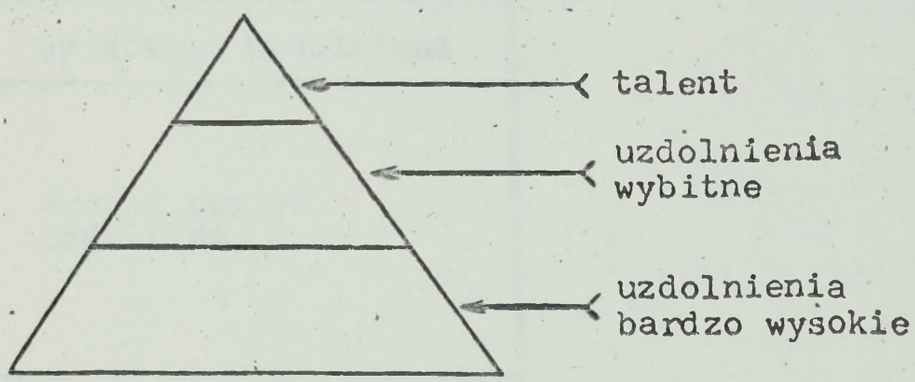


/ Szczegółowe omówienie ww. struktur przedstawia T.Lewowicki w pracy "Kształcenie uczniów zdolnych" /poz. 63, s. 36-37/.

Przedstawione dwie ostatnie koncepcje dotyczą w zasadzie tylko efiniowanych już zdolności ogólnych. Zastosowanie w nich tylko jedego kryterium tj. badań testowych wskazuje na zbyt dużą jednostronność i uproszczenia w kwalifikowaniu ludzi do danej grupy.

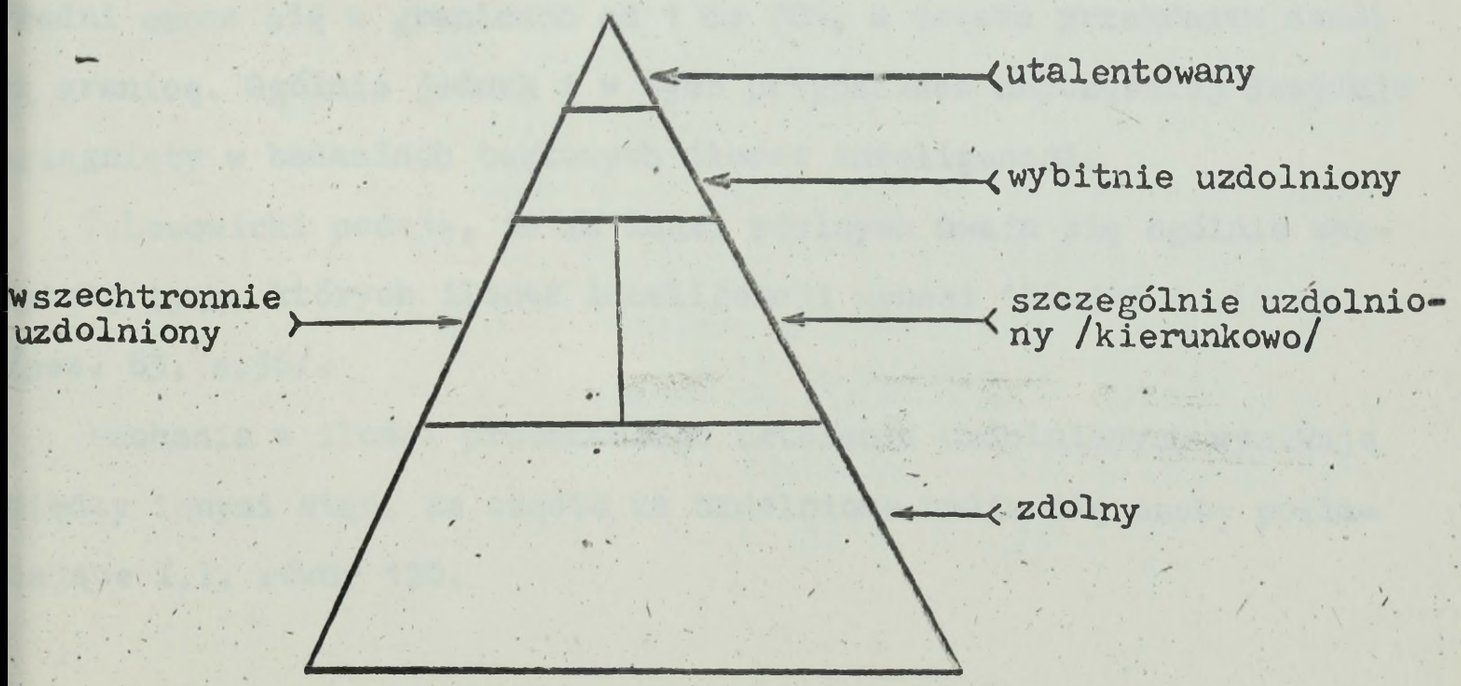
Podobnie przedstawia się także zdolności zwane kierunkowymi. eden z wariantów zdolności kierunkowych przedstawiono na rys. 9 patrz poz. 63, s. 37/.

ys. 9.



Podobne do przedstawionych już wariantów propozycje wysunął także W.Szczerba, który w podanej przez siebie klasyfikacji dokonał połączenia zdolności ogólnych i kierunkowych w jednym ogniwie /poz. 134, s.134-135/.

Rys. 10. Układ piramidalny uzdolnień według W.Szczerby



Wielu psychologów i pedagogów w wyniku prowadzonych badań dokonyło próby ustalenia ilościowego kryterium ludzi uzdolnionych stwierając, że każda populacja posiada określony procent osobników różnie dolnionych. Na rys. 11 przedstawiono najczęściej przyjmowany pront osób uzdolnionych /patrz m.in. poz.7, s.111/.

rs. 11. Ilościowy poziom uzdolnień

2-3%	wyjątkowo uzdolnieni
90%	średni poziom uzdolnień
7-8%	poniżej średniego poziomu uzdolnień

Przy takim podziale uzdolnień istnieje także szereg rozbieżności, w ogłaszanych wynikach badań stopień uzdolnionych ponad poziom redni wacha się w granicach od 1 do 20%, a często przekracza nawet ą granicę. Ogólnie jednak i w tych przypadkach najczęściej decyduje siągnięty w badaniach testowych iloraz inteligencji.

T.Lewowicki podaje, że za ludzi zdolnych uważa się ogólnie zazyczaj tych, których iloraz inteligencji wynosi 130-140 i więcej /poz. 63, s.36/.

Wachania w ilości procentowego ustalenia uzdolnionych wynikają między innymi stąd, że często za uzdolnione uważa się osoby posiadające I.I. równy 120.

Przyjmując gradacje poziomu inteligencji podaną przez Z.Pietra-
ńskiego /rys. 12/, T.Lewowicki za uczniów zdolnych uważa tych,
órzy posiadają iloraz inteligencji /I.I./ 120 i więcej.

s. 12. Tabela gradacji poziomu inteligencji
według Z.Pietrasińskiego /poz. 105/

Iloraz inteligencji /I.I.	Poziom inteligencji
140 i więcej	inteligencja bardzo wysoka
120-139	inteligencja wysoka
110-119	inteligencja więcej niż przeciętny
90-109	inteligencja przeciętna
80- 89	inteligencja mniej niż przeciętna
70- 79	inteligencja na pograniczu upośledzenia umysłowego
poniżej 70	upośledzenie umysłowe

Z przedstawionych wyżej różnych rozumień i klasyfikacji uzdol-
eń wynika, że nadal nie ma jednomyślności co do zakresu poszczegól-
ch pojęć, a także ich klasyfikacji. Powoduje to różne kwalifikacje,
ereg nieporozumień i chyba także stosunkowo niskie zainteresowanie
problematyką wśród kadry naukowo-dydaktycznej wyższych uczelni.

Na podstawie dostępnej literatury można natomiast wnioskować, że
edynie w Wojsku Polskim dokonano prób ujednolicenia pojęć, co w rze-
ywistości przyczyniło się do dość szerokiego zainteresowania proble-
atyką uzdolnień we wszystkich uczelniach wojskowych.

Podstawowym wyznacznikiem określającym zarówno ilość jak i poję-
a poszczególnych terminów było zarządzenie Ministra Obrony Narodo-
j nr 37 z dnia 29.7.1974 /patrz poz. 164/.

W myśl powyższego zarządzenia "Uzdolnienia to umysłowe oraz wy-
nawcze właściwości człowieka wpływające na zakres, szybkość, dokład-
ść i trwałość opanowania wiedzy, ukształtowanie umiejętności i nawy-
w, a przede wszystkim warunkujące, twórcze myślenie oraz łatwą, ory-
nalną i skuteczną realizację zadań wchodzących w zakres danej dzia-
lności np. dowódczej, dydaktyczno-wychowawczej itp".

"Szczególnie uzdolnieni to słuchacze wykazujący najwyższy poziom
dolnień na tle danego rocznika studiów".

Podobne określenia zawarte są także w zarządzeniu Komendanta
SG WP oraz dokumentach kadrowych MON /poz. 92/. Zarządzenie Komen-
nta ASG WP określa, że "uzdolnienia są to złożone i zintegrowane
espoły zdolności, warunkujące /determinujące/ sprawne działanie
określonej dziedzinie życia. Można je dzielić według tych dziedzin
p. na uzdolnienia dowódcze, sztabowe, dydaktyczno-naukowe itp.
wiązane są one z wiedzą, nawykami, umiejętnościami i doświadczeniami
człowieka. Można mówić o ich kształtowaniu, zakładając, że są one
zasadzie wykształcalne. Szczególnie uzdolnieni - słuchacze wykazu-
ący najwyższy poziom uzdolnień ogólnych i kierunkowych na tle danego
ocznika studiów" /poz.163/.

Zdaniem naszym, ze wszystkich przedstawionych definicji uzdolnień
ajbardziej trafna i chyba także zrozumiała jest definicja zawarta
zarządzeniu MON. Ujmuje ona zasadnicze elementy osobowości ludzkiej,
jednocześnie jednoznacznie określa kierunkowość uzdolnień. Dotyczy
o także terminu "szczególnie uzdolniony", który określa jednoznacz-
nie kogo należy uważać za szczególnie uzdolnionego. Biorąc pod uwagę
jednoznaczność, a jednocześnie łatwość zrozumienia podanych określeń,
właśnie te definicje przyjęto jako obowiązujące w rozważaniach

ropozycjach zawartych w rozprawie.

CHARAKTERYSTYKA SŁUCHACZY SZCZEGÓLNIE UZDOLNIONYCH

A. ANALITYCZNE UJĘCIE MODELOWE WŁAŚCIWOŚCI SŁUCHACZY SZCZEGÓLNIE UZDOLNIONYCH

1. WŁAŚCIWOŚCI KWALIFIKACYJNE

1.1. WŁAŚCIWOŚCI INTELEKTUALNO-REALIZACYJNE

CECHY GŁÓWNE	CECHY SZCZEGÓŁOWE		UZDOLNIENIA		
			DOWODCZE	SZTABOWE	NAUKOWO-DYDAKTYCZNE
1	2	3	4	5	6
ZDOLNOŚCI	POZNAWCZE /uczenia się/	Możliwości słuchaczy w zakresie uczenia się, przyjmowania i zapamiętywania nowych treści z jednoczesnym rozumieniem ich istoty. Sprawność wykorzystania powiązań różnych dziedzin wiedzy we własnej działalności.	4	4	5
	ORGANIZATORSKO-KIEROWNICZE	Możliwości organizowania zespołów ludzkich.	4	5	4
		Sprawność kierowania zespołami ludzkimi w działalności służbowej.	5	4	4
		Sprawność organizowania zespołów i kierowania zespołami w działalności naukowej.	3	3	5

	TWÓRCZE	Spostrzeganie nowych elementów i istoty zjawisk w odzwierciedlanej rzeczywistości.	5	5	5
		Wyobrażanie następstw dostrzeganych zjawisk w odzwierciedlanej rzeczywistości.	5	4	5
		Sprawność myślenia /intelekt/. Rozwiązywanie nowych nieznanych problemów i przystosowanie się do nowych warunków działań w powstającej rzeczywistości.	5	4	5
		Możliwości tworzenia wizji przyszłych działań w sensie teoretycznego modelowania.	3	3	5
	EMOTYWNE	Pełne angażowanie się w realizowane zadania i czynności. Stała dążność do szybkiego i pełnego rozwiązywania rozpatrywanych problemów /często potocznie określane jako pełne oddanie sprawie/	5	5	5
	WYCHOWAWCZE	Sprawność oddziaływania na podwładnych - wskazywanie właściwych płaszczyzn ich działalności. Sprawność przekonywania i nauczania funkcji pokojowych i wychowawczych.	4	4	4
WIEDZA	OGÓLNA	Znajomość podstawowych kanonów wiedzy w dziedzinach niepokrewnych nauce wojennej. Znajomość głównych praw rozwoju istniejącej rzeczywistości	4	4	5
	SPECJALISTYCZNA	Znajomość i właściwe rozumienie wiedzy społeczno-politycznej.	4	4	5
		Zasób wiedzy taktyczno-operacyjnej z uwzględnieniem taktyczno-operacyjnych dziedzin specjalistycznych	5	5	5

		Poziom wiedzy z dziedziny teorii organizacji i zarządzania	5	5	4
UMIEJĘTNOSCI	PLANISTYCZNO-ORGANIZATORSKIE	Szybkość i trafność podejmowania decyzji we wszystkich dziedzinach działalności, a głównie w walce	5	4	3
		Umiejętność planowania działań własnych i zespołów ludzkich w różnych dziedzinach, a głównie w działaniach bojowych.	4	5	4
		Umiejętność formułowania i podziału zadań	5	4	4
		Umiejętność korygowania i integrowania działań zespołów ludzkich.	5	5	4
		Umiejętność organizowania i prowadzenia kontroli działań zespołów ludzkich.	4	4	4
		Umiejętności zbierania i przetwarzania napływających informacji szczególnie w działaniach bojowych	5	5	4
		Umiejętność zbierania i przetwarzania napływających informacji, a także zdobywania ich i wykorzystania w procesie naukowo-dydaktycznym.	3	3	5
	WYKONAWCZE	Umiejętnosci przygotowania i opracowania dokumentacji służbowej i bojowej. /W uzdolnieniach naukowo-dydaktycznych dokumentacji naukowej/.	4	5	4
		Wykorzystanie i posługiwanie się nowoczesnymi technicznymi środkami walki i dowodzenia.	5	5	4
		Umiejętność wykorzystania technicznych środków dydaktycznych i naukowych.	3	3	5
		Umiejętność organizacji własnego stanowiska pracy i osobistej działalności.	4	4	

		Poziom wiedzy z dziedziny teorii organizacji i zarządzania	5	5	4
UMIEJĘTNOSCI	PLANISTYCZNO-ORGANIZATORSKIE	Szybkość i trafność podejmowania decyzji we wszystkich dziedzinach działalności, a głównie w walce	5	4	3
		Umiejętność planowania działań własnych i zespołów ludzkich w różnych dziedzinach, a głównie w działaniach bojowych.	4	5	4
		Umiejętność formułowania i podziału zadań	5	4	4
		Umiejętność korygowania i integrowania działań zespołów ludzkich.	5	5	4
		Umiejętność organizowania i prowadzenia kontroli działań zespołów ludzkich.	4	4	4
		Umiejętności zbierania i przetwarzania napływających informacji szczególnie w działaniach bojowych	5	5	4
		Umiejętność zbierania i przetwarzania napływających informacji, a także zdobywania ich i wykorzystania w procesie naukowo-dydaktycznym.	3	3	5
	WYKONAWCZE	Umiejętności przygotowania i opracowania dokumentacji służbowej i bojowej. /W uzdolnieniach naukowo-dydaktycznych dokumentacji naukowej/.	4	5	4
		Wykorzystanie i posługiwanie się nowoczesnymi technicznymi środkami walki i dowodzenia.	5	5	4
		Umiejętność wykorzystania technicznych środków dydaktycznych i naukowych.	3	3	5
		Umiejętność organizacji własnego stanowiska pracy i osobistej działalności.	4	4	=

		Umiejętność przygotowania osobistego warsztatu naukowego i dydaktycznego	-	-	5
	WYCHOWAWCZE	Umiejętność wyjaśniania podwładnym celów działań przy wykorzystaniu obiektywnej argumentacji	5	5	5
		Umiejętność kształtowania w podległych strukturach poprawnych stosunków międzyludzkich	5	4	4
		Umiejętność stymulowania /pobudzania/ podwładnych do działań przy zastosowaniu czynników integrująco-motywacyjnych	5	5	5
	NAUKOWE	Umiejętność prowadzenia badań naukowych i wyciągania z nich wniosków do dalszej działalności.	3	3	5
		Umiejętność przekonywującego przekazywania własnych poglądów i wiedzy.	4	3	5
		Umiejętność obrony własnych poglądów i przekonań.	4	4	5

1.2. WŁASCIWOSCI CHARAKTEROLOGICZNE

1	2	3	4	5	6
CHARAKTER	ZDECYDOWANIE	Stała, świadoma, bezwzględna gotowość do działania i osiągania wytyczonych celów. Wiara w słuszność podejmowanych działań. Śmiałość i uzasadnione ryzyko w działaniu.	5	4	5
	SYSTEMATYCZNOSC	Stałość, planowość i ciągłość w realizowanych działaniach. Możliwość działania w długich jednostkach czasowych.	4	5	5

		Umiejętność przygotowania osobistego warsztatu naukowego i dydaktycznego	-	-	5
	WYCHOWAWCZE	Umiejętność wyjaśniania podwładnym celów działań przy wykorzystaniu obiektywnej argumentacji	5	5	5
		Umiejętność kształtowania w podległych strukturach poprawnych stosunków międzyludzkich	5	4	4
		Umiejętność stymulowania /pobudzania/ podwładnych do działań przy zastosowaniu czynników integrująco-motywacyjnych	5	5	5
	NAUKOWE	Umiejętność prowadzenia badań naukowych i wyciągania z nich wniosków do dalszej działalności.	3	3	5
		Umiejętność przekonywującego przekazywania własnych poglądów i wiedzy.	4	3	5
		Umiejętność obrony własnych poglądów i przekonań.	4	4	5

1.2. WŁASCIWOSCI CHARAKTEROLOGICZNE

1	2	3	4	5	6
CHARAKTER	ZDECYDOWANIE	Stała, świadoma, bezwzględna gotowość do działania i osiągania wytyczonych celów. Wiara w słuszność podejmowanych działań. Śmiałość i uzasadnione ryzyko w działaniu.	5	4	5
	SYSTEMATYCZNOSC	Stałość, planowość i ciągłość w realizowanych działaniach. Możliwość działania w długich jednostkach czasowych.	4	5	5

1	2				
	KONSEKWENCJA	Dążność do realizacji wytyczonych celów działań. Bezwzględne pokonywanie trudności często wywoływanych przez zewnętrzne czynniki subiektywne.	5	5	5
	WYMAGALNOSC	Zdecydowane egzekwowanie realizacji zadań zarówno w stosunku do siebie jak i podległych zespołów ludzkich.	5	5	5
	OPANOWANIE	Niezachwiana wiara we własne możliwości. Samokontrola w zachowaniu i postępowaniu. Przeciwstawianie się wszelkim emocjom. Odporność na zakłócenia w działaniu.	5	5	4
	ODPOWIEDZIALNOSC	Stała troska o wysoki poziom wykonywanych czynności. Gotowość do ponoszenia skutków działań realizowanych zarówno osobiście jak i przez podwładnych.	5	5	5
	AKTYWNOSC	Stała, twórcza inicjatywa w działaniu. Intensywność wszelkich działań. Ciągłe poszukiwanie nowych rozwiązań i możliwości dokładniejszego wykonania zadań.	5	4	5
	TOLERANCJA	Rozumienie i uznawanie poglądów odmiennych od własnego. Liczenie się ze zdaniem podwładnych. Umiejętna ocena ich inicjatyw.	4	5	5
	ODWAGA W DZIAŁANIU	Stałość w obronie własnych poglądów i przemyśleń. Nieuleganie presji zewnętrznej.	5	5	5
		Odwaga w walce /bohaterstwo/	5	4	3
	SAMODOSKONALENIE	Nieprzerwana praca nad sobą. Nieustanne podnoszenie własnych kwalifikacji.	4	4	5

1.3. WŁASCIWOSCI TEMPERAMENTALNE

1	2	3	4	5	6
TEMPERAMENT	REAKTYWNOSC	Stałość wrażliwości zmysłowej /zdolność działania przy minimalnym bodźcu zewnętrznym. Odporność na bodźce utrudniające. Możliwość działania bez dodatkowych bodźców i zachęt.	5	4	5
	SZYBKOSC REAKCJI	Czasowe możliwości reagowania na bodźce. Szybkość przechodzenia od etapu otrzymania zadania do jego realizacji.	5	4	4
	RUCHLIWOSC	Szybkość reagowania na zmiany sytuacji. Plastyczność i elastyczność w działaniu. Czasowe przestawianie się z jednej sytuacji na drugą.	5	4	4

2. WŁASCIWOSCI UZUPEŁNIAJĄCE

2.1. WŁASCIWOSCI MOTYWACYJNO-EMOCJONALNE

1	2	3	4	5	6
EMOCJE		Odporność na wpływ czynników /bodźców/ zewnętrznych /szczególne nie sprawdzonych. Celowe, przemyślane, nieodruchowe działanie.	4	4	4
MOTYWACYJNE	POTRZEBY I PRAGNIENIA	Stała dążność do doskonalenia własnej osobowości i zaspokojenia "Własnego ja"	5	4	5

		Dążność do uzyskiwania wyższych niż inni wyników w działaniu. Stała dążność do dominacji.	5	4	4
		Potrzeby i pragnienie poznawania nowych dziedzin włącznie z doznaniami estetycznymi.	4	4	5
	ZAINTERESOWANIA	Dążność do uzyskiwania coraz to nowych informacji w przedmiotach nauk wojskowych.	5	5	5
		Stała chęć do poznawania nowych elementów w nauce wojennej. Nieprzerwana dążność do poznawania i rozwiązywania tego co w wojsku pojawia się jako nowe	4	4	5
		Przejawianie skłonności do naukowego rozwiązywania problemów życia wojskowego. Dążność do dogłębnego poznania.	4	4	5
	ZAMIŁOWANIA	Okazywanie trwałego przywiązania do wojska, munduru żołnierza i wykonywanego zawodu.	5	5	4
		Głębokość satysfakcji z wykonywania czynności /działań/ związanych z kierunkiem uzdolnienia.	5	5	5

2.2. POSTAWY

1	2	3	4	5	6
POSTAWA ZAWODOWA	GOTOWOŚĆ DO OBRONY OJCZYZNY	Stała gotowość do wykonywania postawionych zadań ze świadomością "czynienia" dla dobra ojczyzny. Przekładanie celów głównych nad cele własne. Zdolność do poświęceń własnych osiągnięć dla dobra innych.	4	5	4
	ASPIRACJE I AMBICJE ZAWODOWE	Dążność do osiągania nakreślonych celów. Dążenie do jak najlepszego wykonywania czynności przez siebie i podległe zespoły ludzkie. Dążność do przodownictwa indywidualnego i zespołowego.	5	5	5
		Poczucie więzi ze środowiskiem wojskowym /w przypadku uzdolnień naukowo-dydaktycznych także ze środowiskiem naukowym/. Poczucie godności i honoru żołnierskiego.	5	5	5
POSTAWA IDEOWO-POLITYCZNA	ŚWIATOPOGLĄD	Kierowanie się w codziennej działalności przekonaniami zgodnymi z głównymi założeniami ideologii marksistowsko-leninowskiej. Odrzucanie poglądów idealistycznych jako nieuzasadnionych naukowo.	5	5	5
	PATRIOTYZM	Kierowanie się w swej działalności poczuciem dobra ojczyzny - konieczności jej rozwoju i obrony.	5	5	5
	INTERNACJONALIZM	Kierowanie się w swej działalności poczuciem zrozumienia i godności dla innych narodów. Posiadanie poczucia więzi oraz braterskiej wspólnoty z krajami socjalistycznymi i armiami państw Układu Warszawskiego.	5	5	5

1	2	3	4	5	6
	IDEOWOSC	Traktowanie ideologii socjalistycznej jako naczelnej dyrektywy codziennego postępowania w działalności służbowej.	5	5	5
POSTAWA SPOŁECZNO-MORALNA	UCZCIWOSC I RZETELNOSC	Postępowanie zgodne z zasadami etaki. Nie nadużywanie stanowiska do celów osobistych. Rzetelne i uczciwe pełnienie obowiązków. Szlachetność postępo-wania.	5	5	5
	SPRAWIEDLIWOSC SPOŁECZNA	Obiektywizm w ocenie sporów oraz w ocenie działalności ludzi i zespołów ludzkich.	5	5	5
	SKROMNOSC I TAKT	Taktowność we współdziałaniu z innymi. Nie wywyższanie się w obcowaniu z ludźmi. Umiejętność pozostawania "w cieniu".	4	5	4
	KULTURA BYCIA	Stałość przestrzegania ogólnie przyjętych norm etycznych. Przestrzeganie ogólnie przyjętych praw i norm moralnego sposobu bycia. Przestrzeganie zasad etyki.	5	5	5

2.3. PARAMETRY ZDROWOTNE

1	2	3	4	5	6
SPRAWNOSC FIZYCZNA		Sprawność w aspekcie cech motorycznych i wytrzymałościowych /kondycja fizyczna/.	5	4	4
SPRAWNOSC PSYCHICZNA		Zdrowie psychiczne. Zdolności reagowania umysłowego we wszelkiej działalności /jasność umysłu/.	5	5	5
OGÓLNY SYSTEM ZDROWIA		Odporność na wszelkiego rodzaju choroby /stała dyspozycyjność zdrowotna/.	5	4	4

B. SYNTETYCZNE WSKAŹNIKI KWALIFIKOWANIA SŁUCHACZY ASG WP DO GRUPY SŁUCHACZY SZCZEGÓLNIE UZDOLNIONYCH

Przedstawione w pierwszej części charakterystyki słuchaczy szczególnie uzdolnionych szczegółowe właściwości stopniowano /rubryka 4,5,6/ przyjmując pięcio stopniową skalę punktową przy jednoczesnym założeniu, iż:

a/ właściwości i sprawności na bardzo wysokim poziomie odpowiadają pięciu /5/ punktom;

b/ właściwości i sprawności na wysokim /zdecydowanie jednak odbiegającym od przeciętnego/ poziomie odpowiadają czterem /4/ punktom;

c/ właściwości nie odbiegające od ogólnego poziomu /przeciętne/ odpowiadają trzem /3/ punktom;

d/ właściwości przeciętne i poniżej przeciętnych odpowiadają punktom od 1 do 3.

Zastosowana skala odpowiadająca w ogólnym zarysie przyjętej powszechnie formie oceniania w szkolnictwie pozwala, zdaniem autora, na określenie kogo należy uważać za szczególnie uzdolnionego w określonych już kierunkach uzdolnień.

Z przedstawionego ujęcia wynika, że za szczególnie uzdolnionego można będzie uznać takiego oficera, który w poszczególnych grupach właściwości, według przyjętej klasyfikacji uzyska odpowiednią ilość punktów, które wskazano w poniższych tabelach:

Tabela 1. Właściwości kwalifikacyjne

ŁASCIWOSCI		UZDOLNIENIA		
		DOWODCZE	SZTABOWE	NAUKOWO-DYDAKTYCZNE
INTELEKTUALNO-REALIZACYJNE	ZDOLNOSCI	43	41	47
	WIEDZA	18	18	19
	UMIEJĘTNOSCI /razem/	73	71	75
	a/ planistyczno-organizatorskie	31	30	28
	b/ wykonawcze	16	17	18
	c/ wychowawcze	15	14	14
	d/ naukowe	11	10	15
	INTELEKTUALNO-REALIZACYJNE RAZEM	134	130	141
TEROLOGICZNE	CHARAKTER	52	51	52
MENTALNE	TEMPERAMENT	15	12	13
WŁASCIWOSCI KWALIFIKACYJNE RAZEM		201	193	206

ABELA 2. WŁASCIWOSCI UZUPEŁNIAJĄCE

ŁASCIWOSCI		UZDOLNIENIA		
		DOWODCZE	SZTABOWE	NAUKOWO-DYDAKTYCZNE
MOTYWACYJNO-EMOCJONALNE	EMOCJE	4	4	4
	MOTYWACYJNE	37	35	38
	RAZEM WŁASCIWOSCI EMOCJONALNO-MOTYWACYJNE	41	39	42
POSTAWY	Postawa zawodowa	14	15	14
	Postawa ideowo-polityczna	20	20	20
	Postawa społeczno-moralna	19	20	19
	RAZEM POSTAWY	53	55	53
METRY ZDRO-WOTNE	Sprawność fizyczna i psychiczna oraz ogólny system zdrowia	15	13	13
RAZEM WŁAŚCIWOŚCI UZUPEŁNIAJĄCE		109	107	108

Przedstawione tabele wskazują, że słuchaczem szczególnie uzdol-
nym możemy uznać takiego słuchacza, który w przedstawionym ujęciu
rska łącznie w poszczególnych kierunkach uzdolnień następującą
ość punktów:

- przy uzdolnieniach dowódczych - 310 pkt;
- przy uzdolnieniach sztabowych - 300 pkt;
- przy uzdolnieniach naukowo-dydaktycznych - 314 pkt.

Przyjęty system kwalifikacyjny może spotkać się z zarzutem braku
astyczności przejawiającej się w zbyt rygorystycznych /sztywnych

ach punktowych. Ponieważ jak już wskazywaliśmy /patrz rozdział 4/ zczególne właściwości są wykształcalne, to można w takim systemie yjąć pewną granicę tolerancji punktowej, która zdaniem autora może osić około 10% w stosunku do ilości wskazanych właściwości słucha- szczególnie uzdolnionych. Ponieważ wskazanych właściwości podle- ących ocenie punktowej jest ogółem 68 to, zdaniem autora, granica erancji może wynosić nie więcej jak 7-10 pkt.

Przy takim ujęciu minimalna ilość punktów koniecznych do zakwalifi- ania słuchacza jako szczególnie uzdolnionego, w poszczególnych kie- kach powinna wynosić:

przy uzdolnieniach dowódczych - 300;

przy uzdolnieniach sztabowych - 290;

przy uzdolnieniach naukowo-dydaktycznych - 304.

Przedstawione propozycje, choć nie usuwają całkowicie subiektyw- ci oceniania przez nauczycieli to jednak w pełni eliminują, zda- m autora, jednostronność zauważalną w dotychczas funkcjonujących cesach wyłaniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych.

Stosując proponowane ujęcie unikamy błędu popełnianego w szkolni- ie "zachodnim" polegającego na kwalifikowaniu tylko na podstawie tów inteligencji, czy też błędu często występującego w szkolnictwie skim, a polegającego na kwalifikowaniu do szczególnie uzdolnionych ko na podstawie osiągnięć szkolnych /wiedzy/.

Wszechstronność oceny właściwości osobowościowych jest naszym niem podstawową zaletą proponowanego sposobu kwalifikowania ofi- rów do grupy słuchaczy szczególnie uzdolnionych. W przekonaniu szym, zastosowanie proponowanego sposobu w ASG WP znacznie podniesie ktywność procesu wyłaniania i kształcenia słuchaczy szczególnie olnionych.

Załącznik 4.

SPRAWOZDANIE

z badań funkcjonowania procesu
wyłaniania i kształcenia słuchaczy
szczególnie uzdolnionych w ASG WP

BADAŃ: Ustalić dotychczasowe funkcjonowanie procesu wyłaniania i kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych w ASG WP.

ODA BADAWCZA: badanie dokumentacji.

AZ BADANEJ DOKUMENTACJI:

1. Album szczególnie uzdolnionych słuchaczy ASG WP.
2. Arkusze ewidencji słuchaczy ASG WP zaliczanych do grupy uzdolnionych lub szczególnie uzdolnionych.

RMIN PRZEPROWADZENIA BADAŃ: 22.02.83 - 3.03.83.

S PRZEBIEGU BADAŃ: Autor po ustaleniu, że dokumentację związaną z wyłanianiem i kształceniem słuchaczy szczególnie uzdolnionych prowadzi Oddział Szkolenia ASG WP, osobiście analizował dokumentację zawartą w "Albumie szczególnie uzdolnionych słuchaczy ASG WP".

NIKI BADAŃ:

1. Dokumentację związaną z całokształtem procesu wyłaniania kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych prowadzi wyznaczony icer Oddziału Szkolenia ASG WP uzyskując niezbędne dane bezpośrednio kierowników grup, opiekunów oraz kierownictwa komórek organizacyjch. Dla każdego słuchacza zaliczonego do grupy szczególnie uzdolnioch założono "Arkusz ewidencyjny słuchacza ASG WP zaliczonego do upy uzdolnionych lub szczególnie uzdolnionych. Wszystkie arkusze idencyjne zebrane są w dokumencie zbiorczym noszącym nazwę "Album czególnie uzdolnionych słuchaczy ASG WP.

2. Na podstawie dokumentacji ustalono, że proces wyłaniania sztalcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych w ASG WP funkcjonuje 1972 roku.

Dotychczas ASG WP ukończyło 114 oficerów wyłonionych jako szczegól- uzdolnieni. Ilość słuchaczy szczególnie uzdolnionych, którzy ukoń- li ASG WP w poszczególnych latach przedstawia się następująco:

rok 1974 - 26 oficerów;

rok 1975 - 21 oficerów;

rok 1976 - 12 oficerów;

rok 1977 - 9 oficerów;

rok 1978 - 4 oficerów;

rok 1979 - 14 oficerów;

rok 1980 - 12 oficerów;

rok 1981 - 12 oficerów;

rok 1982 - 4 oficerów.

3. Ustalono także ilość oficerów szczególnie uzdolnionych, którzy kończyli ASG WP w poszczególnych specjalnościach /kierunkach studiów/.

Lp.	KIERUNEK STUDIOW	ROK UKONCZENIA STUDIOW									RAZEM
		1974	75	76	77	78	79	80	81	82	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.	Ogólnowojskowy /w tym rozpoznawczy/	7	6	3	3	3	7/3/	-	5/5/	1/1/	35/9/
2.	Wojsk rakietowych i artylerii	1	1	1	1	-	3	4	3	2	16
3.	OPL	2	1	1	-	1	1	-	-	-	6
4.	Łączności	2	2	2	1	-	-	-	-	-	7
5.	Inżynieryjny	2	1	1	1	-	1	1	2	1	10
6.	Chemiczny	2	2	1	-	-	-	-	-	-	5
7.	Tyłowy	3	1	1	2	-	1	2	2	-	12

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.	Lotnictwo operacyjne	4	5	1	-	-	1	2	-	-	13
2.	OPK	2	2	1	1	-	-	1	-	-	7
3.	ZWL	1	-	-	-	-	-	2	-	-	3
	RAZEM	26	21	12	9	4	14	12	12	4	114

4. Analiza dokumentacji wskazuje, że w dotychczas funkcjonującym procesie wyłaniano i kształcono oficerów w następujących kierunkach uzdolnień:

dowódczych - 45 oficerów;

dowódczo-sztabowych - 27 oficerów;

dowódczo-sztabowych i dydaktyczno wychowawczych - 3 oficerów;

dowódczych i organizatorskich - 3 oficerów;

dowódczych i dydaktyczno-wychowawczych - 5 oficerów;

sztabowych - 16 oficerów;

sztabowych i dydaktyczno-wychowawczych - 3 oficerów;

organizatorskich - 1 oficer;

dydaktyczno-wychowawczych - 4 oficerów;

naukowo-badawczych - 3 oficerów;

naukowo-badawczych i dydaktyczno-wychowawczych - 3 oficerów;

języków obcych - 1 oficer.

5. Ustalono, że w ASG WP po ukończeniu studiów pozpstało do dalej pracy naukowo-dydaktycznej 20 oficerów, którzy jako słuchacze liczani byli do grupy szczególnie uzdolnionych.

W tabeli przedstawiono rodzaje uzdolnień ww. oficerów.

Lp.	RODZAJ UZDOLNIENIA	ILOSC OFICEROW
	2	3
1.	dowódcze	7
2.	sztabowe	3
3.	dowódczo-sztabowe	5

2	3
dydaktyczno-naukowe	2
dydaktyczno-wychowawcze	1
sztabowe i dydaktyczno-wychowawcze	1
naukowo-badawcze i dydaktyczno-wychowawcze	1
RAZEM	20

Wynika z tego, że z ogólnej liczby 20 oficerów szczególnie uzdol-
nych pozostawionych do dalszej pracy w ASG WP, pięciu to jest 25%
to uzdolnienia określone jako naukowo-dydaktyczne /pozycja 4,5,6,7/,
więc jednocześnie predyspozycje do pracy dydaktyczno-naukowej.

6. Na podstawie analizy dokumentacji ustalono, że opiekunami słu-
chaczy szczególnie uzdolnionych było ogółem 75 oficerów personelu nau-
kowo-dydaktycznego ASG WP, przy czym w 62 przypadkach byli to ofice-
rowie więcej niż o 5-letnim stażu nauczyciela akademickiego, zajmujący
stanowiska służbowe od adiunkta wzwyż. W 13 przypadkach opiekunami
byli oficerowie o mniejszym niż 5 lat stażu nauczycielskim, w tym
dwóch oficerów zajmujących stanowisko starszego asystenta.
Stwierdzono także, że część oficerów pełniła obowiązki opiekuna słu-
chacza szczególnie uzdolnionego kilkakrotnie, a w tym:
- 2-krotnie - 3 oficerów /w tym jeden oficer był opiekunem jednocześ-
nie 3 słuchaczy, a dwóch jednocześnie 2 słuchaczy/;
- 3-krotnie - 4 oficerów /w tym wszyscy jednorazowo po dwóch szczegól-
nie uzdolnionych/;
- 4-krotnie - 22 oficerów /w tym 6 jednocześnie było opiekunami dwóch
słuchaczy szczególnie uzdolnionych/.

7. Ustalono ilość słuchaczy, którzy w okresie studiów otworzyli ewód doktorski:

Słuchaczy szczególnie uzdolnionych, którzy otworzyli przewód torski było czterech /4/. Wszyscy otworzyli przewody w 1980 roku. ch słuchaczy po ukończeniu uczelni pozostało w niej na stanowiskach rszych asystentów /jeden obronił pracę w 1983 roku/. Ponadto jeden er otworzył /także rok 1980/ przewód doktorski nie będąc zaliczony grupy szczególnie uzdolnionych /praca obroniona w 1982 roku/.[1/]

8. Na podstawie dokumentacji ustalono, że w ASG WP kształcenie chaczy szczególnie uzdolnionych realizowane było w formie wzbogaco- indywidualnego programu nauczania.

Programy takie obejmowały następujące formy szczegółowe:

isanie prac rocznych;

isanie prac dyplomowych;

tudiowanie wskazanej przez opiekuna literatury;

yznaczanie w czasie ćwiczeń akademickich na stanowiska dowódcze;

apoznawanie przez szczególnie uzdolnionego grupy szkoleniowej przestudiowaną indywidualnie literaturą;

isanie artykułów do periodyków wojskowych i Akademickiego Biule- ynu Słuchaczy;

isanie prac konkursowych /np. na konkurs ogłaszany przez "Myśl ojskową";

rowadzenie fragmentów zajęć dydaktycznych;

rzygotowanie wystąpień na sympozja naukowe;

rzygotowanie wystąpień na zebraniach kół naukowych;

ystępowanie w roli asystenta wolontariusza /szczególnie w czasie eminariów/;

[1/] Szczegółowe dane uzyskano w wyniku dodatkowego wywiadu w Oddziale Szkolenia, Wydziale Kadr oraz z ww. oficerem.

adanie dokumentacji w jednostkach wojskowych;

dział i przygotowanie wniosków z ćwiczeń prowadzonych w wojskach;

omaganie słabszym kolegom w nauce;

pracowanie schematów;

dział w opracowaniu ćwiczeń grupowych /np. opracowanie metodyczne ednego z zajęć/;

ozpoczęcie opracowania rozprawy doktorskiej;

apoznawanie grupy szkoleniowej z nowościami wydawniczymi;

yskusje z opiekunem.

9. Na podstawie analizy dokumentacji ustalono, że najczęściej jako zczególnie uzdolnionych wyłaniano słuchaczy, którzy posiadali następujące cechy:

w grupie uzdolnień dowódczych, sztabowych i dowódczo-sztabowych:

- zdolność łatwego i szybkiego przyswajania wiedzy;
- łatwość przyswajania nowych problemów i umiejętności wykorzystania ich w praktyce;
- opanowanie i odwaga oraz wnikliwość i zdecydowanie;
- pracowitość i zdolność analizowania;
- uzdolnienia organizatorskie i kierownicze;
- łatwość wypowiadania się i pisania;
- duży zasób wiedzy;
- bardzo dobra pamięć;
- ambicja i inteligencja;
- konsekwencja w działaniu;
- odpowiedzialność, samodzielność i inicjatywa;
- jasne i logiczne precyzowanie myśli;
- wysoki poziom kultury sztabowej;
- umiejętności kreślarskie;
- sprawne orientowanie się w terenie;

- dbałość o wygląd zewnętrzny;
- zdyscyplinowanie i zrównoważony charakter;
- zdolności taktycznego rozumowania /polot taktyczny/;
- wymagalność w stosunku do siebie i podwładnych;
- zaangażowanie w pomocy słabszym;
- wysokie walory polityczne i moralno-społeczne;
- aktywność partyjna.

b/ w grupie uzdolnień naukowo-dydaktycznych:
- pracowitość i systematyczność oraz samodzielność w nauce;
- skromność i pilność w zdobywaniu wiedzy;
- inteligencja, błyskotliwość i logiczność myślenia;
- zdolność jasnego i zwięzłego wyrażania myśli;
- szybkość przyswajania wiedzy;
- zdolność koncentracji na zasadniczych problemach;
- dokładność i dociekliwość;
- ambicja i czytanie;
- otwarty i chłonny umysł;
- niezadowalanie się powierzchownymi sądami.

WNIOSKI Z PRZEPROWADZONYCH BADAŃ DOKUMENTACJI

W zasadzie można uznać, że ilość wyłanianych w poszczególnych latach słuchaczy szczególnie uzdolnionych w ASG WP odpowiadała ogólnie przyjętym poglądom, choć wydaje się, że w pierwszych dwóch latach funkcjowania procesu liczba ta była zawyżona. Stan taki można tłumaczyć właściwym propagowaniem idei wyłaniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych w tym okresie, a także dużym niezrozumieniem problemu przez kadrę naukowo-dydaktyczną uczelni.

Jedynym wyjątkiem niewłaściwego /zgodnie z przyjmowanymi wówczas normami/ potraktowania problemu jest rok 1981, w którym po skompletowaniu grupy o kierunku rozpoznania wojskowego w trzecim roku

ki, wyznaczono w tej grupie 5 słuchaczy jako szczególnie uzdolnio-
h przydzielając jednocześnie jednego opiekuna na trzech słuchaczy.
na z tego wnioskować, iż problem został potraktowany marginalnie
wnikliwych badań właściwości poszczególnych słuchaczy.

2. Z dokumentacji wynika, że wśród kadry naukowo-dydaktycznej nie są
nakowo rozumiane terminy "zdolności" i "uzdolnienia" oraz, że nauczy-
le nie znają modelu absolwenta ASG WP, w którym określono osobowość
cera /patrz p.4 sprawozdania/. Swiadczy o tym fakt, że wyznaczając
cerów jako szczególnie uzdolnionych, wymyślano znaczną ilość uzdol-
ń, łącząc często po kilka.

Przedstawione ujęcia wskazują na konieczność określenia w treści
prawy rodzajów /grup, kierunków/ uzdolnień, których kształcenie
SG WP jest konieczne. Niektóre z wymienionych dotychczas uzdolnień
leży w rozprawie wyeliminować. Do takich terminów należą "uzdolnie-
badawcze" /umiejętność poszukiwań czy też prowadzenia badań potra-
wać jako właściwość naukowca/, a także "uzdolnienia językowe" /zna-
ość dwóch języków obcych nie świadczy wcale o uzdolnieniach lingwis-
cznych/.

3. Z danych zawartych w dokumentacji wnioskować można, że nie ma
relacji między realizującymi politykę kadrową, a biorącymi udział
rocesie kształcenia /patrz p.5 sprawozdania/. Swiadczą o tym fakty
znaczania szczególnie uzdolnionych w kierunku dowódczo-sztabowym
pracy w uczelniach w charakterze pracowników naukowo-dydaktycznych
odwrotnie /np. słuchacza uzdolnionego naukowo- otwierającego
drugim roku studiów przewód doktorski wyznaczono na stanowisko
tabowe uniemożliwiające praktycznie kontynuację pracy/.

W treści rozprawy należy więc wskazać na konieczność wyznaczania
stanowiska służbowe zgodnie z kierunkiem posiadanych przez oficera
dolnień. Wskazać należy także na konieczność ścisłej współpracy mię-
y nauczycielami akademickimi a komórkami kadrowymi oraz włączania

ików badań oraz osiągnięć szczególnie uzdolnionych do akt perso-
nych.

4. Badania wskazują, że zdarzają się przypadki wyznaczania na
ekunów szczególnie uzdolnionych nauczycieli młodych, jeszcze nie
ygotowanych do pełnienia takiej funkcji /patrz p.6 sprawozdania/.
t częste są też przykłady, w których jeden nauczyciel wyznaczany
t jako opiekun kilku szczególnie uzdolnionych co, jeżeli traktuje
swą funkcję poważnie, może zniechęcić do intensywnego działania
ej dziedzinie.

Wyznaczanie na opiekunów przodujących nauczycieli o dużym stażu
demickim, a także przyjęcie zasady, że jeden nauczyciel może być
ekunem jednego szczególnie uzdolnionego należy w rozprawie trakto-
jako warunek niezbędny do efektywnego funkcjonowania procesu.

5. Stosowane dotychczas w uczelni metody i formy kształcenia
zczególnie uzdolnionych są przez nauczycieli różnie rozumiane /patrz
8 sprawozdania/. Niektóre formy są w zasadzie elementami kształcenia
kiego stanu słuchaczy /np. pisanie prac kursowych i dyplomowych, pi-
nie artykułów/. Inne jeszcze formy budzą wątpliwości co do podnosze-
a kwalifikacji przez szczególnie uzdolnionego /np. pomaganie słab-
ym w nauce/ lub obciążają tylko czasowo i mechanicznie takiego słu-
acza /np. rysowanie, przerysowanie czy też opracowanie schematów/.
zy przedstawianiu metod i form kształcenia w treści rozprawy wszys-
ie formy, które nie kształtują zdolności i umiejętności należy po
czegółowe analizie odrzucić.

6. Dokumenty wskazują, że możliwe jest otworzenie przewodu doktor-
iego i realizowanie prac naukowo-badawczych przez słuchaczy szcze-
lnie uzdolnionych już w czasie studiów. Można więc dalej proponować
osowanie takiej formy głównie w kształceniu szczególnie uzdolnionych
kierunku naukowo-dydaktycznym. /patrz p.7 sprawozdania/.

7. Szereg cech uwzględnianych dotychczas jako właściwości szcze-
nie uzdolnionych należy dalej uwzględniać w procesie wyłaniania
łączyć do modelowego ujęcia właściwości. Niektóre z dotychczas
nych pod uwagę cech wymagają szczegółowej analizy przed włączeniem
do właściwości osobowościowych. Dotyczy to głównie takich cech jak:
ejętności kreślarskie, zaangażowanie w pomoc słabszym, aktywność
tyjna/.

ZAŁĄCZNIK 5

SPRAWOZDANIE

z badań poglądów i dotychczasowej działalności kadry naukowo-dydaktycznej ASG WP w zakresie funkcjonowania procesu wyłaniania i kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych w ASG WP

BADAŃ: Ustalić aktualnie poglądy kadry naukowo-dydaktycznej na problematykę wyłaniania i kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych w ASG WP.

ODYKA BADAWCZA: Badanie opinii - ankietowanie.

SC BADANYCH: 60 oficerów personelu naukowo-dydaktycznego ASG WP, biorącego dotychczas udział w procesie wyłaniania i kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych /kierownicy grup szkoleniowych oraz 36 oficerów pełniących w dotychczasowej działalności funkcje opiekunów słuchaczy szczególnie uzdolnionych w latach 1972-1982/.

MIN PROWADZENIA BADAŃ: 1-10.03.1983 r.

S PRZEBIEGU BADAŃ: Autor osobiście przekazywał respondentom ankiety informując o celu prowadzonych badań pozostawiając badanym 8-10 dni na udzielenie odpowiedzi.

IKI BADAŃ:

1. W pytaniu pierwszym respondenci mieli zadanie określić własny sunek do procesu wyłaniania i kształcenia słuchaczy szczególnie olnionych w ASG WP.

49 badanych to jest 81,7% udzieliło odpowiedzi, że proces wyłania- i kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych jest w ASG WP cesem koniecznym.

11 badanych to jest 18,3% uważa proces taki za przedsięwzięcie potrzebne.

Uzasadniając konieczność wyłaniania i kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych, respondenci przedstawili następujące argumenty:

wyłanianie i kształcenie szczególnie uzdolnionych pozwoli na obejmowanie odpowiednich stanowisk przez oficerów rzeczywiście do tego predysponowanych;

funkcjonowanie takiego procesu pozwoli na wyeliminowanie karierowiczów i "protegowanych";

proces tem jest sposobem na podniesienie efektywności działalności dowódców i sztabów zarówno w czasie pokoju jak i wojny;

jest to jeden ze sposobów właściwego inwestowania, albowiem zawsze należy inwestować tam gdzie się to najbardziej opłaca, dlatego też poświęcanie ludziom zdolnym większej uwagi będzie w przyszłości procentowało;

nie możemy pozwolić sobie na marnotrawienie talentów, na to aby ludzie zdolni ginęli w "masie";

nie ma innej, sprawiedliwej drogi doboru ludzi na odpowiednie stanowiska.

Uzasadniając odpowiedzi negatywne respondenci przedstawili następujące argumenty:

funkcjonowanie procesu wyłaniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych grozi naruszeniem systemu organizacyjnego studiów;

wywołać to może ujemny aspekt społeczno-środowiskowy /uzdolnieni mogą być niechętnie widziani w środowisku/;

z ludzi szczególnie uzdolnionych nie ma w czasie studiów żadnego pożytku - lecz tylko dodatkowe kłopoty/;

oceny akademickie nie są odzwierciedleniem możliwości w praktyce;

znajomość tej problematyki przez kadrę nie pozwala na funkcjo-
e takiego procesu;
ółmierny koszt do efektu;
dolnionego nic z tego nie wynika z wyjątkiem dodatkowej presji
cznej oraz obciążenia.

Respondenci mieli określić stan propagowania przedsięwzięć
ch z wyłanianiem i kształceniem słuchaczy szczególnie uzdol-

spondentów to jest 85% uważa, że propagowanie jest na poziomie
rczającym;
ondentów to jest 8,3% uważa, że propagowanie jest na poziomie
rczającym;
ondentów to jest 6,7% uważa, że propagowanie jest na poziomie
im.
odenci określają stopień propagowania przedsięwzięć związanych
ianiem i kształceniem słuchaczy szczególnie uzdolnionych jako
zający i wysoki uzasadnili swoje odpowiedzi następująco:
yciele /głównie kierownicy grup/ wiedzą jak to robić i robią
orze;
wszyscy wiedzą i co się aktualnie wykonuje wystarcza albowiem
nikt tego nie bierze pod uwagę;
obowiązujący rozkaz, jest zarządzenie Komendanta ASG WP a więc
to wystarczające do działania.
spondenci, którzy stopień przygotowania przedsięwzięć przedsta-
ko niewystarczający wskazali następujące argumenty:
zainteresowania tą problematyką ze strony kadr oraz kadry kie-
czej;
administracyjne i formalne traktowanie problematyki;
niejasności i brak wiary w skuteczność działania;

iry nie zapoznaje się z całokształtem problematyki funkcjonowaniem
stemu w wojsku i w ASG WP;
ak jakichkolwiek programów kształcenia i kryteriów wyłaniania, nic
e wiadomo o metodach i formach wyłaniania i kształcenia;
alizującym przedsięwzięcia nie są znane skutki ich działań;
ak systematyczności i pełnej odpowiedzialności wszystkich szczebli
ztałcenia.

3. Na postawione pytanie: "czy widzicie możliwości zwiększenia
teresowania kadry dydaktycznej procesem wyłaniania i kształcenia
ególnie uzdolnionych", respondenci mieli odpowiedzieć: tak lub nie.
K - odpowiedziało 44 respondentów /tj. 73,3%/;
E - odpowiedziało 16 respondentów /tj. 26,7%/

Respondenci, którzy widzieli możliwość zwiększenia zaintereso-
a kadry tą problematyką przedstawili następujące propozycje:
znaczanie jako opiekunów najlepszych i najbardziej doświadczonych
auczycieli akademickich;
iększe zaangażowanie kierowniczej kadry nauczycielskiej /profesoro-
ie, docenci, szefowie komórek organizacyjnych/;
adanie prowadzącym /opiekunom/ szczególnie uzdolnionych dodatkowych
prawnień;
remiowanie opiekunów /wyróżnienia honorowe i finansowe/, rekompensata
a większy wkład pracy;
dciążanie od innych prac /prace roczne, prace dyplomowe/;
względnianie wkładu pracy w tej dziedzinie przy wyznaczaniu na wyż-
ze stanowisko;
ukcesywne zapoznawanie nauczycieli akademickich z osiągnięciami
tej dziedzinie, przedstawianie opracowań naukowych itp.;
rganizowanie spotkań z opiekunami w celu wymiany doświadczeń.

odejście od schematycznego, administracyjnego postępowania w tej dziedzinie /nie na "rozkaz"/.

Uzasadniając brak możliwości zainteresowania kadry tą problematyką espondenci wskazywali, że:

kadra nie ma na to czasu;

brak jest opracowań na ten temat a więc występuje wiele niejasności /należy więc czekać na opracowanie tematyki/;

kadra nauczycieli nie ma w tym żadnego interesu;

działalność taka spowoduje tylko dezorganizację studiów.

5. Respondentów proszono o określenie warunków jakim, ich zdaniem, owinien odpowiadać słuchacz szczególnie uzdolniony.

Respondenci wskazali następujące warunki /cechy/:

twórcze zdolności interpretacji zjawisk;

poprawność i swoboda wypowiedzi;

wysoki stopień inteligencji;

duża operatywność i zdecydowanie;

wyobraźnia oraz giętki i elastyczny umysł;

poprawność rozumowania i błyskotliwość;

duży zasób wiedzy ogólnej i wojskowej oraz łatwość jej przyswajania;

zainteresowania w określonej dziedzinie;

wysokie wyniki /średnie oceny/ wzbudzające szacunek u przełożonych i kolegów;

cechy odpowiadające modelowi absolwenta ASG WP;

umiejętności kierownicze;

zamiłowanie i duże przywiązanie do zawodu oraz wykonywanych czynności;

dociekliwość i odpowiedzialność;

dobra pamięć i charakter;

pracowitość, upór i stanowczość w osiąganiu celu;

nienaganne walory moralne;

ideowość.

5. Respondentów proszono o odpowiedź na pytanie: "Czy praca ze szczególnie uzdolnionymi wymaga od kadry dydaktycznej większego, niż normalnym procesie kształcenia, wysiłku?"

58 respondentów to jest 96,6% odpowiedziało - "tak".

2 respondentów to jest 3,4% odpowiedziało "nie".

Uzasadniając zwiększony wysiłek kadry, respondenci wymienili następujące czynniki:

konieczność dodatkowego przygotowania metodycznego i dydaktycznego kadry;

przestawienie się na inny, niż z pozostałymi słuchaczami, styl pracy;

realizowanie jednocześnie kilku programów kształcenia;

prowadzenie szczegółowych analiz psychologicznych oficera, do których należy się także przygotować;

czasochłonne przygotowanie i prowadzenie rozmów indywidualnych i dyskusji;

stałe śledzenie literatury przedmiotu oraz postępów w tej dziedzinie w innych uczelniach;

prowadzenie dodatkowej dokumentacji.

Respondenci, którzy nie widzą konieczności zwiększonego wysiłku pracy ze szczególnie uzdolnionymi uważają, że rola opiekuna ograniczać powinna się tylko do odpowiedniego ukierunkowania lub wskazania dodatkowych zadań.

6. Respondentów zapytano czy celowe jest podawanie do wiadomości ogółu nazwisk słuchaczy wyłonionych jako szczególnie uzdolnieni.

21 respondentów to jest 35% uważa, że należy podawać nazwiska szczególnie uzdolniinych do wiadomości ogółu.

35 respondentów to jest 58,3% uważa, że nie należy podawać nazwisk szczególnie uzdolnionych do ogólnej wiadomości.

4 respondentów to jest 7,7% uważa, że nie ma to absolutnie żadnego znaczenia.

Uzasadniając pierwszą odpowiedź respondenci przedstawili następujące argumenty:

ujawnienie stanowi formę satysfakcji i dopinguje do dalszej pracy;

ujawnienie stwarza wzorzec dla innych;

ujawnienie pozwala wyeliminować różnego rodzaju niedomówienia i podejrzliwości.

Respondenci, którzy uważają, że nie należy ujawniać nazwisk szczególnie uzdolnionych, poglądy swe uzasadniali następująco:

podanie nazwiska uzdolnionego powodować może zawiść i podśmiewanie u innych;

grozi "izolacją" szczególnie uzdolnionych;

źle wpływa na atmosferę i stosunki koleżeńskie;

pozbawia ambicji a często demoralizuje i deprawuje pozostałych;

powoduje duże obciążenie psychiczne oficera szczególnie uzdolnionego;

może to w trakcie kształcenia stać się "niewypałem".

7. Badanych oficerów proszono o wskazanie możliwości usprawnienia procesu wyłaniania i kształcenia słuchaczy uzdolnionych w ASG WP.

Badania wskazali następujące elementy mające ich zdaniem wpływ na usprawnienie procesu wyłaniania i kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych w ASG WP:

przestrzeganie reguł wg których słuchacz wykorzystywany będzie zgodnie z ustaleniami;

opracowanie naukowych zasad postępowania, a także metod i form wyłaniania i kształcenia;

opracowanie jasnych dokumentów normatywnych oraz zapoznanie z nimi kadry i słuchaczy;

typowanie dopiero po pierwszym roku studiów oraz weryfikowanie na 2 i 3 roku;

opracowanie kryteriów kwalifikacyjnych;

tworzenie oddzielnych grup szkoleniowych;

organizowanie konferencji i seminariów, na których nauczyciele dzielić się będą doświadczeniami;

skoordynowanie procesu z działalnością kadrową;

szersze włączenie do procesu oficerów kierownictwa katedr i wydziałów;

odformalizowanie procesu;

wprowadzenie indywidualnego toku studiów;

kontynuowanie konkursów i olimpiad w różnych dziedzinach;

stworzenie motywacji dla kadry i słuchaczy.

WNIOSKI Z PRZEPROWADZONYCH BADAŃ

1. Badania wskazują, że zbyt duży procent kadry naukowo-dydaktycznej nadal jest negatywnie ustosunkowany do wyłaniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych w ASG WP. Można wnioskować, że przyczyną tego są głównie:

konserwatyzm niektórych oficerów /np. w wypowiedziach, że funkcjonowanie procesu naruszy system organizacyjny studiów/, a często także bojaźń przed "nowym";

wygodnictwo /obawa przed dodatkową pracą/;

niski stan znajomości problematyki /np. odpowiedzi, że niewspółmierny jest koszt do efektu, a przecież faktycznie funkcjonowanie takiego procesu nie wymaga poważnych nakładów finansowych/.

2. Z badań wynika jednoznacznie, że koniecznym staje się szersze ropagowanie problematyki wyłaniania i kształcenia szczególnie uzdol-lonych. Odpowiedzi respondentów wskazują na konieczność /patrz p.2 prawozdania/:

sukcesywnego, szerokiego zapoznawania kadry z całokształtem funkcjo-nowania procesu w wojsku oraz w uczelni;

zapoznawania ze skutkami działalności w ASC WP oraz osiągnięciami innych;

ustalenia kryteriów jakim powinien szczególnie uzdolniony odpowia-dać;

wskazania szczegółowych form i metod kształcenia i wyłaniania.

3. Z odpowiedzi badanych wynika konieczność poszukiwania sposobów zy też form preferowania zarówno opiekunów jak i samych szczególnie zdolnionych. Szczegółowego rozważania wymagają proponowane przez espondentów wyróżnienia honorowe i finansowe, a także odciążanie d innych prac.

4. Proponowane przez respondentów właściwości szczególnie uzdol-ionych słuchaczy po szczegółowej analizie można włączyć do poszczegól-ych grup właściwości przy ich modelowym opracowaniu.

5. Kontrowersyjny wydaje się stosunek nauczycieli akademickich o problemu ujawniania /podawania do powszechnej wiadomości/ nazwisk łuchaczy szczególnie uzdolnionych, a argumenty przedstawione przez wolenników ujawniania budzą znaczne wątpliwości. Dlatego też przy ozpatrywaniu problemu ujawniania konieczne jest przeprowadzenie zczegółowej analizy także innych badań i przedstawienie naukowych rgumentów dotyczących tego problemu.

6. Przy rozpatrywaniu problematyki metod i form wyłaniania i kształcenia szczególnej wnikliwości wymagać będą wysunięte przez spondentów problemy konieczności kontynuowania konkursów i olim- ad w różnych dziedzinach, tworzenia oddzielnych grup szkoleniowych a szczególnie uzdolnionych oraz wprowadzenia w uczelni indywidual- go toku studiów.

7. Przeprowadzone badania wskazują, że na efektywność funkcjonowa- a procesu wyłaniania i kształcenia znaczny wpływ wywwierają następu- ce warunki:

stworzenie motywacji dla kadry i słuchaczy;

odformalizowanie procesu;

szersze włączanie do procesu oficerów kierownictwa katedr i wydzia- łów;

skoordynowanie procesu dydaktycznego z działalnością kadrową;

organizowanie konferencji i seminariów w celu wymiany doświadczeń;

opracowanie kryteriów kwalifikacyjnych i naukowych zasad postępowa- nia;

opracowanie precyzyjnych dokumentów normatywnych oraz szczegółowe zapoznanie z nimi kadry i słuchaczy.

ZAŁĄCZNIK 6

SPRAWOZDANIE

z badań poglądów i dotychczasowej działalności kadry naukowo-dydaktycznej ASG WP w zakresie funkcjonowania procesu wyłaniania i kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych w ASG WP

L BADAŃ: Ustalić zasadnicze elementy dotychczasowego funkcjonowania procesu wyłaniania i kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych w ASG WP oraz poglądy kadry naukowo-dydaktycznej w tej dziedzinie.

TODA BADAWCZA: badanie opinii - ankietowanie

OSC BADANYCH: 60 oficerów - nauczycieli akademickich ASG WP - biorących dotychczas udział w procesie wyłaniania i kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych /w tym 36 oficerów pełniących w dotychczasowej działalności funkcje opiekunów słuchaczy szczególnie uzdolnionych w latach 1972-1982/.

RMIN PROWADZENIA BADAŃ: 5-15.03.1983 r.

IS PRZEBIEGU BADAŃ: Autor osobiście przekazywał respondentom ankiety informując o celu prowadzonych badań. Na udzielenie pisemnych odpowiedzi badani posiadali 8-10 dni.

WYNIKI BADAŃ

W pytaniu 1 badani powinni określić predyspozycje jakie, ich zdaniem, powinny być brane pod uwagę w etapie wyłaniania słuchaczy szczególnie uzdolnionych w ASG WP.

Udzielając odpowiedzi na postawione pytanie, respondenci wymienili następujące predyspozycje /w nawiasach podano liczbę wymieniających predyspozycje/:

dowódcze /10/;

dowódczo-sztabowe /4/;

predyspozycje do szybkiego podejmowania decyzji /5/;

kierownicze /4/;

organizatorskie /12/;

organizatorsko-kierownicze /3/;

sztabowe /12/;

ogólne /2/;

dydaktyczne /7/;

naukowe /4/;

naukowo-dydaktyczne /4/;

badawcze /3/;

nauczycielskie i pedagogiczno-dydaktyczne /4/;

predyspozycje do twórczego, nieszablonowego myślenia /14/;

do języków obcych /2/;

oratorskie /1/.

) respondentów stwierdziło, że u słuchaczy ASG WP nie występują
adne predyspozycje.

2. Respondentom przedstawiono 10 czynników, które mogą mieć wpływ
a wyłonienie słuchaczy jako szczególnie uzdolnionych. Badani mieli wy-
ienić czynniki wg ich ważności w określeniu słuchacza jako szczegól-
ie uzdolnionego.

W podanej niżej tabeli poszczególne czynniki uporządkowano wg
ażności ich wpływu na zaliczenie słuchacza do szczególnie uzdolnio-
ego.

p.	Rodzaj czynnika	% wpływu
1.	Zdolność szybkiego i nieszablonowego rozwiązywania problemów	15,5
2.	Predyspozycje do twórczej interpretacji	14,8
3.	Łatwość przyswajania informacji	12,8
4.	Dociekliwość i uporczywość w poznawaniu nowej wiedzy	12,4
5.	Ambicja w nauce i pracy	10,8
6.	Dążność do kierowania i przywództwa w sytuacjach pozadydaktycznych	8,3
7.	Aktywny udział w pracach kół naukowych	7,6
8.	Duża aktywność w czasie zajęć	7,4
9.	Bardzo dobra znajomość instrukcji i podręcznika	6,1
0.	Opinie jednostki, z której słuchacz przybył do ASG WP	4,3

Ponadto respondenci wymienili inne jeszcze elementy, które ich zdaniem wywierają wpływ na zaliczenie słuchacza do szczególnie uzdolnionych:

obserwacja i kontakt nauczyciela z słuchaczami;

praktyki liniowe słuchaczy;

sposób zachowania w sytuacjach trudnych;

umiejętność zwięzłego formułowania myśli w mowie i piśmie;

zainteresowania kulturalne;

osobowościowe testy psychologiczne;

postawa moralna i ogólna wiedza;

konfliktowość poglądów;

spryt intelektualny;

miłość do tradycji munduru i oręża polskiego;

roczne prace słuchaczy;

twarz i głębia oczu.

3. Respondentom przedstawiono cztery metody kształcenia szczególe uzdolnionych, które dotychczas stosowane były w szkolnictwie wojowym a także w ASG WP. Badani mieli wskazać, które z wymienionych tod stosowali dotychczas w swej praktyce.

W wyniku przedstawionych odpowiedzi ustalono, że poszczególne medy kształcenia stosowano w następującej ilości przypadków:

metodę wzbogacania - 22

metodę uaktywniania - 20

metodę przyspieszania - 7

metodę indywidualnego toku studiów - 5

Ponadto respondenci wymienili dodatkowo takie metody jak:

metoda grupowania;

metoda dodatkowych zadań;

metoda dodatkowego obciążenia.

Wielu respondentów uważa, że metody należy ze sobą łączyć i stosować kompleksowo.

4. Respondentom przedstawiono w czterech grupach szereg właściwoci, które dotychczas w literaturze przedmiotu wymieniane były jako łaściwości, którym powinien odpowiadać szczególnie uzdolniony. adani mieli przedstawić, które z wymienionych właściwości mają w poszczególnych grupach największe znaczenie.

W niżej przedstawionych tabelach przedstawiono procentowy wpływ poszczególnych właściwości na zaliczenie słuchacza do grupy szczególnie uzdolnionych.

A. Postawa społeczno-zawodowa

Lp.	właściwości szczegółowe	% wpływu
1.	zamiłowania i zainteresowania	45,8
2.	aspiracje zawodowe	32,7
3.	postawa ideowo-polityczna	21,5

B. Cechy intelektu

p.	właściwości szczegółowe	% wpływu
.	sprawność myślenia	45,9
.	wyobraźnia	37,1
.	szybkość orientacji i spostrzegawczość	17,0

C. Cechy charakteru

.p.	Właściwości szczegółowe	% wpływu
1.	samodzielność i inicjatywa	21,9
2.	odwaga intelektualna	17,4
3.	poczucie odpowiedzialności	15,1
4.	uczciwość i rzetelność	12,4
5.	wytrwałość	12,1
6.	stanowczość	10,9
7.	opanowanie	10,2

D. Wiedza

Lp.	Cechy szczegółowe	% wpływu
1.	Wiedza wojskowa	31,4
2.	wiedza ogólna	29,4
3.	wiedza w wyspecjalizowanej dziedzinie	27,0
4.	wiedza społeczno polityczna	12,2

5. Chcąc podkreślić sposoby postępowania nauczycieli akademickich rocesie wyłaniania słuchaczy szczególnie uzdolnionych, poproszono anych o ustalenie ważności elementów, które w trakcie wyłaniania chaczy szczególnie uzdolnionych miała /lub powinny mieć/ najszer- zastosowanie w ASG WP.

Ważność poszczególnych elementów przedstawiono w poniższej eli.

).	Nazwa elementu	% wpływu
.	Obserwacja zachowania i śledzenie postępów	19,4
.	Oceny uzyskiwane w toku studiów	15,8
.	Opinie wykładowców	14,8
.	Wyniki rozmów indywidualnych i dyskusji	12,6
.	Oceny prac indywidualnych i kontrolnych	12,3
.	Opinie służbowe	7,8
.	Opinie kolektywu	6,8
.	Oceny i opinie z odbytych praktyk	5,6
).	Wyniki testów	4,9

Wyłaniając szczególnie uzdolnionych respondenci w większości wpadków brali pod uwagę wiele z wymienionych elementów. W poniższej abeli przedstawiono procentowo ilość badanych, którzy wyłaniając zczególnie uzdolnionych brali pod uwagę wymienione elementy.

Lp.	Nazwa elementu	% badanych, którzy stosowali element
1.	Obserwacja zachowania i śledzenie postępów	100%
2.	Oceny uzyskiwane w toku studiów	90,7%
3.	Opinie wykładowców	90,7%
4.	Wyniki rozmów indywidualnych i dyskusji	90,7%
5.	Opinie służbowe	90,7%
6.	Ocena prac indywidualnych i kontrolnych	90,7%
7.	Oceny i opinie z odbytych praktyk	81,2%
8.	Opinie kolektywu	78,1%
9.	Wyniki testów	50,0%

6. Respondentom przedstawiono cztery formy kształcenia szczególnie uzdolnionych, prosząc, aby wypowiedzieli się, które z nich należałoby stosować w pracy z słuchaczami szczególnie uzdolnionymi ASG WP.

W tabeli przedstawionej poniżej procentowo podano ilość kadry kazującej na stosowanie poszczególnych form.

Lp.	Forma kształcenia	% badanych wskazujących podaną formę
1.	Udział w pracy katedralnych zespołów naukowo-badawczych	70,0%
2.	Otworzenie przewodu i zdanie egzaminu doktorskiego	37,5%
3.	Umożliwienie uzyskania pierwszeństwa w skierowaniu na studia zagraniczne	32,5%
4.	Wyznaczanie do aparatu kierowniczego w ćwiczeniach prowadzonych w ASG WP	25,0%

Ponadto respondenci wskazali na możliwości stosowania innych jesz-
e form kształcenia takich jak:
yznaczanie trudniejszych tematów prac rocznych i dyplomowych;
ngażowanie do prowadzenia fragmentów zajęć grupowych;
działalność w kołach naukowych;
nspirowanie do publikowania własnych przemyśleń;
zęstsze wyjazdy na ćwiczenia w wojskach;
kształcenie w wyspecjalizowanych grupach;
yznaczanie słuchaczy jako asystentów wykładowców;
nspirowanie do udzielania pomocy słabszym.

WNIOSKI Z PRZEPROWADZONYCH BADAŃ

1. Kadra naukowo-dydaktyczna różnie interpretuje terminy "zdol-
ści", "uzdolnienia", "predyspozycje", "umiejętności". Wynika to
niewystarczającej znajomości zarządzenia MON nr 37 z 29.07.1974 r.
az zarządzenia ASG WP nr 12 z 3.02.1978 roku.

Z odpowiedzi badanych można wyodrębnić dwie zasadnicze grupy uz-
lnień. Pierwszą, którą można określić jako uzdolnienia dowódczo-
tabowe. Zaliczyć do niej można następujące wymienione przez bada-
ch uzdolnienia:

dowódcze;
dowódczo-sztabowe;
sztabowe;
kierownicze;
organizatorskie;
organizatorsko-kierownicze.

ga, którą umownie można nazwać uzdolnienia naukowo-dydaktyczne,
skład jej zaliczyć następujące predyspozycje wskazywane przez res-
dentów:
ydaktyczne;
aukowe;
aukowo-dydaktyczne;
adawcze;
auczycielskie;
edagogiczno-dydaktyczne.

Proponowane przez jednego z badanych predyspozycje oratorskie
nać można jako jeden z wyznaczników uzdolnień dydaktyczno-naukowych
dowódczych.

Wskazane przez badanych uzdolnienia w dziedzinie języków obcych
raczej pojęciem względnym. Wydaje się, że w ASG WP nie mamy możli-
ści wykrycia szczególnie uzdolnionych w tej dziedzinie, a tym bar-
iej ich kształcenia.

2. Kadra naukowo-dydaktyczna ASG WP /podobnie jak inne grupy bada-
w różnych środowiskach i krajach/ jako wyznaczniki /czynniki decy-
jące/ w wyłanianiu słuchaczy szczególnie uzdolnionych dostrzega
preferuje zdecydowanie elementy związane z twórczością.

3. Niedostrzeganie lub pomijanie przez nauczycieli w procesie
łaniania takiego czynnika jak opinie jednostki wojskowej, z której
uchacz przybył wskazuje, że albo kadra nie ma dostępu do tych
inii, albo brak jest do nich /tych opinii czy też opiniujących/
łkowitego zaufania.

Wynika z tego także, iż nie funkcjonuje należycie system wyłania-
ia i kształcenia szczególnie uzdolnionych w całym wojsku, a nauczy-
iele akademiccy nie uznają lub nie dostrzegają tego co już wykonano.

4. W wyłanianiu słuchaczy szczególnie uzdolnionych kadra naukowo-
daktyczna najmniej liczy się z:
ocenami i opiniami z odbytych praktyk;
opiniami kolektywu;
wynikami testów.
Wynika z tego, że:
nauczyciele widzą duże niedoskonałości w systemie praktyk odbywa-
nych przez słuchaczy;
kadra nie dostrzega lub bagatelizuje rolę kolektywu. Swiadczy to
chyba także, iż nie prowadzono dotychczas żadnych badań socjometry-
cznych, które mogą być bardzo pomocne w tego typu działalności;
nauczyciele nie byli dotychczas zapoznawani z wynikami testów, które
dotychczas były prowadzone /testy osobowościowe, testy inteligencji/
i nie były one brane pod uwagę w wyłanianiu szczególnie uzdolnionych.

5. Wyniki badań wskazują na wyraźne zaniżanie rangi postawy ideo-
-polityczne, a także walorów moralnych przy wyłanianiu szczególnie
dolnionych. Stwarza to konieczność podniesienia rangi tych proble-
ów w treści rozprawy.

6. Wydaje się, że proponowane przez respondentów metody kształce-
ia takie jak metoda dodatkowych zadań, czy też dodatkowego obciąże-
ia nie są same w sobie metodami. Należy raczej wnioskować, że kształ-
enie szczególnie uzdolnionych nie powinno polegać na dodatkowym
ociążaniu.

7. Wymienione przez respondentów formy kształcenia szczególnie
zdolnionych wydają się w większości możliwe do stosowania, przy czym
dzielanie pomocy słabszym jako forma będzie służyła raczej podnosze-
iu wiedzy i umiejętności najsłabszych, a nie szczególnie uzdolnionych.

ZAŁĄCZNIK 7

SPRAWOZDANIE

z badań funkcjonowania procesu wyłaniania i kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych w ASG WP

BADAŃ: Ustalić aktualne poglądy młodych nauczycieli akademickich w dziedzinie wyłaniania i kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych w ASG WP oraz wpływ uzdolnień w wyznaczaniu oficerów na stanowiska nauczycieli akademickich.

ODA BADAWCZA: Badanie opinii - wywiad

SC BADANYCH: 24 oficerów - nauczycieli akademickich o stażu nauczycielskim 1-2 lata studiujących aktualnie na podyplomowym studium pedagogiki wojskowej w ASG WP.

MIN PROWADZENIA BADAŃ: 20-24.04.1983 r.

S PRZEBIEGU BADAŃ: Autor po zebraniu badanych w jednej grupie osobiście podawał pytania, na które respondenci odpowiadali pisemnie. Po zebraniu odpowiedzi pisemnych autor z każdym badanym przeprowadził szczegółowy wywiad, w którym uściślono i skonkretxzowano podane uprzednio dane.

IKI BADAŃ:

1. Respondenci mieli odpowiedzieć z jaką średnią oceną kończyli elnię. Z odpowiedzi wynika, że:

respondentów /tj. 8,3%/ ukończyło studia ze średnią oceną mieszczą się w przedziale - 3,51-4,00;

respondentów /tj. 33,3%/ ukończyło studia ze średnią oceną mieszczą się w przedziale 4,01-4,50;

14 respondentów /tj. 58,4%/ ukończyło studia ze średnią oceną mieszczącą się w przedziale 4,51-5,00;

Ogólna ocena średnia ukończenia uczelni całości badanych wynosi 9.

2. Respondenci mieli określić w jakim stopniu przygotowani są pełnienia funkcji nauczyciela akademickiego w dwóch sferach - aktycznej i naukowej.

Badani podali, że są przygotowani w następującym stopniu:

w sferze dydaktycznej

- w stopniu dobrym - 6/to jest 25,0% badanych/;
- w stopniu dostatecznym - 16 /to jest 66,7% badanych/;
- w stopniu niedostatecznym - 2 /to jest 8,3% badanych/.

w sferze naukowej

- w stopniu dobrym - 2 /to jest 8,3% badanych/;
- w stopniu dostatecznym - 16 /to jest 66,7% badanych/;
- w stopniu niedostatecznym - 6 /to jest 25,0% badanych/.

3. Badani mieli się wypowiedzieć czy we własnym mniemaniu posiada- uzdolnienia naukowo-dydaktyczne.

respondentów, to jest 58,3% uważa, że takie uzdolnienia posiada.

espondentów, to jest 29,1% uważa, że takich uzdolnień nie posiada.

espondentów, to jest 12,6% nie miało zdania na temat własnych olnień.

4. Respondenci mieli odpowiedzieć co skłoniło ich do pracy nauko- dydaktycznej.

14 respondentów, to jest 58,3% określiło, że do podjęcia pracy harakterze nauczyciela akademickiego skłoniły ich własne chęci ainteresowania oraz zamiłowanie do takiej pracy.

10 respondentów, to jest 41,7% określiło inne przyczyn podjęcia cy /stan zdrowia - 2; przypadek - 2; przyczyny osobiste - 3; naczenie rozkazem - 3/.

5. Respondenci mieli odpowiedzieć, czy praca nauczyciela akademic-
go daje im pełne zadowolenie i satysfakcję.

10 respondentów, to jest 41,7% uważa, że praca nauczyciela daje im
ne zadowolenie.

6 respondentów, to jest 25,0% określa, że praca ta nie daje im za-
olenia.

8 respondentów, to jest 33,3% określa, że zadowolenie z pracy jest
ko połowiczne /niepełne/.

6. Badani mieli podać, czy przed studiami podyplomowymi byli za-
nani z funkcjonowaniem procesu wyłaniania i kształcenia szczególnie
olnionych.

10 respondentów /to jest 41,7%/ stwierdza, że o funkcjonowaniu ta-
go procesu wiedziało przed studiami.

14 respondentów /to jest 58,3%/ stwierdziło, że o funkcjonowaniu
kiego procesu nic im dotychczas nie było wiadomo.

Z grona respondentów, którzy byli zapoznani z problematyką wyłania-
i kształcenia szczególnie uzdolnionych siedmiu /7/ podało, że
problematyką tą zetknęli się po raz pierwszy w ASG WP jako słuchacze.
zech /3/ respondentów o funkcjonowaniu takiego procesu w całym woj-
wiedziało już przed przybyciem na studia w ASG WP, z tym że jeden
respondentów proces wyłaniania i kształcenia szczególnie uzdolnio-
ch całkowicie utożsamia z tzw. "funduszem przyspieszonego rozwoju".

7. Respondentów proszono o wypowiedzenie własnego zdania co do
nieczności funkcjonowania takiego procesu w ASG WP.

19 respondentów /to jest 79,1%/ uważa, że funkcjonowanie takiego
ocesu w ASG WP jest konieczne.

5 respondentów /to jest 20,9%/ uważa taki proces za niepotrzebny.

8. Respondentów zapytano o trudności jakie dostrzegają w funkcjo-
waniu procesu wyłaniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych.
Do głównych elementów ograniczających właściwe funkcjonowanie
procesu w ASG WP badani oficerowie zaliczyli:
Funkcjonowanie procesu na zasadzie dodatkowego obciążenia kadry
słuchaczy uzdolnionych;
Brak jasno sprecyzowanych programów kształcenia;
Brak dostatecznej informacji i propagowania tej problematyki;
Brak motywacji /brak wiary w istniejący system działalności kadrowej/;
Zbyt duże preferowanie wiedzy, a głównie ocen przy zaniżaniu wpływu
innych czynników;
Duża subiektywność w ocenie przez wykładowców;
Częste działanie na rozkaz, a nie z przekonania.

9. Respondentów proszono o wskazanie uzdolnień jakie ich zdaniem
winni posiadać słuchacze ASG WP.
Badani wymienili następujące rodzaje uzdolnień:
dowódcze - 22 respondentów;
sztabowe - 19 respondentów;
historyczne - 5 respondentów;
pedagogiczne 5 respondentów;
dowódczo-sztaboww - 16 respondentów;
naukowe - 6 respondentów;
dydaktyczno-naukowe - 7 respondentów;
organizatorskie - 5 respondentów;
dydaktyczne - 5 respondentów.
kierownicze - 3 respondentów.

10. Respondentów proszono o wskazanie cech jakim, ich zdaniem, inien odpowiadać słuchacz szczególnie uzdolniony.

Wymieniono następujące cechy szczególnie uzdolnionych:

ociekliwość;

miejętność łączenia teorii z praktyką;

miejętność właściwego wnioskowania;

nteligencja i poprawne twórcze myślenie;

ilność i pracowitość;

łyskotliwość;

dolność szybkiego uczenia się i dobra pamięć;

owatorskie rozwiązywanie problemów;

zybkość podejmowania decyzji;

miejętności doboru i studiowania literatury;

miałość i odwaga intelektualna;

akt i opanowanie;

ardzo dobra prezencja.

11. Badanych oficerów zapytano jak, ich zdaniem, można rozpoznać czególnie uzdolnionych.

Respondenci określili, że uzdolnionych można rozpoznawać przez:

- stałą obserwację słuchacza;
- zebranie opinii wykładowców i kolegów z grupy;
- organizowanie dodatkowych sprawdzianów specjalnych;
- stałą kontrolę i ocenę;
- organizowanie sprawdzianów obejmujących szeroki zakres wiedzy;
- wyniki egzaminów wstępnych i I semestru;
- ocenę pracy społecznej i naukowej.

WNIOSKI Z PRZEPROWADZONYCH BADAŃ

1. Z wypowiedzi badanych wynika, że w doborze oficerów na nauczy-
.i akademickim w nikłym stopniu brano pod uwagę uzdolnienia. Można
zić, że jeżeli ponad 40% nauczycieli nie wykonuje swych funkcji
dnie z zainteresowaniami, zamiłowaniami i uzdolnieniami to proces
tałcenia nie będzie funkcjonował efektywnie.

2. Na podstawie średniej oceny uzyskanej w czasie studiów przez
dych nauczycieli akademickich /4,69/ należy przypuszczać, że decy-
ącym czynnikiem w typowaniu na takie stanowisko była średnia ocena
diów.a nie uzdolnienia. Z tego względu młodzi nauczyciele w więk-
ści nie odczuwają zadowolenia z wykonywanej pracy. Sytuacja taka
e wywierać także ujemny wpływ na funkcjonowanie procesu wyłaniania
sztalcenia szczególnie uzdolnionych.

3. Wielu młodych nauczycieli zbyt późno i pobieżnie zapoznawanych
t z problematyką wyłaniania i kształcenia słuchaczy szczególnie
olnionych. Rzutuje to także na stosunkowo wysoki procent oficerów,
rzy uważają wyłanianie.i kształcenie szczególnie uzdolnionych
niepotrzebne.

Z odpowiedzi oficerów można także wnioskować, że problematyka wyła-
nia i kształcenia szczególnie uzdolnionych jest zbyt słabo propagowa-
w całym wojsku.

4. Badani oficerowie dostrzegają, że wyłanianie i kształcenie
czególnie uzdolnionych jest mało efektywne ze względu na zbytnie
eferowanie ocen i znaczną subiektywność kadry oceniającej. W wypowie-
iach można także dopatrywać się niewłaściwości w działalności kadro-
j.

5. Szeroki wachlarz uzdolnień jakie wymieniają badani oficerowie
t potwierdzeniem niedoinformowania w tej dziedzinie, a także niezna-
ości lub dużej rozbieżności w rozumieniu terminów "zdolności"
uzdolnienia".

6. Badania wskazują, że oficerowie dostrzegają zasadnicze elementy,
re powinny cechować szczególnie uzdolnionych słuchaczy. Znaczne
pliwości budzą proponowane metody wyłaniania takich słuchaczy.
imo, że w większości wypowiedzi oficerowie negują decydującą rolę
n oraz ciągłych sprawdzianów wiedzy, to jednak przy wyłanianiu
zególnie uzdolnionych jako elementy determinujące proponują właśnie
ny /dodatkowe sprawdziany, wyniki egzaminów itp/.

Wynika z tego, że konieczne jest szczegółowe informowanie kadry
kowo-dydaktycznej o osiągnięciach w tej dziedzinie, a głównie o me-
lach wyłaniania słuchaczy szczególnie uzdolnionych.

ZAŁĄCZNIK 8

SPRAWOZDANIE

z badań dotyczących funkcjonowania procesu wyłaniania i kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych w ASG WP

BADAŃ: Ustalić efektywność funkcjonującego dotychczas w ASG WP procesu wyłaniania i kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych.

DA BADAWCZA: Badania opinii -wywiad.

SC BADANYCH: 16 oficerów - nauczycieli akademickich, którzy w czasie studiów w ASG WP byli zaliczeni do zbioru słuchaczy szczególnie uzdolnionych w ASG WP.

MIN PROWADZENIA BADAŃ: 15.02.-15.04.1983 r.

S PRZEBIEGU BADAŃ: Autor po sporządzeniu Kwestionariusza zawierającego podstawowe pytania dla oficerów, osobiście prowadził wywiad z każdym oficerem oddzielnie. W każdej rozmowie, oprócz zasadniczych pytań zawartych w kwestionariuszu formułowano dodatkowe, zmuszając respondentów do precyzowania odpowiedzi.

IKI BADAŃ:

1. Respondentów nie wyjaśniając celu wywiadu proszono o określenie w czasie studiów zaliczano ich do grupy słuchaczy szczególnie uzdolnionych.

12 respondentów, to jest 75% badanych stwierdziło, że byli zaliczani do grupy szczególnie uzdolnionych.

4 respondentów, to jest 25% badanych, stwierdziło, że nie byli czasie studiów zaliczani do grupy szczególnie uzdolnionych.

Respondenci, którzy dali odpowiedź pozytywną /potwierdzili dane dokumentacji/ dodatkowo określili, że uzdolnienia ich określono

stępujących dziedzinach:

wódczej - 3 /25%/;

tabowej - 1 /8,3%/;

wódczo-sztabowej - 4 /33,3%/;

wódczej i dydaktycznej - 1 /8,3%/;

daktycznej i naukowej - 2 /16,6%/;

storycznej - 1 /8,3%/.

Respondenci, którzy stwierdzali, że nie byli zaliczani do szczególuzdolnionych określali, że nikt o tym ich nie powiadomił, a także odczuli absolutnie aby szczególnie się nimi interesowano.

2. Odpowiadając na pytanie, czy przed studiami w ASG WP byli zali-ni do szczególnie uzdolnionych, respondenci stwierdzali, że do czasu poczęcia studiów nic o tej problematyce nie wiedzieli.

Ośmiu /8/ respondentów, to jest 50% badanych, podało, że przed rozzęciem studiów byli zaliczani w jednostkach do "Funduszu przyspieszogo rozwoju".

3. Respondenci mieli odpowiedzieć na pytanie czy jako szczególnie olnieni znali swego opiekuna. 10 respondentów, to jest 62,5%, stwierło, że znało swego opiekuna i utrzymywało z nim stały kontakt.

6 oficerów, to jest 37,5%, stwierdziło, że opiekuna nie posiadało tym 2 oficerów, którzy wiedzieli o tym, że są zaliczeni do grupy zczególnie uzdolnionych/.

4. Badani mieli odpowiedzieć czy zaliczanie ich do grupy szczególe uzdolnionych dało im jakiekolwiek korzyści.

3 oficerów, to jest 18,7% badanych, odpowiedziało, że korzyści kie odnieśli.

13 oficerów, to jest 81,3% badanych, odpowiedziało, że korzyści kich nie odnieśli.

Oficerowie dający odpowiedź pozytywną odniesione korzyści określili
ępująco:
ogłębienie i poszerzenie posiadanej wiedzy;
oznanie podstaw pracy naukowej;
worzenie przewodu doktorskiego;
możliwienie pozostania pracownikiem naukowo-dydaktycznym.

5. Respondenci mieli określić czy ogół słuchaczy wiedział o fakcie
iczenia ich do grupy szczególnie uzdolnionych.
Czterech /4 respondentów, to jest 25%/ stwierdziło, że wszyscy
edzy o takim fakcie wiedzieli. Szwierdzono także, iż nazwisko
zdolnienia zostały podane do ogólnej wiadomości przez kierownika
py szkoleniowej.
Dwunastu /12/ respondentów, to jest 75% badanych, stwierdziło, że
ół słuchaczy o takim fakcie nie wiedział /w tym 4 oficerów, którzy
byli osobiście powiadomieni o tym, że są zaliczeni do szczególnie
olnionych/.

6. Respondentów proszono o określenie stosunku kolegów i wykładow-
w, do ich osoby jako szczególnie uzdolnionego.
Respondenci, których nazwisko podane było do wiadomości ogółu
uchaczy stwierdzają, że stosunek ogółu był negatywny, wyrażający się
ównie w:
potęgującej się zgryźliwości i złośliwości;
jawnej zazdrości;
stopniowym odsuwaniu się kolegów.
adko spotykano się z życzliwością i akceptowaniem takiej sytuacji.
Określając stosunek wykładowców, respondenci podali, że:
często spotykano się ze zgryźliwością i złośliwością, szczególnie
w wypadku gdy słuchacz nie był w stanie udzielić precyzyjnej odpowie-

. - 2 respondentów;

stosowano zdecydowanie większą wymagalność - 3 respondentów;

widać było duże zrozumienie i chęć udzielania pomocy - 7 respondentów.

7. Respondentów proszono o określenie czasu jaki poświęcali na otkania z opiekunem.

6 respondentów /37,8%/ określiło, że spotkań takich nie było bowiem nie wiedzieli nic o swych uzdolnieniach oraz nie znali iekuna.

2 respondentów /12,2%/ określiło, że spotkania takie odbywały się den raz w miesiącu /około 1-2 godz./.

4 respondentów /25%/ określiło, że spotkania takie odbywały się a razy w miesiącu /około 1-1,5 godz./.

4 respondentów /25%/ określiło, że spotkania takie odbywały się rzynajmniej jeden raz w tygodniu.

8. Respondentów proszono o podanie jakie dodatkowe formy lub posoby kształcenia stosowano z nimi jako słuchaczami szczególnie zdolnionymi.

6 respondentów, to jest 37,8% stwierdziło, że nie odczuli aby tosowano z nimi jakiekolwiek dodatkowe formy czy też metody kształenia.

Pozostali wymieniali po kilka form, które przedstawiono poniżej:

określanie dodatkowych zadań - 9 respondentów /56,2%/;

prowadzenie badań naukowych /otworzenie przewodu doktorskiego/ - 2 respondentów /12,2%/;

stałe wyznaczanie na eksponowane stanowiska podczas ćwiczeń akademickich - 5 respondentów /31,2%/;

iekowanie się i dokształcanie słabszych słuchaczy w grupie - 4 res-
ndentów /25/;
rzerysowywanie map i schematów dla kierownika i innych wykładowców -
respondentów /18,7%/;
:iałalność w kole naukowym - 5 respondentów /31,2%/;
rowadzenie elementów /części/ zajęcia grupowego - 2 respondentów
12,2%/:

9. Respondentów proszono o określenie czy praca jaką wykonują jest
ina z kierunkiem ich uzdolnień i zainteresowań.

10 respondentów, to jest 62,5% badanych określiło, że charakter
cy zgodny jest z ich uzdolnieniami i zainteresowaniami.
6 respondentów, to jest 37,8% badanych, określiło, że charakter
cy nie jest zgodny z ich uzdolnieniami i zainteresowaniami.
Uzasadniając odpowiedzi negatywne respondenci głównie wskazywali
fakt, że lepiej czują się na stanowiskach dowódczych lub sztabowych
ojskach liniowych, a wyznaczenie do pracy w charakterze nauczyciela
demickiego odbyło się bez rozmowy z nimi, niejako na rozkaz.
erech z respondentów dających odpowiedź negatywną stwierdziło, że
ualnie przyzwyczaili się do obecnego charakteru pracy i nie mają
:oty, głównie ze względu na warunki rodzinne, przejść do pracy na
ie stanowisko służbowe.

10. Oficerów, którzy dali pozytywną odpowiedź na pytanie pierwsze
:ano, czy zaliczenie ich do grupy szczególnie uzdolnionych dało im
:ysfakcję.
Tylko dwóch oficerów, to jest 16,6% badanych, odpowiedziało, że
:o im to pełną satysfakcję.
Sześciu /6 oficerów, to jest 50% badanych, wyraziło pogląd, że
:ysfakcję taką odczuwali tylko po wyznaczeniu do grupy szczególnie
dolnionych, a następnie po przekonaniu się, że łączy się to tylko

wyłącznie z dodatkowym obciążeniem byli do faktu nastawieni całwicie negatywnie.

Czterech /4 oficerów/, to jest 33,4% badanych, wyraziło opinię, fakt wyznaczenia do szczególnie uzdolnionych nie dał im żadnej tysfakcji od chwili wyznaczenia.

Jako potwierdzenie swej niewiary oficerowie Ci wskazywali na fakt, nikt tego nie traktował poważnie a z chwilą ukończenia uczelni łkowicie o takim fakcie zapomniano.

IOSKI Z PRZEPROWADZONYCH BADAN

1. Z badań wynika, że celowym jest powiadamianie słuchaczy fakcie zaliczenia ich do szczególnie uzdolnionych. Świadczy o tym akt, że słuchacze, których o tym nie powiadamiono nie odczuwali ego. Można także wnioskować, że często podchodzono do problemu obieżnie i schematycznie.

2. Wypowiedzi badanych wskazują, że w dotychczas funkcjonującym rocesie było zbyt wiele formalizmu. Tylko nikły procent oficerów twierdza, że w procesie kształcenia szczególnie uzdolnionych poszezyło swoje umiejętności i wiedzę.

3. W większości przypadków nazwisk szczególnie uzdolnionych nie odawano do ogólnej wiadomości słuchaczy. Należy wnioskować, że poawanie nazwisk szczególnie uzdolnionych do wiadomości ogółu słuchazy jest niecelowe albowiem powodować może zbyt wiele zjawisk negaywnych.

4. Minimalny jest procent kadry negatywnie ustosunkowanej do szczególnie uzdolnionych, przy czym odczucia badanych mogą być w tym przypadku subiektywne /p. 6 sprawozdania/. Wnioskować można, że wykładowcy prowadzący zajęcia w grupie gdzie znajduje się słuchacz

zególnie uzdolniony powinni być o tym fakcie powiadomieni i brać iał w kompleksowej, zbiorowej obserwacji, przekazując własne strzeżenia i wnioski opiekunom słuchaczy szczególnie uzdolnionych.

5. Z relacji badanych wynika, że średnio spotykali się z opieku-ni 2-3 razy w miesiącu co daje 2-4,5 godz. bezpośrednich rozmów opiekunami. Wnioskować można, że czas poświęcony przez opiekuna spotkania bezpośrednie ze szczególnie uzdolnionym może być różny cz chyba nie mniejszy od wskazanej górnej granicy czasu powświęca-go dotychczas.

6. Z wymienionych form kształcenia należy chyba zanegować formę iekowania się i dokształcania słabszych, która pozwoli podnieść lko średni poziom ocen w grupie, ale w rezultacie nie podniesie alifikacji szczególnie uzdolnionego słuchacza. Stosowanie takiej rmy wypacza całkowicie istotę problemu.

Dotyczy to także wymienianej przez badanych formy przerysowywania p i schematów. Stosowanie takich form kształcenia potwierdza wysu-ięty już wniosek, że część opiekunów traktowała swoje funkcje formal-le, a często nawet z lekceważeniem, co wypływało z braku wiary efektywność funkcjonującego procesu.

Stosowaną formą prowadzenia elementów zajęć grupowych można zas-osować chyba tylko w kształceniu szczególnie uzdolnionych w kierunku aukowo-dydaktycznym.

7. Badania wskazują, że niezbędnym warunkiem efektywnego funkcjo-owania procesu jest ścisłe powiązanie systemu dydaktycznego z poli-yką kadrową /patrz p. 9 sprawozdania/. Brak takiego powiązania w prze-złości powodował znaczne niezadowolenie z przydzielenia na stanowis-a nauczycieli akademickich /37,8%/. Jeżeli w takim wypadku założymy,

proces wyłaniania i kształcenia funkcjonował właściwie to można wierdzić, że szczególnie uzdolnieni nie byli właściwie wykorzysywani /przykład marnotrwawienia talentów w działalności kadrowej/.

ZAŁĄCZNIK 9

SPRAWOZDANIE

z badań dotyczących funkcjonowania procesu wyłaniania i kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych w ASG WP

CEL BADAŃ: Ustalić efektywność dotychczas funkcjonującego w ASG WP procesu wyłaniania i kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych.

METODA BADAWCZA: Badanie opinii - wywiad.

LICZBA BADANYCH: 36 oficerów - nauczycieli akademickich, którzy w czasie studiów w ASG WP pełnili funkcje opiekunów słuchaczy szczególnie uzdolnionych.

TERMIN PROWADZENIA BADAŃ: 3.03. - 25.04.1983 r.

OPIS PRZEBIEGU BADAŃ: Autor przygotował kwestionariusz zawierający zestaw 20 skategoryzowano-otwartych pytań, a następnie osobiście prowadził indywidualny wywiad z oficerami, których nazwiska ustalono we wstępnej fazie badań, w czasie badania dokumentacji /załącznik 4/. Badanym we wstępnej fazie wywiadu nie podawano celów badań wyjaśniając natomiast, że są one anonimowe, a wyniki osobom trzecim będą udostępnione jedynie w formie zbiorczej. Wywiad prowadzono w formie licznej dyskusji, w czasie której autor uzyskiwał odpowiedzi na przygotowane pytania.

WYNIKI BADAŃ:

1. Autor w toku wywiadu próbował wysondować jaki jest stopień znajomości ogólnych zasad wyłaniania i kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych. Badani stopień ten określali osobiście:

14 respondentów, to jest 38,8% badanych, stopień znajomości tych zasad określiło jako dostateczny.

22 respondentów, to jest 61,2% badanych, stopień ten określiło ko dobry.

2. Na pytanie o znajomość obowiązujących dokumentów normatywnych, badanych, to jest 80,5% odpowiedziało, że wie o istnieniu takowych, oć 17 z badanych stwierdziło, że nie pamięta dokładnie treści doku- ntów, a w komórkach organizacyjnych takich dokumentów nie ma.

7 respondentów, to jest 19,5% odpowiedziało, że dokumentów takich e widziało.

3. Na pytanie dotyczące studiowania literatury dotyczącej bada- ej problematyki 27 respondentów /75%/ odpowiedziało, że literatury takiej problematyce nie studiowało, argumentując to brakiem czasu a szczegółowe zajęcie się tą problematyką. Część badanych sugerowało, e gdyby był sporządzony wykaz takiej literatury, wówczas z pewnością aźdy z taką literaturą przynajmniej by się zapoznał.

9 respondentów /25% badanych/ stwierdziło, że literaturę taką tudiowali.

4. Respondenci mieli odpowiedzieć, czy w etapie wyłaniania zczególnie uzdolnionych brane były pod uwagę dotychczasowe opinie ych oficerów.

5 badanych, to jest 13,9% odpowiedziało, że opinie takie brane yły pod uwagę.

31 badanych, to jest 86,1% odpowiedziało, że opinii takich pod wagę nie brano.

Argumentując odrzucanie dotychczasowych opinii przy wyłanianiu szczególnie uzdolnionych respondenci stwierdzali, że:

- opinie z jednostek wojskowych są mało obiektywne;
- w większości pozytywne opinie otrzymują tylko oficerowie lojalni i bardzo posłuszni a szczególnie uzdolnieni są ludźmi kontrowersyj- nymi;

opinie nie wskazują uzdolnień oficerów;

komórka kadrowa ASG stwarza zbyt duże trudności w wydawaniu arkuszy opinii;

piszący opinie nie są zorientowani ani w wiedzy, ani uzdolnieniach opiniowanych.

5. Badanych oficerów pytano, czy w dotychczasowej pracy spotkali słuchacza, który przed rozpoczęciem studiów był już wyłoniony i kształcony jako szczególnie uzdolniony.

Tylko 1 respondent spotkał się z takim przypadkiem, dowiadując się o takim fakcie bezpośrednio od słuchacza.

35 badanych /97,2%/ nie spotkało się z takim przypadkiem. Część badanych wskazała, że Wydział Kadr ASG WP nie dysponuje takimi danymi.

6. Badanych oficerów proszono o wskazanie jaką, ich zdaniem, ilość słuchaczy szczególnie uzdolnionych możemy w ASG WP wyłonić i kształcić.

28 badanych, to jest 77,7% określiło, że granicy i ilości nie należy ustalać bo może ona być różna zarówno w poszczególnych grupach szkoleniowych, wydziałach jak i latach studiów.

3.badanych, to jest 8,4%, uważa, że słuchaczy takich jest po 3-4 na każdym kursie.

5 badanych, to jest 13,9%, uważa, że słuchaczy szczególnie uzdolnionych powinno się kształcić w ilości jeden na każdą grupę szkoleniową.

7. Badanych oficerów pytano czy jako opiekunowie szczególnie uzdolnionych znali ich dotychczasowe osiągnięcia.

5 badanych, to jest 13,9%, odpowiedziało, że znało osiągnięcia podopiecznych. Badani oficerowie wskazali, że dane, które otrzymywali pochodziły bezpośrednio od podopiecznych lub też z rozmów prowa-

:onych z dowódcami lub szefami sztabów jednostek, z których słucha-
:e przybyli.

31 badanych, to jest 86,1%, przyznało, że nie znało osiągnięć
:uchacza z przed studiów.

8. Badanych oficerów proszono aby odpowiedzieli czy jako opieku-
wie znali wyniki badań testowych swych podopiecznych.

Wszyscy badani /100%/ przyznali, że wyników badań testowych nie
ali, choć wiedzą, że takie były prowadzone. Część badanych wyraziła
ziwienie, że wyniki te nie są niegdzie odnotowane oraz, że nie
adomo gdzie się znajdują.

9. Badani mieli określić ilość czasu jaki poświęcali pracy z pod-
)iecznymi słuchaczami szczególnie uzdolnionymi.

14 badanych, to jest 38,8%/, poświęca średnio 1-2 godziny tygod-
:owo /4-8 godzin w ciągu miesiąca/;

11 badanych, to jest 30,6%, poświęca średnio 3-5 godzin w ciągu
:esiąca.

11 badanych, to jest 30,6%, poświęca średnio 2-3 godziny miesięcz-
ie.

Badani zaznaczyli, że jest to czas przeznaczony wyłącznie na
ezpośrednie spotkania z słuchaczem szczególnie uzdolnionym.

Część badanych wskazała, że znacznie więcej czasu przeznacza się
a przygotowanie takich spotkań.

10. Badanych proszono o podanie komu przekazywali, w toku swej
:ziałalności, wyniki oraz wnioski dotyczące podopiecznych.

27 badanych oficerów, to jest 75%, wskazało, że wnioski dotyczą-
e kształcenia szczególnie uzdolnionych przekazywano bezpośrednio
:ierownikom zakładów i szefom katedr.

9 badanych oficerów, to jest 25%, wskazało, że wnioski przekazywa- bezpośrednio do Oddziału Szkolenia ASG WP.

11. Badanych oficerów zapytano czy znają losy po ukończeniu stu- ów prowadzonych przez siebie słuchaczy szczególnie uzdolnionych.

13 badanych, to jest 36,2%, zna losy i dalszą karierę oficerów, órych byli opiekunami.

23 badanych, to jest 63,8%, nie zna losów oficerów, których byli iekunami.

Z oficerów, którzy znają dalsze losy swych byłych podopiecznych : 11 /30,6%/ było opiekunami tych oficerów, którzy aktualnie pracują ASG WP ale prawdopodobnie już nie są szczególnie uzdolnieni.

12. Oficerów proszono o przedstawienie zasadniczych trudności jakimi spotkali się w czasie opieki nad słuchaczem szczególnie zdolnionym.

Badani wymienili następujące trudności:

zmuszanie do wyznaczania takich słuchaczy, czyli konieczność działa- nia na rozkaz;

brak opracowań i szczegółowych danych dotyczących całego procesu;

niemożliwość stosowania indywidualnego toku studoów;

duże obciążenie innymi czynnościami służbowymi;

formalne traktowanie problemu przez przełożonych;

brak możliwości stosowania odpowiednich metod i form kształcenia takich słuchaczy;

brak czynników mobilizujących /głównie preferencje/ dla takich słuchaczy.

13. Badanych poproszono o wskazanie czynników, które mogą ich zdaniem podnieść efektywność funkcjonowania procesu w ASG WP.

Badani wskazali, że funkcjonowanie procesu można zwiększyć przez:
wprowadzenie pewnych zasad preferujących działalność kadry w tej dziedzinie, a także samych szczególnie uzdolnionych;
opracowanie poradnika metodycznego, który pokazywałby drogę postępowania opiekuna;
odformalizowanie procesu;
powiązanie działalności dydaktycznej opiekunów z działalnością kadrową;
organizowanie sympozjów i spotkań opiekunów w celu wymiany doświadczeń;
zreorganizowanie i uelastycznienie programów kształcenia;
naukowe opracowanie kryteriów doboru słuchaczy szczególnie uzdolnionych.

14. Badanych oficerów zapytano czy, ich zdaniem, w ASG można kształcić szczególnie uzdolnionych w wyspecjalizowanych grupach.

28 badanych, to jest 77,7% widzi taką możliwość, przy czym 22 zastrzeżeniem konieczności zmiany programú kształcenia.

8 badanych, to jest 22,3%, możliwości kształcenia w grupach nie widzi uzasadniając to tym, że nigdy nie będzie takiej ilości słuchaczy szczególnie uzdolnionych aby można było tworzyć oddzielne grupy szkoleniowe.

15. Badanych oficerów zapytano czy, ich zdaniem słuchacze ASG WP wyłonieni jako szczególnie uzdolnieni mogą studiować wg indywidualnego programu studiów.

11 badanych oficerów, to jest 30,6%, uważa, że słuchacze mogą studiować wg indywidualnego programu studiów, przy czym 5 badanych zastrzegło, że konieczna jest zmiana systemu kształcenia w ASG WP.

25 badanych oficerów, to jest 69,4% nie widzi możliwości takiego sposobu kształcenia.

16. Badanych oficerów pytano czy nazwisko słuchacza szczególnie uzdolnionego podawano do ogólnej wiadomości /ujawniano/.

23 badanych /63,8%/ wskazało, że nazwisko uzdolnionego podawano tylko do wiadomości kadry dydaktyczno-naukowej.

3 badanych /8,4%/ wskazało, że nazwisko uzdolnionego podawało się do wiadomości słuchaczy grupy szkoleniowej.

8 badanych /22,3%/ wskazało, że nazwisko uzdolnionego podawało do wiadomości zarówno kadry jak i słuchaczy.

2 badanych /5,5%/ nie ujawniało w ogóle nazwiska słuchacza szczególnie uzdolnionego.

17. Badanych pytano czy szczególnie uzdolnionego słuchacza powiadamiano o zaliczeniu do grupy uzdolnionych, czy też kierowano nim bez jego wiedzy.

28 respondentów, to jest 77,7% badanych, stwierdziło, że słuchacza powiadamiano o takim fakcie.

8 respondentów, to jest 22,3%, nie powiadamiało słuchaczy o fakcie zaliczenia do szczególnie uzdolnionych.

18. Badanych zapytano czy widoczne były skutki podawania do wiadomości /ujawniania/ nazwisk szczególnie uzdolnionych.

10 badanych oficerów, to jest 27,8%, stwierdziło, że po ujawnieniu nazwiska szczególnie uzdolnionego słuchacza jego kolegom, stosunek tych ostatnich do ujawnionego zmienił się na niekorzyść, a często zaczęto uzdolnionego traktować jak karierowicza.

Badani nie stwierdzili zmian z kadry dydaktycznej ani też u samego szczególnie uzdolnionego słuchacza.

19. Badanych oficerów pytano czy wnioski przez nich przedstawiane były, w ich odczuciu, brane pod uwagę przy wyznaczaniu takiego słuchacza, na stanowiska służbowe po ukończeniu ASG WP.

28 respondentów, to jest 77,7% uważa, że nikt, a szczególnie dry, nie brał tego pod uwagę określono, że rozmowy kadrowe odbywa- się bez udziału przedstawicieli katedr oraz bez obecności opieku-

8 respondentów, to jest 22,3%, uważa, że brano pod uwagę ich wnio- ki /7 z tych oficerów było opiekunami takich słuchaczy szczególnie dolnionych, którzy pozostali w ASG WP na stanowiskach akademickich.

20. Badanych zapytano czy praca ze szczególnie uzdolnionym przy- iosła, ich zdaniem, założone /spodziewane/ korzyści.

11 badanych oficerów , to jest 30,6% uważa, że założone cele spodziewane korzyści zostały osiągnięte.

25 badanych oficerów, to jest 69,9%, stwierdza, że ich praca dała orzyści tylko częściowe tzn. podniesiono wiedzę i umiejętności uzdol- ionych, natomiast w sensie dalszego wykorzystania tych jednostek ie dało to nic albowiem polityka kadrowa nie koreluje z procesem ydaktycznym.

WNIOSKI Z PRZEPROWADZONYCH BADAŃ

1. Z wypowiedzi badanych można wnioskować, że stopień znajomości roblematyki wyłaniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych przez adrę naukowo-dydaktyczną jest bardzo niski choć większość badanych 61,2%/ określa ten stopień jako dobry. Można stwierdzić, że tylko 2 badanych zna rozkaz MON oraz zarządzenie Komendanta ASG WP, a 9 25%/ studiowało literaturę dotyczącą tej problematyki.

2. Na podstawie wypowiedzi nauczycieli można stwierdzić, że w komórkach organizacyjnych ASG WP nie ma dokumentów normatywnych /dodatkowe badania potwierdziły te wypowiedzi/. Np. zarządzenie Komendanta ASG WP zostało po zapoznaniu się zdane i zniszczone, a jeden egzemplarz znajduje się w kancelarii tajnej, gdzie znajduje

ę także jedyny egzemplarz rozkazu MON.

3. Sporządzenie wykazu literatury dotyczącej problematyki wyła-
ania i kształcenia szczególnie uzdolnionych i przekazanie go kad-
:e może wpłynąć na poprawienie funkcjonowania procesu wyłaniania
kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych w ASG WP.

4. Znaczny wpływ na poprawienie efektywności wyłaniania i kształ-
enia szczególnie uzdolnionych może mieć opracowanie i wydanie porad-
nika metodycznego, w którym uwzględnionoby także wytyczne MON i Ko-
mendanta ASG WP.

5. Z wypowiedzi badanych wynika, że panuje ogólna niewiara w opi-
nie sporządzane w jednostkach wojskowych. Wnioskować można, że w opi-
niach nie uwzględnia się uzdolnień oficerów, ani też wskazówek co do
wyłaniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych oficerów /potwier-
dza to wywiad przeprowadzony w Wydziale Kadr/.

Autor nie jest w stanie aktualnie ustalić stopnia orientacji
i wiedzy opiniujących o zdolnościach i uzdolnieniach. Ponieważ jed-
nak zdecydowana większość opiniujących /dowódcy i szefowie sztabów od-
działów/ jest absolwentami ASG WP, można uznać argumentację badanych
dotyczącą niskiej wiedzy opiniujących w tej dziedzinie za prawdziwą.

6. Wypowiedzi badanych wskazują, że ilość szczególnie uzdolnionych
nie może być sztywno określona. Może być ona różna zarówno na poszcze-
gólnych latach studiów jak też w wydziałach, katedrach, grupach szko-
leniowych czy też latach studiów. Sugerowane często przez psychologów
i pedagogów wskazówki dotyczące ilościowego występowania ludzi szcze-
gólnie uzdolnionych /np. 2-3 na 100 lub 5 na 100/ nie mogą znaleźć
pełnego zastosowania w ASG WP jeżeli za prawdziwy przyjmiemy fakt,
że do uczelni trafiają oficerowie już wyselekcjonowani z całej popu-
lacji oficerów LWP jako najlepsi.

7. Niski procent zainteresowania kadry naukowo-dydaktycznej badaniami testowymi wynika głównie z niedostępności tych badań dla kadry naukowo-dydaktycznej /dodatkowo ustalano, że wszystkie wyniki badań testowych były w posiadaniu tylko oficera prowadzącego te badania nie były nigdzie odnotowane.

8. Opiekunowie słuchaczy szczególnie uzdolnionych w trakcie ich kształcenia poświęcali średnio miesięcznie 3-5 godzin na spotkania indywidualne z słuchaczami. Czas ten jest wyższy od podanego przez oficerów, którzy byli kształceni jako szczególnie uzdolnieni. Należy przypuszczać, że dane podane przez opiekunów są bardziej autorytatywne. Czas przeznaczony na bezpośrednie spotkania z podopiecznymi stanowi tylko część ogólnego czasu jaki poświęcali opiekunowie na ich kształcenie. Znaczną ilość czasu poświęcali opiekunowie na przygotowanie spotkań ze szczególnie uzdolnionymi.

9. Szczegółowe dane o słuchaczach szczególnie uzdolnionych docierają do ogólnej ewidencji /Oddział Szkolenia/ bezpośrednio od opiekunów lub też przez kierowników zakładów i szefów katedr. Z uzupełniającego wywiadu w Wydziale Kadr wynika, że do wyższych organów kadrowych wysyła się listy tylko z określonymi jako szczególnie uzdolnieni nauczycielami akademickimi. Z list tych wynika, że z chwilą ukończenia uczelni i pozostaniu w niej na stanowisku nauczyciela akademickiego oficer nie jest już ujęty jako szczególnie uzdolniony.

10. Z wypowiedzi badanych /patrz p. 12-15 sprawozdania/ wnioskować można, że podstawowymi trudnościami są trudności o charakterze formalnym /mało elastyczny program studiów w ASG WP, brak opracowań dotyczących tej problematyki/.

Należy także wprowadzić formy preferowania zarówno opiekunów jak i szczególnie uzdolnionych.

11. Sądzić można, że przy uelastycznieniu programu studiów, a nat całego systemu dydaktycznego można by stosować znane w innych rodowiskach metody i formy kształcenia szczególnie uzdolnionych. . 14-15 sprawozdania/.

12. Z badań wynika, że nie jest celowe podawanie nazwiska słuchaza szczególnie uzdolnionego do wiadomości ogółu słuchaczy. Powoduje o zazwyczaj znaczne skutki ujemne i niekorzystnie wpływa na psychikę amego słuchacza szczególnie uzdolnionego.

Wnioskować należy jednak konieczność powiadamiania o takim słuhaczu tej kadry dydaktycznej, która prowadzi zajęcia w grupie, której dany słuchacz studiuje. Zwiększy to możliwości prowadzenia szechstronnej obserwacji takiego słuchacza i pozwoli na szczegółowe kreślenie jego osobowości.

ZAŁĄCZNIK 10

SPRAWOZDANIE

z badań poglądów i dotychczasowej działalności kadry naukowo-dydaktycznej ASG WP w zakresie funkcjonowania procesu wyłaniania, kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych w ASG WP.

CEL BADAŃ: Ustalić aktualny stan wiadomości jakie kadra naukowo-dydaktyczna prezentuje w dziedzinie problematyki związanej z wyłanianiem i kształceniem szczególnie uzdolnionych oraz poglądy oficerów w tej dziedzinie.

METODA BADAWCZA: Badanie opinii - wywiad.

ILOŚĆ BADANYCH: 48 oficerów kadry naukowo-dydaktycznej ASG WP o stażu nauczycielskim nie mniej niż 4 lata.

TERMIN PROWADZENIA BADAŃ: 15.03 - 30.04.1983 r.

OPIS PRZEBIEGU BADAŃ: Autor po przygotowaniu zestawu skategoryzowano-otwartych pytań osobiście prowadził wywiad z oficerami, którzy biorą bezpośredni udział w procesie dydaktycznym uczelni. Wywiad prowadzono w formie luźnej, nieskategoryzowanej dyskusji nie ujawniając badanym celu wywiadu.

PRZEBIEG BADAŃ:

1. Badanych pytano w jakim stopniu są im znane ogólne zasady wyłaniania i kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych w ASG WP.

26 badanych, to jest 54,1%, sądzi, że zasady te znane są im w stopniu dostatecznym.

22 badanych, to jest 45,9% sądzi, że zasady te znane są im w stopniu dobrym.

Respondenci stwierdzający, że zasady te są znane w stopniu dobrym argumentują swe wypowiedzi następująco:

- problematyka jest znana albowiem rozkaz Komendanta daje pełne tyczne do działalności /8 badanych/;

- problematyka jest często dyskutowana w czasie narad katedral- ych /4 badanych/;

- prowadzone informacje na szczeblu akademickim wyjaśniają tą roblematykę całkowicie /2 badanych/;

- są to sprawy ogólnie znane /8 badanych/.

Respondenci oceniający poziom znajomości problematyki jako dosta- eczny /część badanych jako "ledwie dostateczny"/ uważają, że na taki poziom wywierają wpływ:

znikoma ilość czasu na zajęcie się tą problematyką;

brak konkretnych wskazówek dyrektywnych;

brak naukowych rozwiązań, wyników badań w tej dziedzinie;

zbyt mała ilość informacji na ten temat;

nikłe zainteresowanie problematyką /brak wiary w możliwość funkcjo- nowania takiego procesu/;

nie ma odpowiedniej literatury o charakterze naukowym dotyczącej takiej problematyki.

2. Badanych oficerów pytano czy znane są im dokumenty normatyw- e dotyczące wyłaniania i kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnio- ych w ASG WP.

13 badanych oficerów, to jest 27,1%, stwierdza, że dokumenty takie są im znane.

35 badanych oficerów, to jest 72,9%, stwierdza, że takich doku- entów nie zna.

3. Badanych oficerów zapytano czy czytali kiedykolwiek literaturę dotyczącą badanej problematyki.

6 respondentów, to jest 12,5%, stwierdziło, że literatura taka była przez nich czytana.

ondentów, to jest 87,5%, stwierdziło, że literatury ta-
tano.
spondenci, którzy nie czytali literatury dotyczącej badanej
atyki wskazują, że brak jest czasu na samodzielne poszukiwa-
literatury.
ść badanych uważa, że gdyby sporządzono /ktoś kto się tą pro-
ką zajmuje/ taki wykaz, z pewnością część proponowanych pozy-
aby przestudiowana przez kadrę.

. Badanych oficerów pytano w sposób w jaki dowiedzieli się
nianiu i kształceniu szczególnie uzdolnionych.
adani wskazali następujące źródła:
ozjum naukowe jakie odbyło się w ASG WP w 76 r. /8 badanych,
est 16,6%/;
yty naukowe ASG WP /7 badanych, to jest 14,5/;
rmacja w czasie szkolenia ogólnoakademickiego /19 badanych,
est 39,5%/;
cenia i krótkie wskazówki przełożonych /9 badanych, to jest
%/;
ne dyskusje między nauczycielami /5 badanych, to jest 10,4%/.

. Badanych oficerów pytano czy widzą w grupach szkoleniowych,
ych prowadzą zajęcia, słuchaczy szczególnie uzdolnionych.
1 badanych, to jest 85,5%, określa, że takich słuchaczy aktual-
ie widzi.
badanych, to jest 14,5%, uważa że tacy słuchacze aktualnie są
.

Oficerowie, którzy stwierdzają, że aktualnie są słuchacze szcze-
e uzdolnieni zostali dodatkowo zapytani dlaczego nie podano ich
ólnego rejestru i nie kształci się ich oddzielnie. Badani w od-
dzi wskazali, że:

wiedzi wskazali, że:

aktualnie słuchacze Ci wymagają jeszcze dalszych obserwacji /3 badanych/;

wymagałoby to dodatkowej pracy, na którą obecnie nie ma czasu /2 badanych/;

przełożeni nie życzą sobie aby typować takich słuchaczy /2 badanych/.

Dodatkowo zapytano także o podstawy uznania słuchacza za szczególnie uzdolnionego.

29 badanych, to jest 60,4% stwierdza, że podstawą są wyniki uzyskane w czasie studiowania.

19 badanych, to jest 39,6% uważa, że podstawą są wyniki obserwacji zarówno indywidualnej /własnej/ jak też zbiorowej /innych wykładowców/.

6. Badanych oficerów proszono o przedstawienie własnego poglądu o do konieczności wyłaniania i kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych w ASG WP.

38 badanych, to jest 79,1%, uważa, że proces taki w ASG WP powinien funkcjonować.

10 badanych, to jest 20,9%, uważa, że proces taki jest niepotrzebny.

Uzasadniając swój negatywny stosunek do problematyki wyłaniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych badani oficerowie wskazywali na fakt, że dotychczas nikt się nie liczył ani z wynikami kształcenia ani też opiniami wykładowców. Część badanych wskazało, że działalność /polityka/ kadrowa nie ma żadnych powiązań z systemem dydaktycznym, a stąd każda dodatkowa działalność jest tylko obciążeniem.

7. Badanych oficerów proszono o wyrażenie poglądu na temat lości słuchaczy szczególnie uzdolnionych jakich można wyłonić kształcić w ASG WP.

31 badanych, to jest 64,6%, uważa, że ilość słuchaczy może być źna na poszczególnych latach, wydziałach i kierunkach studiów.

6 badanych, to jest 12,5%, uważa, że najlepiej jest wyłonić, sztalcić po jednym słuchaczu w grupie szkoleniowej.

6 badanych to jest 12,5%, uważa, że ilość szczególnie uzdolnionych będzie nie większa niż 1-2 na każdym kursie.

5 badanych, to jest 10,4%, uważa, że ilość takich słuchaczy powinna być nie większa niż 3-4 na każdym roku studiów.

8. Oficerów proszono o wyrażenie własnego stosunku co do możliości wprowadzenia w ASG WP formy studiów wg programu indywidualnego.

17 badanych oficerów, to jest 35,4%, uważa, że wprowadzenie takiej formy studiów jest w ASG WP możliwe /4 z badanych sugerowało nawet konieczność takiej formy studiów/.

31 badanych oficerów, to jest 64,6%, uważa, że taka forma studiów jest w ASG WP niemożliwa.

Oficerowie, którzy wyrażają swój pozytywny stosunek do takiej formy studiów argumentują swoje poglądy głównie koniecznością poszukiwań nowych form i metod kształcenia uważając jednocześnie aktualne programy, formy i metody kształcenia za schematyczne, przestarzałe /niezmienne od wielu lat/.

Oficerowie, którzy nie widzą możliwości takiej formy studiów argumentują swój stosunek właśnie niemożliwością zmiany programów i całego systemu kształcenia.

9. Oficerów proszono o wyrażenie własnego stosunku co do możliwości kształcenia szczególnie uzdolnionych w oddzielnych ukierunkowanych grupach szkoleniowych.

16 oficerów, to jest 33,3%, uważa, że można taką formę kształce-
.a zastosować w ASG WP.

32 oficerów, to jest 66,7% uważa, że stosowanie takiej formy
kształcenia w ASG WP nie jest możliwe.

Oficerowie, którzy uważali, że stosowanie tej formy jest niemoż-
.we uzasadniali swój pogląd głównie tym, że nigdy nie będzie takiej
.ości słuchaczy szczególnie uzdolnionych, aby można tworzyć oddziel-
: grupy szkoleniowe dla każdego z uzdolnień.

10. Oficerów pytano w jaki sposób zazwyczaj dowiadują się, czy
grupie, w której prowadzą zajęcia jest słuchacz szczególnie uzdol-
.ony już wcześniej - przed przybyciem do ASG WP.

9 oficerów, to jest 18,7%, stwierdza, że próby takie czyniono
.e jest to niemożliwe ze względu na fakt, że takich danych nie otrzy-
.ują ani komórki kadrowe, ani też nie ma takich danych w opiniach służ-
.owych.

Pozostali oficerowie /81,3%/ nie czynią takich starań. Część
tych oficerów uzasadnia swoje wypowiedzi tym, że próbowali to
poprzednich latach ale jest to niemożliwe, a część nie ma zaufania
o poprzednich opinii.

WNIOSKI Z PRZEPROWADZONYCH BADAŃ

1. Problematyka wyłaniania i kształcenia szczególnie uzdolnio-
.ych znane jest zaledwie w stopniu dostatecznym. Wypowiedzi badanych
ceniających znajomość problematyki są chyba zbyt subiektywne.
twierdzenia typu "... są to sprawy ogólnie znane" wskazują raczej
.a nieznajomość tej problematyki tym bardziej, że w szczegółowych
.ozmowach badani nie potrafili wyjaśnić lub udokładnić terminu
ogólnie znane".

Wydaje się, że nawet stosunkowo nikłą /27,1%/ ilość badanych, którzy potwierdzają znajomość dokumentów należy oceniać jako zbyt optymistyczną. Przy próbach rozmowy o treści dokumentów badani nie zawsze potrafili wskazywać ich zasadniczą treść.

2. Potwierdzają się wnioski z badań innych grup, a dotyczące konieczności opracowania dokładniejszych wskazówek i rozwiązań oraz prowadzenia częstych informacji i wymiany poglądów.

Potwierdza się również wniosek dotyczący konieczności opracowania i dostarczenia oficerom zestawu literatury dotyczącej problematyki wyłaniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych.

Należy wnioskować, że głównymi źródłami informującymi kadrę akademicką o problematyce szczególnie uzdolnionych powinny być nadal publikacje akademickie /zeszyty naukowe/, informacje oraz sympozja naukowe.

3. Kadra naukowp-dydaktyczna dostrzega rolę i konieczność funkcjonowania w ASG WP procesu wyłaniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych. Zbyt duży procent /20,9/ oficerów negując konieczność takiej działalności uzasadnia swe poglądy brakiem powiązania polityki kadrowej z systemem dydaktycznym, a co z tego wynika bezcelowością prowadzenia działań, które dla organizacyjnych komórek kadrowych są zbędne.

Należy wnioskować, że właściwe wykorzystanie wyłonionych oficerów szczególnie uzdolnionych i dalsze kierowanie nimi zachęci kadrę naukowo-dydaktyczną uczelni do większego zaangażowania w tej dziedzinie.

4. Wypowiedzi kadry nasuwają wniosek, że nie należy w dalszej działalności określać administracyjnie ilości słuchaczy szczególnie uzdolnionych. Potwierdza to także dane uzyskane w badaniu kadry peł -

ącej obowiązki opiekunów.

5. Nikły procent oficerów widzi możliwość stosowania formy udiów według programów indywidualnych oraz w oddzielnych ukierunwanych grupach.

Wydaje się, że negowanie takich form przez badanych oficerów nika z dwóch względów. Po pierwsze - ze stosunkowo nikłej znajomoi istoty takich form kształcenia i po drugie - z niedostrzegania żliwości uelastycznienia systemu dydaktycznego obowiązującego ASG WP.

6. Ponieważ proces wyłaniania i kształcenia szczególnie uzdolonych nie jest korelowany przez odpowiednie komórki kadrowe można wierdzić, że aktualnie w ASG WP nie ma możliwości prowadzenia ształcenia szczególnie uzdolnionych wyłonionych przed przybyciem ASG WP, a proces wyłaniania i kształcenia szczególnie uzdolnioych w ASG WP stanowi oddzielne nie powiązane z innymi ogniwo kształenia.

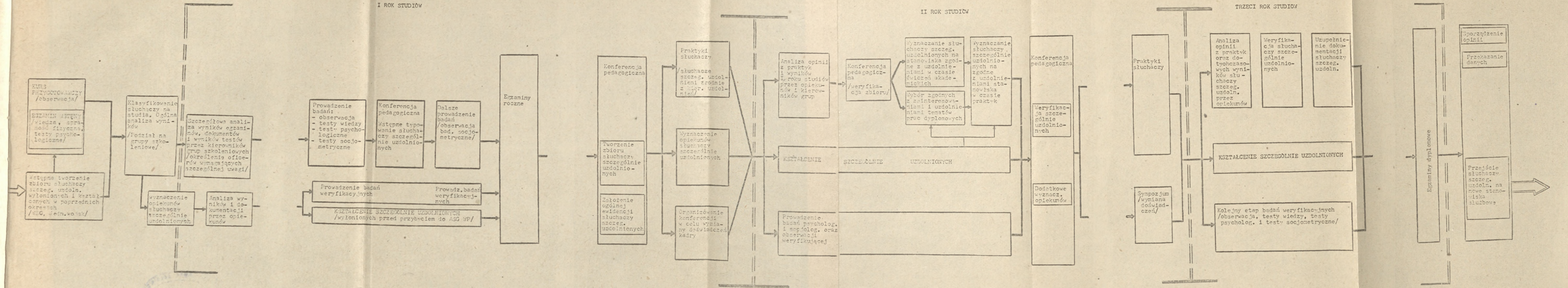
Wnioskować należy, że powiązanie funkcjonującego w ASG WP prosu wyłaniania i kształcenia z innymi procesami funkcjonującymi jednostkach wojskowych oraz innych uczelniach, a także z działalością kadrową, pozwoli na zrealizowanie celów jakie przed tym proesem się stawia.

BIBLIOTEKA NAUKOWA ASG WP
1118
Zbiorów Ogólnych

Druk ASG WP nr 1964/WW

ZAŁĄCZNIK 11

PRZEBIEG PROCESU WYŁANIANIA I KSZTAŁCENIA SŁUCHACZY SZCZEGÓLNIE UZDOLNIONYCH W AGG AP



Nr ewid.
12578