

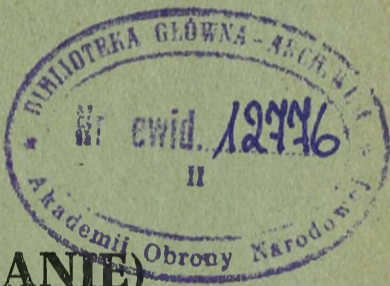


~~Czyt. 355.25~~

AKADEMIA SZTABU GENERALNEGO WP

INSTYTUT DYDAKTYKI WOJSKOWEJ

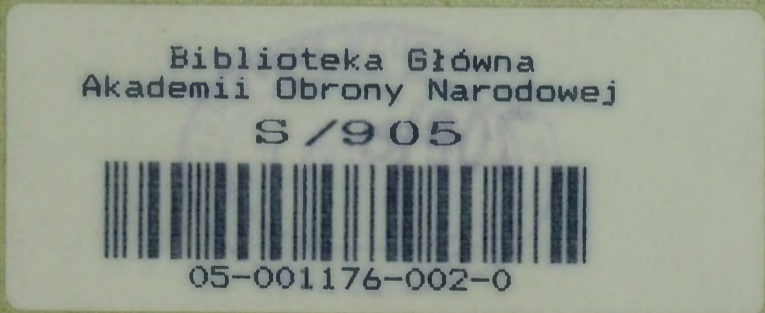
Bgz. nr 2



Ppłk dr Bogdan SZULC

WYŁANIANIE (UJAWNIANIE) i KSZTAŁCENIE SŁUCHACZY SZCZEGÓLNIE UZDOLNIONYCH W ASG WP

Poradnik metodyczny dla nauczycieli akademickich



WARSZAWA

1984

12776



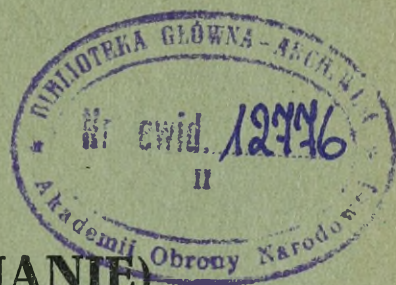
~~Czyt. 355.25~~

AKADEMIA SZTABU GENERALNEGO WP

INSTYTUT DYDAKTYKI WOJSKOWEJ

Bgz. nr 2

Ppłk dr Bogdan SZULC



WYŁANIANIE (UJAWNIANIE) i KSZTAŁCENIE SŁUCHACZY SZCZEGÓLNIIE UZDOLNIONYCH W ASG WP

Poradnik metodyczny dla nauczycieli akademickich

Biblioteka Główna
Akademii Obrony Narodowej

S / 905



05-001176-002-0

WARSZAWA

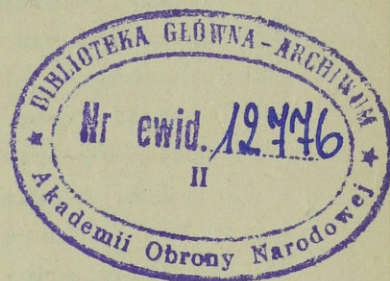
1984

12776

AKADEMIA SZTABU GENERALNEGO WP

INSTYTUT DYDAKTYKI WOJSKOWEJ

Egz. nr .2



Ppik dr Bogdan SZULC

WYŁANIANIE /UJAWNIANIE/ I KSZTAŁCENIE
SŁUCHACZY SZCZEGÓLNIE UZDOLNIONYCH W ASG WP

Poradnik metodyczny dla nauczycieli
akademickich



WARSZAWA

1984 r.

SPIS TREŚCI

	Str.
WSTĘP	4
1. Podstawy funkcjonowania procesu wyłaniania, ujawniania	
1 kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych w ASG WP	7
1.1. Znaczenie podstawowych terminów	8
1.2. Kierunki uzdolnień słuchaczy w ASG WP	10
2. Wyłanianie i kształcenie słuchaczy szczególnie uzdol-	
nionych jako proces	15
2.1. Etapy /fazy/ procesu wyłaniania i kształcenia szcze-	
gólnie uzdolnionych w ASG WP	15
2.2. Problemy ilościowe wyłaniania szczególnie uzdol-	
nionych	18
3. Właściwości słuchaczy szczególnie uzdolnionych	21
3.1. Kwalifikacyjne właściwości słuchaczy szczególnie	
uzdolnionych	27
3.1.1. Właściwości intelektualno-realizacyjne	27
3.1.1.1. Zdolności	27
3.1.1.2. Wiedza	31
3.1.1.3. Umiejętności	33
3.1.2. Właściwości charakterologiczne	34
3.1.3. Właściwości temperamentalne	36
3.1.3.1. Siła reakcji - reaktywność	37
3.1.3.2. Szybkość reakcji	38
3.1.3.3. Ruchliwość reakcji	38
3.2. Uzupełniające właściwości szczególnie uzdolnionych..	39
3.2.1. Emocjonalno-motywacyjne właściwości szcze- gólnie uzdolnionych	39
3.2.1.1. Emocje	39
3.2.1.2. Motywacje	41
3.2.2. Postawy	42
3.2.3. Parametry zdrowotne	43
4. Metody wyłaniania słuchaczy szczególnie uzdolnionych	
w ASG WP	45
4.1. Metoda obserwacji	46
4.2. Metoda analizy wyników dydaktyczno-wychowawczych /metoda analizy osiągnięć/	49
4.3. Metoda badania opinii	52
4.4. Metoda testów psychologicznych	54
4.5. Metoda testów dydaktycznych	57

5. Kształcenie słuchaczy szczególnie uzdolnionych	60
5.1. Metody kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych	60
5.2. Formy kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych	63
5.2.1. Kształcenie indywidualne	66
5.2.1.1. Wzbogacanie treści kształcenia	69
5.2.1.2. Przyspieszanie kształcenia	74
5.2.2. Kształcenie grupowe /grupowanie/	76
Zakończenie	80
Bibliografia	81

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 pełnienia skomplikowanych funkcji w rozwijającym się społeczeństwie. Stąd też na całym świecie rysuje się wyraźna tendencja poszukiwania ludzi, którzy są w stanie nie tylko osiągnąć i zrozumieć zakres istniejącej wiedzy, ale w skomplikowanych warunkach dalszego rozwoju potrafią tę wiedzę tworzyć - ludzi takich, którzy potrafią kierować skomplikowanymi organizacjami ludzkimi w każdej dziedzinie działalności.

W kontekście powyższego w różnych krajach świata tworzy się systemy wyłaniania /ujawniania/ i kształcenia ludzi określanych najczęściej jako genialni, utalentowani, uzdolnieni, szczególnie uzdolnieni itp.

Wyłanianie /ujawnianie/ 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 "głęb" 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"^{1/}. Konieczność taka dostrzegana jest

^{1/}B. Suchodolski, O: wiata i człowiek przyszłości, KiW, W-wa 1974, s.17

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 wpływającej 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 wyższym szkolnictwie wojskowym.

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 Akademia Sztabu Generalnego WP.

Wagę problemu, a jednocześnie rolę szkolnictwa wojskowego w wyłanianiu /ujawnianiu/ 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".

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 ujawniania, kształcenia i wykorzystania jednostek szczególnie uzdolnionych w Wojsku Polskim. W ślad za tym ukazało się zarządzenie MON oraz odpowiednie dokumenty kadrowe.

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 3.02.1978 r. w sprawie "wdrożenia systemu ujawniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych słuchaczy ASG WP". Należy jednak zaznaczyć, że praktycznie proces wyłaniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych funkcjonował w ASG WP już od 1972 roku.

Dotychczasowe doświadczenia oraz prowadzone badania wskazywały na istnienie szeregu kontrowersji i nieporozumień powstających w procesie wyłaniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych. Przychylając się do propozycji nauczycieli akademickich, przedstawionych w badaniach, w niniejszym opracowaniu oprócz głównych problemów teoretycznych wyłaniania /ujawniania/ słuchaczy szczególnie uzdolnionych starano się wskazać nauczycielom możliwe kierunki i sposoby działalności w aspekcie poprawienia efektywności funkcjonowania procesu w ASG WP.

Główne rozdziały poradnika opracowano więc w aspekcie ustalenia odpowiedzi na pytania:

- kogo wyłaniać /ludzi o jakich właściwościach/
- jak /w jaki sposób/ wyłaniać?
- jak kształcić?

Należy więc oczekiwać, że zrozumienie i systematyczne stosowanie proponowanych rozwiązań przyczyni się zarówno do ujednoczenia postępowania - co wiąże się jednocześnie z obiektywnością działań - jak i podniesienia efektywności funkcjonowania procesu wyłaniania i kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych w ASG WP.

1. PODSTAWY FUNKCJONOWANIA PROCESU WYŁANIANIA /UJAWNIANIA/
I KSZTAŁCENIA SŁUCHACZY SZCZEGÓLNIIE UZDOLNIONYCH W ASG WP

Akademia Sztabu Generalnego WP przygotowuje, jak już wskazywano, oficerów do pełnienia kierowniczych stanowisk dowódczych i sztabowych w oddziałach i związkach taktycznych, a także do pełnienia funkcji sztabowych w sztabach operacyjnych.

Doświadczenia wskazują, że najbardziej odpowiedzialne w służbie są stanowiska dowódcze oraz kierownicze stanowiska sztabowe /szefowie sztabów - lub oddziałów w sztabach operacyjnych/. Z pewnością nie wszyscy absolwenci uczelni mogą takie funkcje pełnić. Można nawet zaryzykować stwierdzenie, że tylko minimalny procent absolwentów może podołać obowiązkom na tych stanowiskach. Celowe jest więc aby już w uczelni - w toku procesu kształcenia - można takich oficerów wyłonić z ogólnej populacji słuchaczy i w szerszym zakresie przygotować ich do pełnienia takich funkcji. Właściwe wyłonienie i wykształcenie takich oficerów pozwoli uniknąć przypadkowości w obsadzie stanowisk, a co w tym się wyraża, znacznie podnieść zdolność bojową wojsk. To właśnie stanowi istotę wyłaniania /ujawniania/ i kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych.

Naturalnie zamiarem kierownictwa MON było stworzenie w całym wojsku polekim systemu ujawniania /wyłaniania/ jednostek szczególnie uzdolnionych. Stąd też konieczne stały się ogólne unormowanie funkcjonalności takiego systemu. Podstawowym dokumentem dotyczącym działalności w tej dziedzinie jest Zarządzenie Ministra Obrony narodowej nr 37/MON z dnia 29.VII.1974r. w sprawie ujawniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych słuchaczy wyższych szkół wojskowych oraz ich wykorzystania po ukończeniu studiów /Dziennik Rozkazów MON nr 9/1974/.

Ponieważ wspomniany dokument dotyczy głównych problemów działalności w całym systemie wyższego szkolnictwa wojskowego, nie może on ze zrozumiałych przyczyn odzwierciedlać specyfiki poszczególnych uczelni. Stąd też kolejny dokument uwzględniający już specyfikę uczelni dowódczo-sztabowej, jaką jest Akademia Sztabu Generalnego WP. Jest to Zarządzenie Komendanta ASG WP im. gen. broni K. Świerczewskiego Nr 12 z dnia 3.02.1978 r. w sprawie wdrożenia systemu ujawniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych słuchaczy ASG WP.

Wymienione dokumenty stanowią główną normatywną podstawę działalności uczelni w dziedzinie wyłaniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych i choć nie zawierają szczegółowej metodyki tego typu działalności, pozwalają właśnie na jej wypracowanie.

1.1. Znaczenie podstawowych terminów

Jak już wskazywano, w terminologii rozpatrywanej dziedziny istnieje szereg rozbieżności i kontrowersyjnych poglądów. **Celowe** jest więc ustalenie podstawowej terminologii, którą będziemy w dalszych rozważaniach operowali. Głównie należy ustalić kogo będziemy uważali za szczególnie uzdolnionego słuchacza. Będzie to stanowiło podstawę dalszych czynności w zakresie wyłaniania /ujawniania/ oraz kształcenia takich jednostek.

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 do dalszego jednolitego rozumienia, przyjmujemy stosunkowo najpowszechniejszą definicję radzieckiego psychologa N.C. Lejtesa. Dalej więc rozumieć będziemy, że

"Zdolności to psychiczne cechy osobowości, które są postawą sprawnego wykonania określonych rodzajów działalności"^{2/}

2/ Wł. Szewczuk, Psychologia, WSzIP, Warszawa 1975, t. II, s. 280.

Z wielu istniejących definicji uzdolnień, ze względu na jednoznaczność, a jednocześnie znaczną szczegółowość ujmującą zasadnicze elementy osobowości przyjmujemy, że:

" 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.dowodczej, dydaktyczno-wychowawczej itp."^{3/}

W przedstawionym ujęciu wyraźnie widzimy, że zdolności obejmują znacznie mniejszy zakres sprawności ludzkich niż uzdolnienia. Stąd też dalej będą traktowane jako element uzdolnień.

Któż więc będzie szczególnie uzdolniony? Zgodnie ze znaczeniem słowa szczególny tj. "oznaczający się charskteryzujący się czymś osobliwym, zwracający czymś uwagę; niezwykły, wyjątkowy, specjalny, nieprzeciętny" będzie to słuchacz, który posiada wyjątkowy, nieprzeciętny zakres uzdolnień^{4/}.

Zgodnie z zarządzeniem Komendanta ASG WP z 3.02.1978 r. "szczególnie uzdolniony to słuchacz wykazujący najwyższy poziom uzdolnień na tle danego rocznika studiów".

Te ogólne określenia słuchacza szczególnie uzdolnionego pozwalają jednak wyeliminować inne spotykane jeszcze w rozpatrywanej działalności terminy.

W naszej więc działalności dydaktycznej nie będziemy stopniować ani zdolności ani uzdolnień. Wszystkich słuchaczy, którzy wykazują właściwości wybitnych, utalentowanych czy też genialnych będziemy określali jako słuchaczy szczególnie uzdolnionych.

3/ Zarządzenie MON, op.cit...

4/ Por. Słownik języka polskiego, PWN, Warszawa 1981, t.III.

Ujednolicenia wymaga też stosowanie terminów "ujawnianie" i "wyłanianie".

Pomimo, że wspomniane już akty normatywne propagują termin ujawnianie, należy zaznaczyć, iż coraz powszechniej stosowany jest termin wyłanianie. Słownik języka polskiego określa, że wyłaniać - wyłonić znaczy "wybrać zę swego grona, utworzyć spośród siebie" natomiast ujawniać - ujawnić, znaczy, "uczynić jawnym, podać coś do wiadomości, wydobyć na jaw; np. ujawnić nazwisko zwycięzcy, ujawnić tajemnicę, ujawnić tajne dokumenty"^{5/}.

Wynika z tego, że jeżeli chodzi o działalność dydaktyczną ukierunkowaną na wybranie z grona wszystkich słuchaczy - słuchaczy szczególnie uzdolnionych - celem jest stosować termin wyłanianie. Jeżeli natomiast będziemy rozważali możliwości podania do wiadomości danych faktów, wówczas będziemy mówili o ujawnianiu. Tak więc zarówno wyłanianie jak i ujawnianie dotyczyć będą w gruncie rzeczy dwóch różnych działalności, przy czym działalność dydaktyczna nauczycieli ukierunkowana na wykrycie słuchaczy szczególnie uzdolnionych nazywana będzie wyłanianiem słuchaczy szczególnie uzdolnionych.

1.2. Kierunki uzdolnień słuchaczy w 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 uzdolnień i zdolności.

Różnie rozumiana problematyka uzdolnień, a także duża intuicyjność nauczycieli akademickich w wyłanianiu szczególnie uzdolnionych w ASG WP, przyczynia się do powstania znacznych rozbieżności w tej dziedzinie. Wyłoniono więc dotychczas słuchaczy szczególnie uzdolnionych w różnych dziedzinach, często ze sobą pokrewnych, często nawet

5/ Tamże, t. III.

równoznacznych^{6/}. Często takie uzdolnienia łączono w grupy o przeciwstawnych właściwościach /np. dowódczo-sztabowe i dydaktyczno-wychowawcze; dowódcze i dydaktyczno-wychowawcze; naukowo-badawcze i sztabowe/.

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.

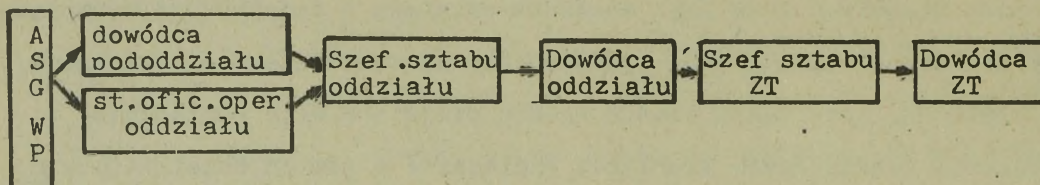
Należy także zauważyć, że część z powszechnie stosowanych dotychczas w ASG WP uzdolnień stanowi w zasadzie tylko pojedyncze zdolności, które można raczej traktować jako szczegółowe właściwości poszczególnych uzdolnień. Dotyczy to głównie takich "uzdolnień" jak: organizatorskie, kierownicze, badawcze i wychowawcze.

Kontrowersyjnym jest także problem łączenia uzdolnień dowódczych i sztabowych w jedno i używanie terminu uzdolnienia dowódczo-sztabowe.

Na łączenie wskazanych uzdolnień **wpływa aktualnie funkcjonująca** działalność kadrowa w Ludowym Wojsku Polskim, której istotą jest kolejne obejmowanie stanowisk bez względu na ich kierunkowość. Typowa droga rozwojowa oficera po ukończeniu ASG WP przedstawiona na rys.13 wskazuje, że w polityce kadrowej przyjęto jako aksjomat tożsamość cech dowódcy i szefa sztabu.

6/ Dotychczasowe badania wykazują, że w ASG WP wyłoniono i kształcono szczególnie uzdolnionych w następujących dziedzinach: dowódczej, dowódczo-sztabowej, sztabowej, dowódczo-organizatorskiej, organizatorskiej, dydaktyczno-wychowawczej, naukowo-badawczej, pedagogicznej, naukowej, dydaktycznej, językowej.

Rys.1. Droga rozwojowa oficera po ukończeniu ASG WP

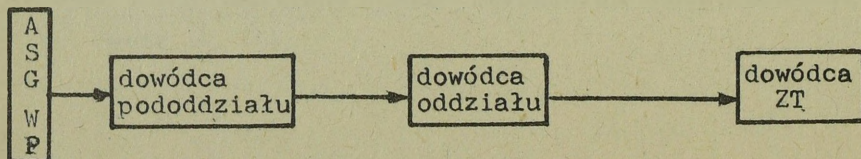


Przy takiej polityce często w działalności służbowej dobry szef sztabu oddziału nie zdawał egzaminu jako dowódca, a dobry dowódca oddziału nie był w stanie podołać obowiązkom szefa sztabu ZT. Działalność w dziedzinie wyłaniania i kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych może wyeliminować takie niewłaściwości.

Dotychczasowa wiedza o osobowości człowieka wskazuje, nie negując możliwości posiadania przez jednego człowieka różnych uzdolnień, że z reguły człowiek będzie predysponowany do jednej określonej 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^{7/}.

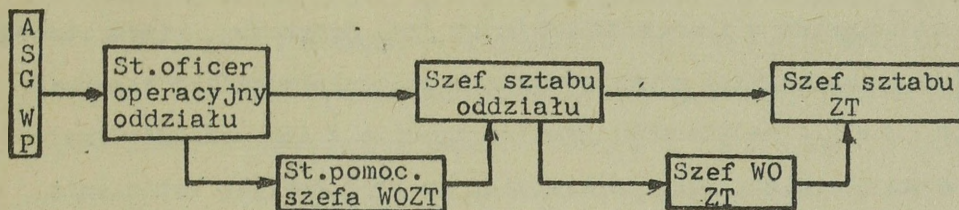
Można więc zauważyć, że cechy temperamentalno-osobowościowe pozwalają, a nawet wskazują na konieczność rozdzielania uzdolnień dowódczych i sztabowych. Przy takim ujęciu oprócz pokazanej na rys.1 drogi rozwojowej oficera, mogą istnieć w WP jeszcze dwie inne pokazane na rys. 2 i 3.

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



7/ Szczegółową charakterystykę wybitnych oficerów radzieckich przedstawia praca S.Sztemienki "Sztab gernalny w latach wojny", MON, W-wa 1969.

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



Pomimo dokonanych już wskazań nie należy jednak negować posiadania przez oficera uzdolnień dowódczych i sztabowych jednocześnie. Ponieważ jednak częściej będą one rozdzielone, w dalszych wskazaniach niniejszego opracowania będą klasyfikowane oddzielnie.

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 i 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.

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 taką nazwę celowo jest stosować. W tym kontekście o słuchaczu szczególnie uzdolnionym w tej dziedzinie będziemy mówić, że jest uzdolniony w dziedzinie naukowo-dydaktycznej.

Dość powszechnie stosowane nazwy: uzdolnienia badawcze, wychowawcze i pedagogiczne - należy dalej traktować jako elementarne właściwości słuchaczy szczególnie uzdolnionych w dziedzinie naukowo-badawczej.

Charakter uczelni i jej cele, a także możliwości wskazują, że **niecelowe 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 zgodnie z ich uzdolnieniami.

Reasumując należy więc podkreślić, że problematykę wyłaniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych w ASG WP będziemy rozpatrywać w trzech kierunkach, zgodnych z ustalonymi dotychczas kierunkami uzdolnień - dowódczych, sztabowych i naukowo-dydaktycznych.

2. WYŁANIANIE I KSZTAŁCENIE SŁUCHACZY SZCZEGÓLNIIE UZDOLNIONYCH JAKO PROCES

Wyłanianie i kształcenie słuchaczy szczególnie uzdolnionych w ASG WP stanowić będzie określony przebieg następujących po sobie i powiązanych przyczynowo zmian - stanowić będzie więc proces. Ustalając z kolei etapy i fazy tego procesu jesteśmy w stanie znaleźć odpowiedź na pytanie - kiedy wyłaniać i kształcić szczególnie uzdolnionych słuchaczy?

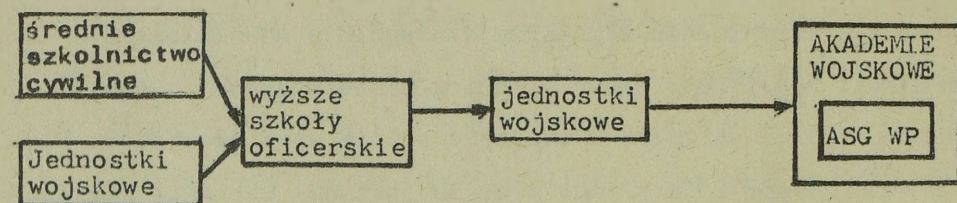
Chcąc uzyskać pełną odpowiedź na postawione pytanie, konieczne staje się także znalezienie odpowiedzi na pytania nurtujące nauczycieli akademickich, a dotyczące problemu ilości wyłanianych słuchaczy szczególnie uzdolnionych oraz okresu w jakim należy ich wyłaniać.

2.1. Etapy /fazy/ procesu wyłaniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych

Proces wyłaniania i kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych jako zjawisko względnie nowe, traktowany był dotychczas przez kadrę naukowo-dydaktyczną jako istniejący tylko w uczelni. Stąd też zarówno wyłanianie jak i kształcenie traktowane były w zasadzie jako oddzielne - następujące po sobie procesy, przy czym pierwszą fazę stanowiło wyłanianie. Taki też model przygotowania zalecano w zarządzeniu Komendanta ASG WP.

Istniejące zarządzenia, a także literatura przedmiotu i prowadzone badania wskazują, że w całym wyższym szkolnictwie wojskowym istnieje system wyłaniania i kształcenia jednostek szczególnie uzdolnionych, w którym ASG WP stanowi w zasadzie tylko jedno ogniwo /patrz rys.4/

Rys. 4. Etapy wyłaniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych w LWP



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

Istotnym jest, że powyższa koncepcja była w zasadzie na etapie doświadczalnym i dlatego w dotychczasowej działalności elementów tych nie uwzględniano, lub uwzględniano tylko w nikłym stopniu. Ponieważ należy się liczyć, że z czasem system taki zostanie wdrożony, należy brać pod uwagę także inne niż dotychczas przewidywano warianty działań.

Przedstawiony rysunek wskazuje, że często kształcenie szczególnie uzdolnionych rozpoczynać się będzie już na pierwszym roku studiów. W sensie organizacyjnym kształcenie przebiegać będzie w zasadzie równoległe z wyłanianiem, a więc tworzyć będzie niejako jeden proces zwany dalej procesem wyłaniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych.

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

Biorąc pod uwagę możliwość ujawniania się poszczególnych uzdolnień należy dostrzegać, że udział ASG WP w systemie wyłaniania szczególnie uzdolnionych będzie bardzo ważny. Z wielu prowadzonych badań, głównie przez kanadyjskiego psychologa H. Lenhena wynika, że talent /uzdolnienia/ u naukowców ujawnia się między 33-34 rokiem życia, pisarzy 40 a 44 rokiem życia, a często i później. Wiadomo,

że często uzdolnienia dowódcze ujawniają się dość wcześnie, a rozwijają w wieku dojrzałym^{8/}. Świadczy to, że uzdolnienia dowódcze i sztabowe, a głównie naukowo-dydaktyczne mogą się ujawniać właśnie w okresie studiów oficerów w ASG WP.

Istotnym elementem w działalności dydaktycznej jest weryfikowanie wyłonionych w poprzednich latach /przed rozpoczęciem studiów w ASG WP/, a kształconych już w pierwszym roku studiów oficerów szczególnie uzdolnionych. Idzie tu głównie o oficerów uzdolnionych w kierunku dowódczym.

Powszechnie wiadomo, że wyłoniony jako szczególnie uzdolniony w tym kierunku dowódca pododdziału może okazać się zupełnie miernym dowódcą oddziału czy też związku taktycznego. O ile bowiem w pierwszym przypadku zwraca się głównie uwagę na właściwości o charakterze wykonywawczym, o 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 nikłe 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 stwierdzenia, że w dziedzinie wyłaniania i kształcenia oficerów **szczególnie uzdolnionych w kierunku dowódczym i sztabowym, a także naukowo-dydaktycznym /oficerów zajmujących się nauką wojenną/ Akademia Sztabu Generalnego spełniać będzie priorytetową rolę w całym systemie kształcenia. Dążyć należy aby w wymienionych dziedzinach uczelnia stała się autorytetem.**

8/ Por. Kształcenie zdolności i umiejętności kierowniczych /organizatorskich/. Ujawnianie i kształcenie słuchaczy ASG szczególnie uzdolnionych, ASG WP, Warszawa 1975, s.29.

Z powyższego wynika, że proces wyłaniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych przebiegający jednocześnie z ich weryfikacją rozpoczynać się będzie z chwilą przeprowadzenia egzaminów wstępnych czy też kursu przygotowawczego, jeżeli taki będzie organizowany, a kończyć przekazaniem pełnych danych do osób zajmujących się dalszym ich kształceniem.

Przebieg procesu w ASG WP przedstawia rysunek 5.

2.2. Problemy ilościowe wyłaniania szczególnie uzdolnionych

Wiele kontrowersji i nieporozumień wywołuje problem ilości wyłanianych słuchaczy szczególnie uzdolnionych. Dotychczas w ASG WP ilość słuchaczy wyłonionych, jako szczególnie uzdolnionych, w różnych latach studiów wynosiła od 4 do 26, co stanowiło 2-11% całej populacji danego rocznika słuchaczy.

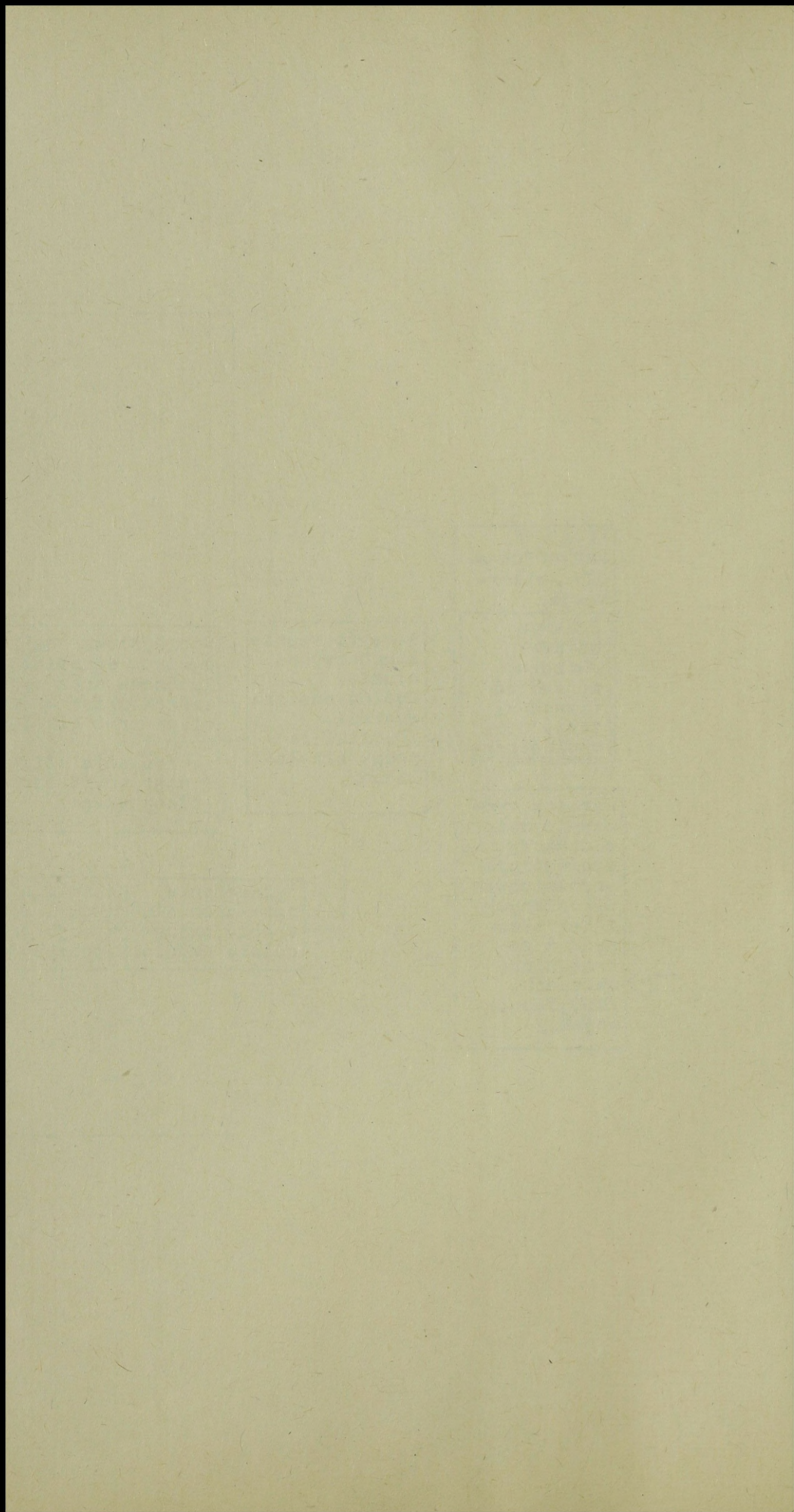
Wskaźniki te odbiegają od ogólnie i najczęściej przyjmowanej zasady, "... iż na każde sto osób przypada przeciętnie od 2 do 3 szczególnie uzdolnionych"^{9/}.

Biorąc pod uwagę wskazany już system wyłaniania szczególnie uzdolnionych w LWP, uważać możemy, że nie należy ściśle określać ilości wyłonionych 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 poziom pozostałych /nie wyłonionych dotychczas/ oficerów.

Nie możemy więc kierować się w procesie wyłaniania wskazaną już zasadą /2-3 szczególnie uzdolnionych na 100/ albowiem dotyczyć może ona albo całej populacji młodzieży, albo całej populacji oficerów w armii.

W pierwszym przypadku - w aktualnym systemie szkolnictwa podstawowego i średniego - nie jesteśmy w stanie określić ilu z tych trafi do wojska. W drugim przypadku możemy zakładać, że do uczelni trafią wyselekcjonowana grupa oficerów i jednostek, a w takim przypadku może być ich zdecydowanie więcej niż 2-3 na 100 słuchaczy.

9/ Ibid. s.35.



3. WŁAŚCIWOŚCI SŁUCHACZY SZCZEGÓLNIIE UZDOLNIONYCH

Niewątpliwie jednym z podstawowych czynników pozwalających na niezawodne wyłonienie i kształcenie słuchaczy szczególnie uzdolnionych jest ustalenie właściwości jakie tacy osobnicy powinni posiadać. Inaczej mówiąc, chodzi tu o określenie tych cech osobowościowych, które predysponować będą oficera do działalności w określonej dziedzinie.

Ustalając takie właściwości, każdy nauczyciel akademicki będzie mógł określić szczegółowo kogo wyłaniać i kształcić jako szczególnie uzdolnionego. Ponieważ podana definicja tylko ogólnie określa nam osobowość szczególnie uzdolnionego ustalimy cechy, którym powinien on odpowiadać.

Należy zaznaczyć, że w różnych środowiskach funkcjonują rozmaite układy właściwości. W wyższym szkolnictwie wojskowym, a w tym także w ASG WP, do głównych cech zaliczono:

- 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 zróżnicowany charakter;
- zaangażowanie w pomocy słabszym;
- skromność, pilność i błyskotliwość myślenia;
- wysokie walory polityczne i moralno-społeczne;
- aktywność partyjna i społeczna.

Wymienione cechy, choć nie dostosowane do wymienionych już kierunków uzdolnień z reguły mogą być uznane za podstawowe właściwości

szczególnie uzdolnionych, choć są one nieusystematyzowane i mało precyzyjne.

Dość kontrowersyjną cechą, w grupie wymienionych, jest zaangażowanie w pomocy słabszym słuchaczom. 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 słuchaczy szczególnie uzdolnionych w pomocy słabszym. Wskazane zależności eliminują więc udzielanie pomocy słabszym jako cechę pozwalającą wykrywać słuchaczy szczególnie uzdolnionych.

Znaczne kontrowersje wzbudzać mogą także inne wyżej wymienione cechy, które w swej istocie nie są cechami typowo osobowościowymi lecz raczej dotyczącymi postępowania człowieka. Do nich możemy zaliczyć takie cechy jak: wysokie walory polityczne i moralno-społeczne oraz aktywność partyjną i społeczną.

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 wszystkich 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 związkami 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 wykorzystane we właściwym kierunku. Stąd też wskazany wyżej aspekt opłacalności.

Naturalnie możemy z góry założyć, że takich przypadków w ASG WP nie będzie, chociażby ze względu na wieloletnią i wieloaspektową ocenę oficerów w dotychczasowej ich służbie.

Wagę właściwości ideowo-politycznych podkreślają także opracowane już modele osobowości, a między innymi: model osobowości absolwenta ASG WP^{10/}, model wojskowego pracownika naukowego^{11/}, oraz model wykształconego Polaka^{12/}.

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

Jak już wskazywano wymienione cechy szczególnie uzdolnionych nie są usystematyzowane, a przez to nie mogą stanowić jedynej podstawy do precyzyjnego określania przydatności oficerów.

10/ Model osobowości absolwenta ASG WP, Warszawa 1974.

11/ Model wojskowego pracownika naukowego, ASG WP, Warszawa 1975.

12/ Model wykształconego Polaka, materiały sesji naukowej pod red. B. Suchodołskiego, Ossolineum, Warszawa - Wrocław 1980.

Prowadzone badania oraz różną strukturę osobowościowo-zawodową wskazują, że przy wyłanianiu szczególnie uzdolnionych słuchaczy ASG WP należy kierować się oceną szerokiego wachlarza właściwości ludzkich.

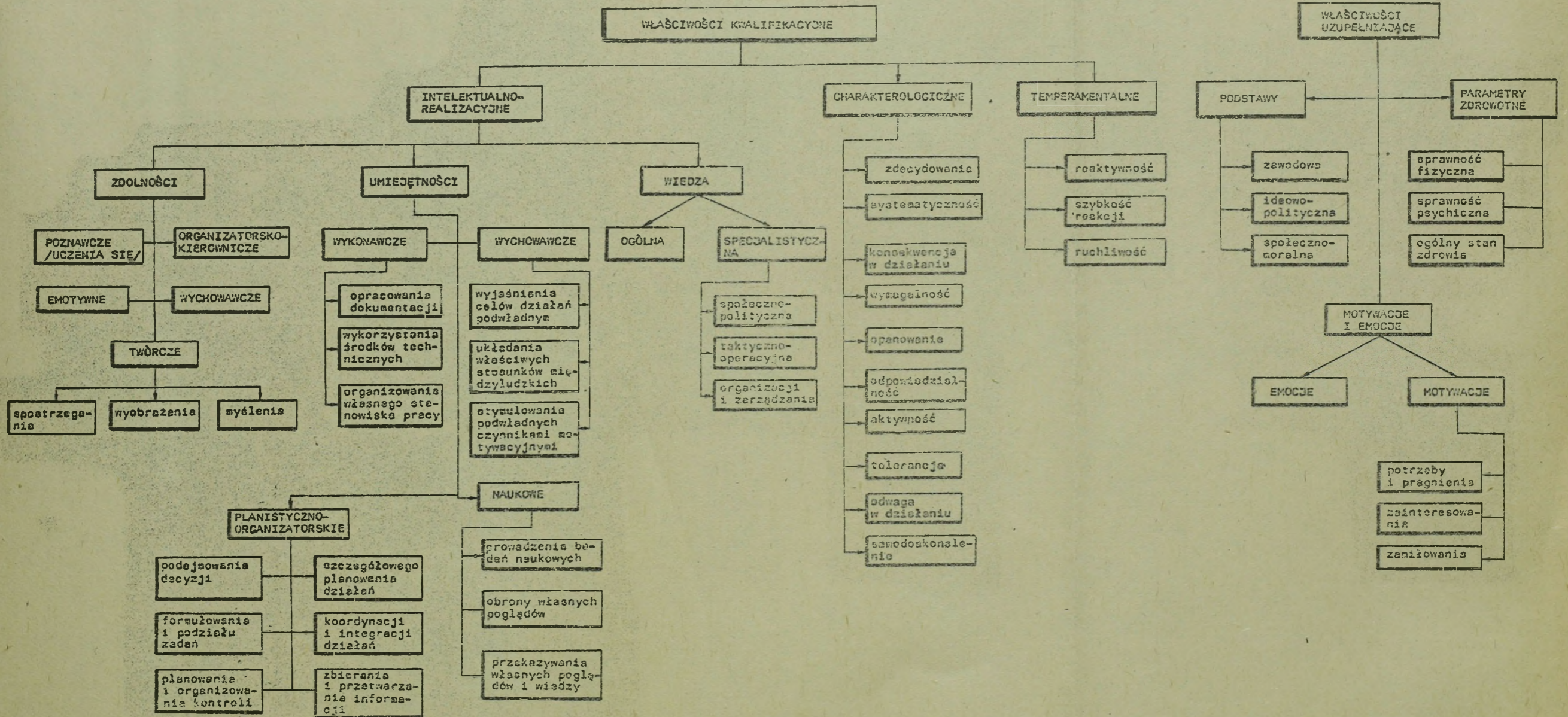
Cechy te należy rozpatrywać w trzech głównych aspektach:

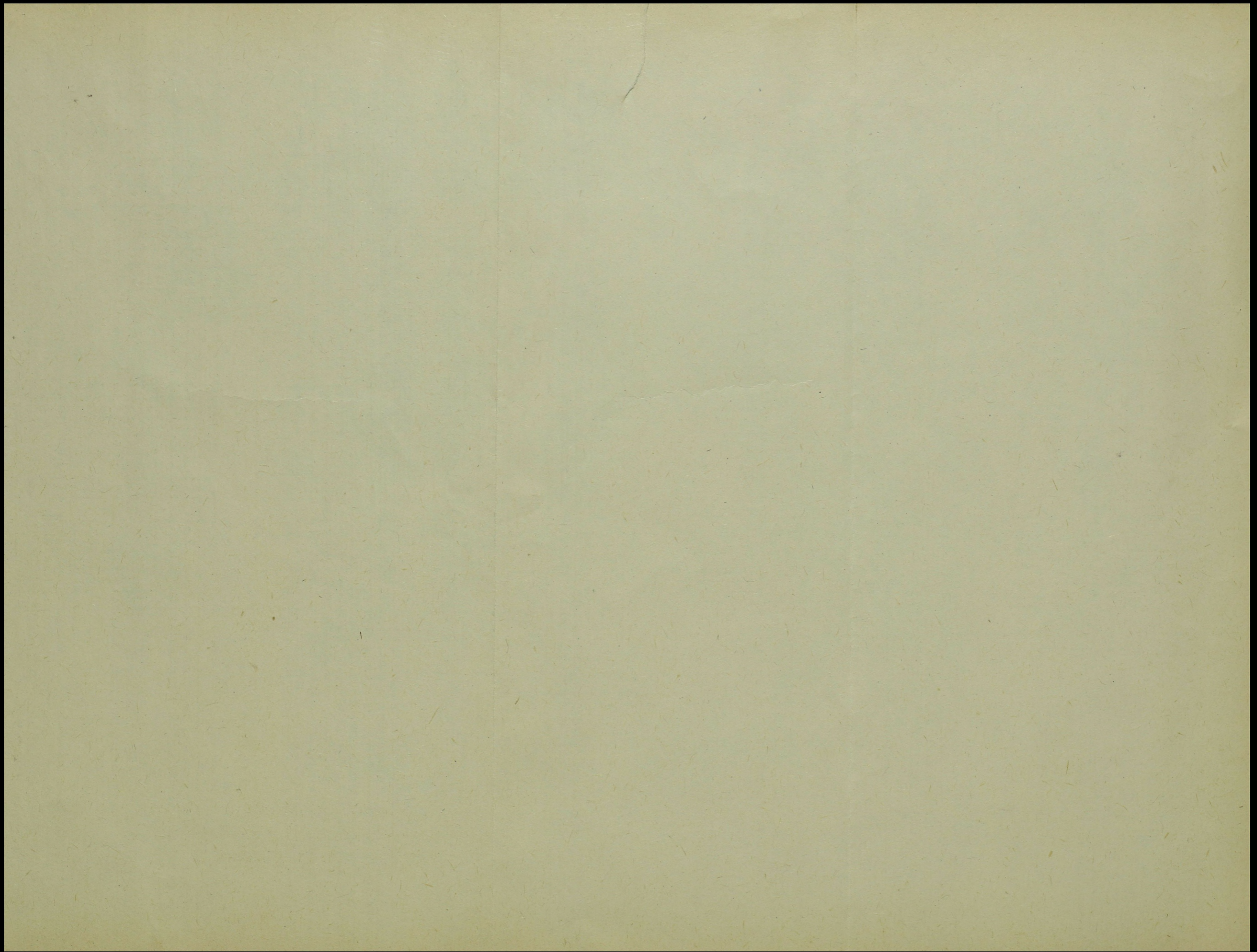
- kwalifikacyjnym /jako podstawowym czynnikiem określającym szczególnie uzdolnionych/;
- motywacyjnym /jako uzupełniającym kwalifikacyjne właściwości szczególnie uzdolnionych/;
- postaw /jako uzupełniającym czynnikiem określającym przydatność szczególnie uzdolnionych i możliwości ich wykorzystania/.

Jak wynika z powyższego część właściwości stanowić będzie podstawę kwalifikowania słuchaczy do szczególnie uzdolnionych, inne zaś mogą decydować tylko o ich /szczególnie uzdolnionych/ wykorzystaniu. Stąd też, określając szeroką gamę właściwości słuchaczy szczególnie uzdolnionych, podzielić je możemy na kwalifikacyjne - czyli te cechy, które wskazywać będą możliwości działań w określonej dziedzinie oraz uzupełniające - te które stanowić będą o opłacalności kształcenia i wykorzystania słuchaczy szczególnie uzdolnionych^{13/}.

13/ Modelowy układ właściwości słuchaczy szczególnie uzdolnionych przedstawia rys.6.

Rys. 6. WŁAŚCIWOŚCI SŁUCHACZY SZCZEGÓLNIIE UZDOLNIONYCH





3.1. Kwalifikacyjne właściwości słuchaczy szczególnie uzdolnionych

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

- właściwości intelektualno-realizacyjne /wiedza, umiejętności i zdolności/;
- właściwości charakterologiczne;
- właściwości temperamentalne.

3.1.1. Właściwości intelektualno-realizacyjne

Podstawowym, a jednocześnie decydującym elementem wyłaniania szczególnie uzdolnionych słuchaczy w ASG WP są właściwości intelektualno-realizacyjne, które wskazywać będą głównie możliwości poznawcze i realizacyjne słuchaczy. Z reguły największe znaczenie w tej grupie właściwości należy przypisywać zdolnościom jako elementarnym, pierwotnym w stosunku do wiedzy i umiejętności czynnikom. Określone zdolności szczegółowe wpływają zdecydowanie zarówno na zakres posiadanej /opanowanej/ wiedzy, jak i na poszczególne umiejętności człowieka.

3.1.1.1. Zdolności

Znaczenie zdolności wynika z przyjętej definicji, w myśl której

"... są to psychiczne cechy osobowości, które są podstawą sprawnego wykonania określonych rodzajów działalności."

Przyjmując więc, że dowodzenie, kierowanie sztabem, czy praca naukowo-dydaktyczna są rodzajem działalności, w której niezbędnym jest posiadanie określonego zasobu wiedzy i umiejętności można wnioskować, że uzdolnieni w tych kierunkach oficerowie powinni posiadać odpowiednie cechy, pozwalające na nabycie tego zasobu wiedzy i umiejętności.

Można więc stwierdzić, że zdolność uczenia się /zarówno w sensie teoretycznym jak i praktycznym, zwanym w wojsku szkoleniem/ powodować będzie określony zasób wiedzy i umiejętności. Określając więc szczególnie 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^{14/} zdolności uczenia się traktować będziemy jako równoznaczne ze zdolnościami poznawczymi.

Rozumieć należy, 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 w oparciu o różne dyscypliny i dziedziny nauki.

Inną niezmiernie przydatną, w rozpatrywanej problematyce uzdolnień, zdolnością jest zdolność organizacyjna. Konieczność posiadania wysokich zdolności organizacyjnych przez dowódców i szefów sztabów wynika z ich funkcji i kierowniczej roli w oddziałach i związkach taktycznych. Dlatego też posiadanie takich zdolności przez słuchaczy szczególnie uzdolnionych w kierunkach dowódczym i sztabowym nie powinno budzić zastrzeżeń.

Ścisłe powiązane ze zdolnościami organizacyjnymi są zdolności kierownicze, często uważane jako nadrzędne lub pierwotne w stosunku do organizatorskich. Ze względu na ich ścisłe powiązanie treściowe i wykonawcze w dalszych rozważaniach traktowane będą jako jedne - zdolności organizatorsko-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 młodszych pracowników naukowo-dydaktycznych. Biorąc jednak pod uwagę rozwój pracowników naukowych należy uwzględnić fakt, że w pewnym okresie czasu będą oni kierować określonymi zespołami

14/ Wł. Szewczuk, Psychologia, WSzIP, Warszawa 1975.

ludzi. Konieczność umiejętnego organizowania własnej pracy naukowej, a także procesu dydaktycznego rozwiewa także wątpliwości co do przydatności zdolności organizatorsko-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.^{15/}

Traktując z kolei spostrzeżenia, wyobrażenia oraz sposób myślenia jako czynniki wszelkiej sprawnej działalności człowieka, elementy te należy wyodrębnić jako oddzielne zdolności, spostrzegania, wyobrażenia i myślenia.

Zdolność spostrzegania /spostrzegawczość/ to sprawność wyodrębniania przedmiotów i zjawisk w bezpośrednio odzwierciedlanej rzeczywistości, a w obrębie przedmiotów i zjawisk ich części składowych lub cech.

Zdolność wyobrażania /wyobrażenia/ jest to sprawność operowania materiałem pośredniego obrazowego odzwierciedlania rzeczywistości zarówno w sensie jego aktywizowania, jak i przetwarzania.

Zdolność myślenia /inteligencja/ to sprawność myślowego wyodrębniania składników i ujmowania ich wzajemnych stosunków.

Traktując zdolność myślenia jako inteligencję, należy także pamiętać o jej zasadniczej funkcji, często podkreślanej przez wielu psychologów, a którą stanowi sprawność rozwiązywania nowych, nieznanych problemów oraz umiejętność przystosowania się do nowych warunków.

15/ Szczegółowo problematykę twórczości rozpatruje I. Rozet, W: Psychologia fantazji, PWN, Warszawa 1982 r.

Wymienione wyżej zdolności nie budzą na ogół wątpliwości, jako wyznaczniki uznania oficerów za szczególnie uzdolnionych. Dotyczy to głównie uzdolnionych w kierunku dowódczym, albowiem dowódca na przyszłym polu walki będzie często zmuszony tworzyć sobie obraz tego pola, przewidywać 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-dydaktycznego, który już w okresie pokojowym powinien tworzyć obrazy i wizje przyszłego pola walki. W naukowym znaczeniu pracownik naukowo-dydaktyczny powinien być fantastą^{16/}.

Ważne głównie z punktu widzenia działalności służbowej wyłonionych, jako szczególnie uzdolnionych oficerów są także zdolności emotywny, które rozumiemy jako sprawności wchodzenia w stan emocjonalny w wyniku działania bodźców emocjonalnych oraz wywoływania w sobie stanów emocjonalnych w sposób zamierzony. Zdolności emotywny powiązane są ściśle z cechami temperamentalno-charakterologicznymi oraz emocjami. Zdolność taką powinni posiadać oficerowie wyłonieni, jako szczególnie uzdolnieni we wszystkich wskazanych kierunkach, choć największe znaczenie zdolność ta ma dla uzdolnionych w kierunku dowódczym, albowiem właśnie w tego rodzaju działalności działania zamierzone, psychiczne zaangażowanie się w wykonywane działania będą szczególnie ważne.

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

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

3.1.1.2. 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-specjalistyczny czy też charakter interdyscyplinarny. Wymagania w zakresie wiedzy nie były dotychczas opracowane systemowo ani też całościowo, dlatego też podstawę do oceny stopnia posiadanej wiedzy stanowiły w zasadzie programy kształcenia.

Ze względu na stałą zmienność, skomplikowany charakter samej wiedzy i jej systematyczny wzrost wraz z postępem, trudno jest bez pewnej umowności dokonać jej podziału.

W celu pewnego usystematyzowania wiedzy, co będzie miało wpływ na proces wyłaniania szczególnie uzdolnionych, w dalszych rozważaniach dokonuje się jej podziału na ogólną i specjalistyczną. Wiedza ogólna dotyczyć 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 dotyczyć będzie tego zakresu wiedzy, który jest istotą działalności oficerów, przy czym podzielimy ją na: społeczno-polityczną, taktyczno-operacyjną oraz wiedzę organizacji i zarządzania.

W zakres wiedzy społeczno-politycznej w przedstawionym ujęciu wchodzić będą: socjologia, pedagogika i psychologia wojskowa, ekonomika 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, 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 wojennej, geografia wojenna, metodyka szkolenia taktyczno-operacyjnego, OTK, org. i mob. wojsk oraz znajomość armii obcych. Uwzględnienie takiego podziału pozwoli na bardziej wnikliwe rozpatrywanie wiedzy w procesie wyłaniania szczególnie uzdolnionych.

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

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

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

Nie ulega wątpliwości, że oficerowie wszystkich kierunków uzdolnień powinni wykazywać się wysokim zakresem posiadanej wiedzy, przy czym o ile w kierunku uzdolnień naukowo-dydaktycznych zakres powinien dotyczyć wszystkich elementów wiedzy, o tyle szczególnie uzdolnieni

w kierunku dowódczym i sztabowym powinni wykazywać się głównie wysokim zasobem wiedzy specjalistycznej.

3.1.1.3. 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"^{17/}

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. Należy je jednak zawsze rozpatrywać w czterech /4/ podstawowych grupach.

Do pierwszej grupy nazwanej planistyczno-organizatorską zaliczać będziemy 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 zaliczymy takie umiejętności jak:

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

17/ Wł. Szewczuk, Psychologia, WSzIP, Warszawa 1975, t. II, s. 208.

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.

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

3.1.2. Właściwości charakterologiczne

Charakter to "... jedność cech osobowości wywierających wpływ na całe postępowanie człowieka" ^{18/}.

Takie marksistowskie ujęcie charakteru wyraża w swej treści zarówno właściwości osobowości, jak i stosunek jednostki do innych ludzi.

Rozpatrując zakres terminu "charakter" przyjęć możemy za W. Szewczukiem trzy jego składniki:

a/ stawiania i realizowania celów, czyli wolę;

18/ S.L. Rubinsztein, Podstawy psychologii, PWN, Warszawa 1966, s. 881.

b/ ustosunkowania się do ludzi;

c/ ustosunkowania się do siebie i własnej pracy.

W wyniku tak rozumianej treści charakteru można wyróżnić szereg cech, które mają największy wpływ na działalność oficera, a tym samym stają się wyznacznikami wyłaniania słuchaczy szczególnie uzdolnionych.

Do cech takich można zaliczyć zdecydowanie, systematyczność, konsekwencję w działaniu, wymagalność, opanowanie, odpowiedzialność, aktywność, tolerancję, odwagę w działaniu, samodoskonalenie,

Zdecydowanie polega na świadomej, bezwzględnej gotowości do działania, stałym dążeniem do osiągnięcia wytyczonych celów. Wyraża się ono także w śmiałym i uzasadnionym ryzykownym działaniu oraz wierze w słuszność podejmowanych i wykonywanych działań.

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

Konsekwencja w działaniu to stałość w realizowaniu wytyczonych celów bez względu na chwilowe trudności wywoływane często zewnętrznymi czynnikami subiektywnymi.

Wymagalność przejawia się w zdecydowanym egzekwowaniu przypadających zadań, zarówno w stosunku do własnej osoby, jak i podwładnych. Należy ją traktować, jako jedną z głównych cech szczególnie uzdolnionych.

Opanowanie wyraża się w dużej często niezachwianej wierze w siebie /w swoje możliwości/, a jednocześnie umiejętnością samokontroli zachowania. Cechę tę należy traktować, jako utrwaloną odporność na zakłócenia dezorganizujące sprawne działanie, a także przeciwstawianie się wszelkim emocjom.

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

decyzji /zarówno przez siebie, jak i podwładnych/.

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

Tolerancja wyrażać się powinna w rozumieniu i uznawaniu poglądów odmiennych 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.

3.1.3. 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"^{19/}.

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.

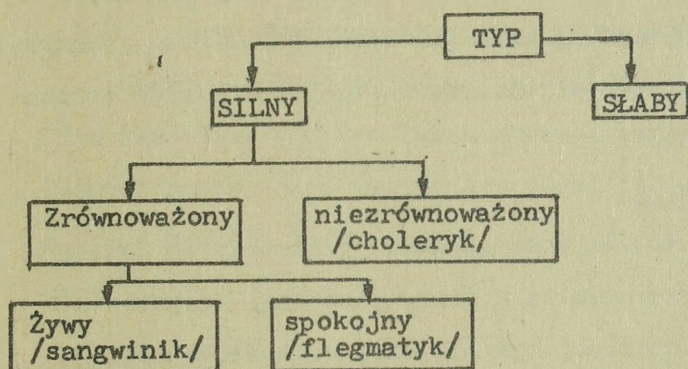
Najbardziej popularną koncepcją temperamentu jest ogólnie znana, udoskonalona przez Galena, koncepcja Hipokratesa, w której wyróżnia się cztery typy temperamentu: sangwinistyczny, melancholiczny, chole-
ryczny i flegmatyczny. Szczegółowszą typologię temperamentu po wielo-

^{19/} Psychologia, red. T. Tomaszewski, PWN, Warszawa 1976, s. 713.

letnich badaniach przedstawił I.P.Pawłow. Koncepcja ta nie odbiega w swej istocie od hipokratesowskiej. W takiej typologii szczególnie uzdolniony to człowiek silny, zrównoważony, żywy lub spokojny.

Z pewnością typ dowódczy powinien być zawsze żywy, natomiast szczególnie uzdolniony w kierunku sztabowym lub naukowo-dydaktycznym raczej spokojny. Na rys. 7 przedstawiono typy temperamentu wg Pawłowa przy czym w nawiasach podano typy koncepcji Hipokratesa.

Rys.7. 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.

3.1.3.1. Siła reakcji - reaktywność

Reaktywność /siła reakcji/ to stosunek siły działającego bodźca do efektu, jaki zostaje wywołany u określonej osoby.

W intensywności reakcji /sile/ występują różnice, które są ogólnie zwane reaktywnością lub siłą układu nerwowego. W takim rozumieniu reaktywność może być 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 bodziec zewnętrzny, to będzie ona tym większa, im mniejszy bodziec potrafi wywołać reakcję jednostki, przy czym w sensie wrażliwości

zmysłowej wysoka wrażliwość /tzn. zdolność działania przy minimalnym bodźcu zewnętrznym /będzie działaniem pozytywnym. Nieco inaczej będzie przedstawiała się wrażliwość emocjonalna, która jako zdolność reagowania 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.

3.1.3.2. Szybkość reakcji

Szybkość reakcji to trwałe oddziaływanie jednostki na bodźce w określonym czasie, przy czym im krótszy jest czas utajnienia 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 w szybkości podejmowania decyzji. Naturalnie szybkość reagowania jest także, choć nie w tak zdecydowanym stopniu, właściwością niezbędną dla szczególnie uzdolnionych w kierunku sztabowym i naukowo-dydaktycznym.

3.1.3.3. Ruchliwość reakcji

Ruchliwość reagowania rozumiana jest jako możliwość przestawienia się z jednej czynności na drugą w jak najszybszym czasie. Stanowi ona właściwość niezbędną dla szczególnie uzdolnionych.

Mówiąc o ruchliwości w sensie temperamentalnym często potocznie używa się terminów elastyczność lub plastyczność. Jest to cecha szczególnie ważna przy wyłanianiu słuchaczy szczególnie uzdolnionych w dziedzinie dowódczej, gdyż na współczesnym polu walki często zachodzić będzie konieczność szybkiego podejmowania a często i zmian decyzji. Przeciwnością ruchliwości, w podanym znaczeniu jest bezwładność, która przejawia się nienadążaniem reakcji jednostki za szybko zmie-

niającą się sytuacją. W znaczeniu takim ruchliwość reakcji przejawiać się będzie także w stałym nadążaniu za zmianami w nauce, technice, a głównie sztuce wojennej z jednoczesnym dostosowaniem swej działalności do tych zmian.

3.2. 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.

3.2.1. Emocjonalno-motywacyjne właściwości szczególnie uzdolnionych

Emocje i motywacje choć ze względu na swą istotę nie są czynnikiem kwalifikacyjnym w rozpatrywanym przedmiocie, to stanowią jednak element pomocniczy, pomagający określić wartości człowieka, a co z tym się wiąże, będą miały także wpływ na wyłanianie szczególnie uzdolnionych słuchaczy,

3.2.1.1. Emocje

Emocje mają zdecydowany wpływ na poziom energii jaką człowiek jest w danym stanie zmobilizować, a więc i na to czy energia 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 czas 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 rezultatem zaangażowania mechanizmów regulacji pod wpływem takich czynników jak: nowa nieznaną 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 emocje dodatnie /zezwoleń, 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 załamania 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^{20/}.

Celowe 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 pobudzania emocjonalnego.

20/ Przez siłę popędu 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".

3.2.1.2. 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"^{21/}.

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/ a J. Zborowski na trzy grupy /zewewnętrzne, pośrednie i wewnętrzne/, przy czym motywy zewnętrzne to nagrody i kary; pośrednie to współzawodnictwo, autorytet przełożonego i naśladowanie innych ludzi; wewnętrzne to zainteresowania, zamiłowania, perspektywy i potrzeby.

Niewątpliwie najwyższe pozytywne ze społecznego punktu widzenia motywy działania łączą się ściśle z potrzebami i pragnieniami, zainteresowaniami i zamiłowaniem, stąd też właśnie te trzy czynniki będą spełniały zasadniczą rolę w wyłanianiu słuchaczy szczególnie uzdolnionych.

Potrzeby i pragnienia wyrażają się w chęci zaspokojenia tzw. "własnego ja", a jednocześnie w zabezpieczeniu działania. Inaczej powiedzieć można, że są to elementy uruchamiające celowe działanie, przy czym cel wywołanego działania nie musi być wcale osiągnięty. Będą się one przejawiały w stałej dążności do doskonalenia osobowości, osiągnięcia celów czy wartości przez nikogo jeszcze nie osiągniętych, a często nawet w dążeniu do dominacji.

Zainteresowania powstają w wyniku wytworzenia się potrzeb poznawczych, a czasem też emocjonalnych. Często są one wynikiem wewnętrznego lub zewnętrznego ukierunkowania czynności jednostki na dążenie do uzyskiwania coraz to nowych informacji o przedmiocie. Zainteresowania

21/ Słownik psychologiczny, WP, Warszawa 1979.

przejawiają 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 najczęściej określane są jako okazywane, testowane i inwentaryzowane. Zainteresowania okazywane to te, które określa się głównie na podstawie obserwacji.

Zainteresowania testowane określane są przez psychologów na podstawie wyników przeprowadzonych testów, a inwentaryzowane określane są przez wyniki zinventaryzowanych kwestionariuszy psychologicznych /inwentaryze zainteresowań/.

Zamiłowania są wynikiem stałości zainteresowań i jakby ich wyższą formą. Wyrażają się one w widocznym odczuwaniu satysfakcji z samego wykonywania czynności, zwiększają chęci działania, a tym samym stanowią trwałe motyw działalności ludzkiej.

3.2.2. Postawy

Pomimo, że postawy są czynnikiem determinującym w procesie wyłaniania szczególnie uzdolnionych, to jednak jako elementy decydujące o sposobie i wynikach działań człowieka będą w pewnym sensie wyznacznikiem opłacalności kształcenia jednostek szczególnie uzdolnionych.

Najczęściej w pojęciu postaw wyróżnia się trzy składniki - poznawczy, emocjonalny i behawioralny /zachowania/. Określając postawy bardziej ogólnie możemy stwierdzić, że są to względnie stałe dyspozycje człowieka przejawiające się w zachowaniach, których cecha jest pozytywny lub negatywny stosunek do danego przedmiotu. Inaczej postawy możemy określić także, jako system ocen i tendencji do zachowania się. W tym aspekcie ustalając właściwości szczególnie uzdolnio-

nych postawę określać można 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 ideowo-polityczne z uwzględnieniem światopoglądu i jego wpływu na działalność służbową oficera. Składnik społeczno-moralny rozpatrywany powinien być jako stosunek jednostki do społeczeństwa oraz z działania w tym społeczeństwie przy zachowaniu ogólnie przyjętych norm moralnych.

Postawy, jako właściwość szczególnie uzdolnionych muszą być rozpatrywane każdorazowo w jednakowym stosunku bez względu na kierunek uzdolnień poszczególnych oficerów.

3.2.3. Parametry zdrowotne

W dziedzinie socjologii i fizjologii pracy często podkreśla się, że o przydatności jednostki do wykonywania określonych czynności prócz kwalifikacji, postaw i motywacji decydują także parametry zdrowotne organizmu ludzkiego.

W przedmiocie naszych rozważań wykluczyć należy w zasadzie jeden z 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

dowódczej i sztabowej, a głównie dowódczej. Nieodzownym warunkiem wszystkich uzdolnień będzie wysoka sprawność psychiczna.

Z przedstawionych w rozdziale właściwości wynika szeroki modelowy układ osobowości słuchacza szczególnie uzdolnionego. Ze względu na kierunkowość uzdolnień poszczególne właściwości wymagają dalszego szczegółowego przypisania do poszczególnych uzdolnień. Przy takim ujęciu właściwości mogą stanowić punkt wyjściowy do rozpoczęcia procesu wyłaniania słuchaczy szczególnie uzdolnionych.

4. METODY WYŁANIANIA SŁUCHACZY SZCZEGÓLNIIE UZDOLNIONYCH W ASG WP

Dotychczas w niniejszym opracowaniu wskazano możliwe drogi postępowania nauczycieli w procesie wyłaniania i kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych oraz ustalono właściwości takich słuchaczy, stanowiące jednocześnie jakby kryteria doboru.

Odpowiedziano więc niejako na dwa pytania. Po pierwsze - kiedy wyłaniać szczególnie uzdolnionych? I po drugie - kogo uważać za szczególnie uzdolnionego?

Kolejnym etapem pracy nauczycieli będzie z kolei wyłonienie, z ogólnej populacji słuchaczy ASG WP, słuchaczy o szczególnych uzdolnieniach. Rodzi się więc kolejne pytanie - jak takich słuchaczy wyłonić? Jak wskazują dotychczasowe doświadczenia odpowiedź na to pytanie nie jest wcale łatwa. Uogólniając możemy powiedzieć, że wyłonić szczególnie uzdolnionych możemy przez systematyczne stosowanie określonych, dobranych sposobów postępowania, które uwzględniając obowiązującą terminologię dydaktyczną, nazywać będziemy metodami wyłaniania słuchaczy szczególnie uzdolnionych.

Stosując poszczególne metody należy pamiętać jednak o kompleksowym ich stosowaniu. Pozwoli to uniknąć szeregu spotykanych w dotychczasowej praktyce błędów. Z doświadczenia wiadomo, że stosowana często jako jedyna, metoda testów psychologicznych doprowadzała w Stanach Zjednoczonych AP oraz kilku krajach Europy zachodniej do dużych błędów, a często nawet wypaczeń. Podobnie ocenić można stosowaną w Polsce metodę analizy wyników /osiągnięć/ dydaktycznych, która w wielu ośrodkach doprowadziła do utożsamiania prymusów ze szczególnie uzdolnionymi.

Stąd też panujące obecnie przekonanie o konieczności kompleksowego stosowania metod wyłaniania szczególnie uzdolnionych. Do metod takich, możliwych do zastosowania w ASG WP, należy zaliczyć następujące metody:

- obserwacji;
- analizy wyników dydaktyczno-wychowawczych;

- badania opinii;
- testów psychologicznych;
- testów dydaktycznych.

4.1. Metoda obserwacji

W zdecydowanej większości środowisk naukowych metodę obserwacji uznaje się 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 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 spostrzeżenie 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 większa ilość obserwujących w stosunkowo dużych jednostkach czasu. Poprawnej interpretacji obserwowanych zjawisk sprzyjać będzie z pewnością właściwe ich utrwalanie, głównie w postaci pisemnych relacji. Dlatego też proponuje się prowadzenie dziennika lub arkuszy obserwacji.

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

notatki, 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 szczególnie uzdolnionego - obserwacją dotyczyć będzie całej zbiorowości /grupy/ w jednakowym nałożeniu. W grupach, gdzie znajduje się oficer wyłoniony już jako szczególnie uzdolniony dojdzie element szczegółowej, jednostkowej obserwacji weryfikacyjnej. Obserwację taką zaczynać można w okresie kiedy inne metody powoływały 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.

Istotny 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/.

22/ Szczegółowy opis powyższych technik zawiera praca M.Łobodzkiego pt. "Metody badań pedagogicznych," PWN, Warszawa 1982 r.

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. Metoda ta może okazać się wielce przydatna 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 przeceniane /behawioryści/^{23/}.

Wiele zalet, jakie możemy dostrzec w tej metodzie, sugeruje nam, że w działalności akademickiej wyłanianie 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;

^{23/} Behawioryści jako przedmiot badań osobowości uważali tylko zewnętrzne przejawy zachowania się ludzi, negują możliwości poznawania przeżyć psychicznych.

- 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 - zaadniczych błędów jakie może nauczyciel popełnić stosując tą metodę możemy zaliczyć:

- a/ powierzchowność i stronniczość spostrzeżeń /nauczyciel pomijać może często celowo fakty przemawiające przeciwko przyjętym wcześniejszym 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/;
- c/ możliwość niewłaściwej interpretacji zgromadzonych obserwacji /wynikać może głównie z braku wiedzy lub prób dostosowania zachowań innych do osobistych przyzwyczajzeń, doświadczeń i nawyków/;
- d/ autokratyzm w postawie nauczyciela /formalizm i niedostępność nauczyciela powoduje nienormalność zachowań, a często nawet upór przedmiotu badań/.

4.2. 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 akademicy w nikłym stopniu brali pod uwagę dotychczasowe /z okresu przed rozpoczęciem studiów/ wyniki i osiągnięcia słuchaczy. Preferowano natomiast wyniki uzyskiwane w toku studiów.

Znamienny 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.

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.

Bardziej przydatne więc w ASG WP będą wyniki uzyskiwane w WSO /lub innej 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 dydaktycznych^{24/}.

Celowe 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.

24/ Testy dydaktyczne ze względu na ich odrębność i ważność w procesie wyłaniania, potraktowane są w niniejszej pracy jako oddzielna metoda wyłaniania.

Wyniki uzyskiwane przy stosowaniu tej metody pozwolą 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 celowe jest, aby odbywało się to 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 uzyskiwanych 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 z 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./.

4.3. Metoda badania opinii

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

Badanie opinii może być prowadzone głównie przez wywiad i badania /testy/ socjometryczne.

Wyniki uzyskane tą metodą mogą dostarczyć danych o wszystkich wymienionych już właściwościach szczególnie uzdolnionych. Dobrych wyników należy się spodziewać przy stosowaniu jej jako uzupełnienia metody analizy osiągnięć.

Celowe wydaje się, aby metoda ta stosowana była głównie przez kierowników grup i dowódców kursów w początkowym okresie wyłaniania. W dalszych fazach kształcenia w uczelni metoda ta może znaleźć miejsce jako metoda weryfikacyjna w pracy wyznaczonych opiekunów słuchaczy szczególnie uzdolnionych.

Wywiady mogą być prowadzone zarówno z osobami indywidualnymi mającymi dotychczas bezpośrednią styczność z badanymi, jak i z organizacjami /instytucjami/, w których badani przejawiali swą działalność. Wielce przydatne mogą być wywiady z osobami, które dotychczas opiniowały badanych oficerów. Chodzi tu głównie o dowódców i szefów sztabów jednostek wojskowych /instytucji/, z których oficerowie przybyli do ASG WP, albowiem często suche fakty stwierdzone w dokumentach

pisanych /opiniach/ nie odzwierciedlają pełnych właściwości oficera. Dokumenty uzupełnione o wypowiedzi oficerów, którzy je sporządzali, mogą badanych przedstawić w zupełnie innym świetle.

Na podstawie dotychczasowych doświadczeń i wypowiedzi kadry można stwierdzić, że nauczyciele akademicy mają znaczne możliwości utrzymywania kontaktów z kadrą jednostek liniowych i uzyskania od niej niezbędnych danych. Wiele cennych spostrzeżeń można uzyskać także od organizacji społecznych i politycznych, w których prowadzili lub prowadzą działalność badani oficerowie. Celowe jest, aby przed przystąpieniem do wywiadu przygotowywano odpowiednie - ukierunkowane pytania, które można zawrzeć w specjalnie opracowanych kwestionariuszach.

Podstawową zaletą wywiadów jest możliwość uzyskania pełnych i obiektywnych danych o właściwościach badanych oficerów oraz możliwość uzupełnienia danych uzyskanych innymi metodami. Główną wadą wywiadów jest stosunkowo duża pracochłonność w przygotowaniu, a także czasochłonność w prowadzeniu badań tą metodą.

Inną z odmian badania opinii, możliwą do stosowania w wyłanianiu szczególnie uzdolnionych, jest metoda badań socjometrycznych. Metody te pozwalają badającemu na określenie stosunku społeczności, w jakiej działa przedmiot badań do tego przedmiotu. Podkreślić należy, że społeczność /w naszym przypadku grupa szkoleniowa/ potrafi wszechstronnie i krytycznie oceniać swych członków, a co z tym się wiąże może dać nam wiele danych o właściwościach interesujących nas słuchaczy. Istotnym czynnikiem osłabiającym dotychczasowe znaczenie metod socjometrycznych jest fakt, że standaryzowane - klasyczne techniki, których opis spotkać można w wielu opracowaniach są dostosowane w zasadzie do szkolnictwa podstawowego i średniego^{25/}. Z dotychczasowych doświadczeń

25/ Opis poszczególnych technik socjometrycznych zawierają prace: M. Łobodzkiego "Metody badań pedagogicznych", PWN, W-wa 1982, s.200-224 oraz I.Brzezińskiego "Elementy metodologii badań psychologicznych", PWN, Warszawa 1980, s.287-308.

wynika jednak, że większość znanych metod socjometrycznych poprzez umiejętną konstrukcję pytań dostosować można do specyfiki każdej uczelni w tym także ASG WP, przy czym badania można prowadzić stosując jednocześnie kilka testów.

Do podstawowych badań socjometrycznych, które po dostosowaniu do warunków uczelni mogą mieć zastosowanie w procesie wyłaniania szczególnie uzdolnionych należy zaliczyć:

- a/ klasyczny test socjometryczny I.L.Moreno;
- b/ test percepcji socjometrycznej;
- c/ techniki "zgadnij kto?";
- d/ plebiscyt życzliwości i niechęci;
- e/ technikę szeregowania rangowego..

Niewątpliwą zaletą technik socjometrycznych jest prostota w ich konstruowaniu oraz użyciu, a także stosunkowo krótki czas stosowania /badanie 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.

4.4. Metoda testów psychologicznych

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

Testami psychologicznymi nazwać będziemy "... przyrzady, zbiory
wzrostu 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."

Testy psychologiczne były i są stosowane w szeregu krajach i środowiskach. 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 uznaje się je jako jedną z metod, często nawet tylko uzupełniającą. Zdarzają się także często przypadki znacznego pomniejszenia roli tej metody, a nawet jej negowanie. Stanowisko takie jest jednak wynikiem zachowawczych postaw niektórych nauczycieli oraz chęcią uniknięcia poważniejszych błędów. W krytyce tej metody często spotyka się zarzuty, że w USA niektóre z testów nie sprawdziły się. Stanowisko takie można by uznać za słuszne, gdyby nie fakt, że omyłki popełniano wówczas, gdy metoda ta była stosowana jako jedyna, a wyniki były przyjmowane bezkrytycznie, bez ich uprzedniego potwierdzenia.

Można jednak zauważyć, że testy psychologiczne mają szczególnie duże znaczenie w badaniu tych właściwości, które w modelowym układzie zostały zawarte w dziale właściwości kwalifikacyjnych, a więc zarówno właściwości intelektualno-realizacyjnych, jak i temperamentalnych oraz charakterologicznych.

Konstruowanie i obliczanie wyników testów psychologicznych jest czynnością bardzo złożoną i wymaga od badacza głębokiego przygotowania specjalistycznego. Ponieważ stosowanie tej metody wymaga wysokich kwalifikacji metodologiczno-psychologicznych istnieje potrzeba aby badania przy pomocy tej metody prowadzone były przez oficerów specjalistów przygotowanych naukowo i technicznie do takich badań.

Jedyną jednostką organizacyjną ASG WP, zdolną aktualnie do właściwego przygotowania i prowadzenia badań taką metodą jest Instytutu Dydaktyki Wojskowej. Nauczyciele biorący bezpośredni udział w procesie wyłaniania /kierownicy grup, opiekunowie/ powinni w zasadzie otrzymywać gotowe już i opracowane wyniki takich badań.

W zależności od właściwości, jakie chcemy badać, testy psychologiczne możemy podzielić na:^{26/}

- a/ testy zdolności;
- b/ testy osobowości.

Testy zdolności, ze względu na zróżnicowanie w poszczególnych teoriach zdolności, dzieli się z reguły na testy inteligencji i testy uzdolnień specjalnych^{27/}.

Do najczęściej stosowanych testów zdolności należą:

- test inteligencji Weshlera - Bellerue dla dorosłych;
- test Termana - Merrill;
- test Stanford - Bineta;
- test Ravena;
- test Psyche - Cattell.

Do testów osobowości, które można stosować w ASG WP należy zaliczyć:

- WISKAD - polska adaptacja testu MMPI;^{28/}
- 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/

26/ J.Brzeziński w podziale uwzględni także testy wiadomości, które w rozprawie traktowane są jako oddzielna metoda.

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

28/ MMPI - /Minnesota Multiphasic Personality Inventory/, test opracowany przez R. Mathawaya i I.C. Kiney'a.

- metoda interwałów /skal postaw/ L.L.Threstone^{29/}.

Do zalet metody testów psychologicznych, można zaliczyć:

- znaczną wszechstronność i szczegółowość testów;
- możliwość uzyskania dość dokładnych danych wyjściowych dla innych metod;
- możliwość obiektywnego potwierdzenia 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.

4.5. Metoda testów dydaktycznych^{30/}

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

Według powszechnie przyjmowanych kryteriów, poprawnie opracowane testy dydaktyczne powinny obejmować:

- proste odtwarzanie z pamięci;

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

30/ Metoda ta często nazywana jest metodą osiągnięć szkolnych.

- rozumienie;
- umiejętność rozwiązywania znanego problemu;
- umiejętność rozwiązywania nowego problemu;
- krytyczną ocenę sytuacji;
- zdolność do syntezy.

Testy dotychczas stosowane w ASG WP spełniały raczej rolę indywidualnego narzędzia poszczególnych nauczycieli i były tworem ich subiektywnych dążeń. Częste negowanie ich przydatności wynika głównie z słabej znajomości zasadniczych funkcji, jakie powinny one spełniać, a także zasad, jakie powinny być przestrzegane w procesie ich tworzenia. Dlatego sądzić należy, że testy wiadomości mogą być stosowane w sprawdzaniu wiedzy i umiejętności tylko pod warunkiem opracowania ich zgodnie z zasadami oraz prowadzenia, jednocześnie z całością badanego stanu /np. z całym kursem lub grupami specjalistycznymi, które chcemy sprawdzić,/. Celowe jest, aby opracowaniem testów zajmowali się oficerowie wyznaczeni w poszczególnych katedrach lub wydziałach w zależności od zakresu 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 i poszczególnych zadań. Testy, w których nie stosuje się ograniczeń czasowych nazywa się testami mocy lub nateżenia.

Z wymienionych w literaturze najbardziej przydatnymi 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 pojedynczych dopełnień;

- zadania pojedynczych lub wielokrotnych przyporządkowań.

Celowe jest, aby szczególną uwagę przy konstruowaniu testów zwracano na ilościową analizę zadań testowych z uwzględnieniem łatwości i mocy dyskryminacyjnych oraz współczynnika rzetelności^{31/}.

Do podstawowych zalet metody testów dydaktycznych 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 pojedynczo i przyjmując ich wyniki jako aksjomaty.

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

31/ Szczegóły dotyczące omawianej metody zawierają głównie wskazywane już prace J.Brzezińskiego oraz M.Łobodzkiego.

5. KSZTAŁCENIE SŁUCHACZY SZCZEGÓLNIIE UZDOLNIONYCH

Kształcenie słuchaczy szczególnie uzdolnionych traktować będziemy jako drugą - zasadniczą, choć niejako samodzielną część procesu wyłaniania i kształcenia, przy czym pod terminem kształcenia rozumieć należy "... takie nauczanie, które nabierając aktywnego charakteru stwarza słuchaczom nie tylko optymalne warunki przyswajania usystematyzowanego zakresu wiadomości, umiejętności i nawyków, ale także sprzyja ich rozwojowi umysłowemu, fizycznemu i emocjonalno-wolicjonalnemu"^{32/}.

Przy takim rozumieniu, kształcenie obejmować będzie zarówno nabywanie wiadomości i umiejętności, jak i harmonijne rozwijanie wszystkich cech osobowości ludzkiej. Treści te realizowane będą w aspekcie sposobów /metod/ działania, jak i form organizacyjnych takiego procesu. Oprócz metod i form o realizacji celów kształcenia decydować będą także warunki w jakich kształcenie to jest realizowane. Ponieważ warunki te dotyczyć będą także pierwszego członu rozpatrywanego przedmiotu, to jest wyłaniania szczególnie uzdolnionych, ujęte zostaną w następnym rozdziale opracowania. Obiektem rozważań w tym rozdziale będą więc metody oraz formy organizacyjne kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych w ASG WP.

5.1. 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. W takim ujęciu najczęściej jako metody kształcenia wyróżnia się metodę wzbogacania, metodę przyspieszania i metodę grupowania. W drugim podejściu pomija się całkowicie kwestię metod kształcenia, traktując

^{32/ Bogusz J., Dydaktyka wojskowa, MON, Warszawa 1983, s.32}

podawane w pierwszym podejściu metody jako formy kształcenia.

Opracowania te nie wskazują nauczycielom konkretnych, szczegółowych metod kształcenia. Pierwsze z nich wyróżnia w zasadzie tylko formy organizacyjne, a nie metody kształcenia; drugie pomijając całkowicie problem metod, pomija jednocześnie zasadnicze ogniwo procesu kształcenia, co automatycznie obniża funkcjonalność całego procesu.

Nie wpływa także na usystematyzowanie terminologii podejście prezentowane przez J.Zakrzewskiego i R.Sieleckiego, którzy wymieniają w jednej grupie metody i formy kształcenia szczególnie uzdolnionych nie oddzielając jednych od drugich^{33/}. Z wymienionych przez tych autorów metod i form można w zasadzie wyodrębnić metodę rozmów i dyskusji, które są powszechnie znanymi metodami w grupie metod słownych.

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

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

Dlatego też można przyjmować, że metoda kształcenia jest pojęciem jednoznacznym z metodą kształcenia szczególnie uzdolnionych. "Metoda kształcenia nazwać będziemy taki celowo, świadomie i racjonalnie, a zarazem systematycznie zastosowany sposób organizowania intelektualno-poznawczej; emocjonalno-wolicjonalnej i sensomotorycznej działalności poznawczej żołnierzy, który tworząc odpowiednie warunki do celo-

33/ Problematyka szczególnie uzdolnionych w wojsku, WAP i ASG WP, Warszawa 1977, s.77-85.

wego i świadomego opanowania wiedzy oraz umiejętności jej stosowania sprzyja kształtowaniu wszystkich cech żołnierskiej osobowości"^{34/}.

Przy takim ujęciu nie każdy sposób działania dydaktycznego nazywać będziemy metodą, ale jedynie taki, który jest świadomy i z góry zaplanowany, stanowiąc jednocześnie drogę do osiągnięcia zamierzonego celu.

Metody kształcenia znane są nauczycielom akademickim i zawarte są w szeregu opracowaniach pedagogicznych. W celu jednak jednolitego interpretowania zaleca się przyjmowanie układu metod opracowanego przez J. Bogusza w "Dydaktyce wojskowej"^{35/}.

Wymienione metody kształcenia odzwierciedlają w pełni kompleksowy charakter procesu kształcenia, wskazując jednocześnie wiele dróg postępowania. Moga więc być one także w pełni stosowane jako metody kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych ASG WP bez względu na to, czy przybierze ono formę kształcenia jednostkowego czy też grupowego.

Ze względu na szczegółowy opis poszczególnych metod dokonany w szeregu opracowaniach, a głównie w pracy J. Bogusza, w niniejszym opracowaniu nie dokonuje się charakterystyki poszczególnych metod uważając, że wskazane opracowania w pełni zaspakajają potrzeby nauczycieli akademickich.

Celowe jest jednak zwrócenie szczególnej uwagi na wysoką przydatność w kształceniu szczególnie uzdolnionych metod aktywizujących, a w tym głównie metod problemowych. Stwarzają one możliwości świadomego, aktywnego i emocjonalnego udziału słuchaczy w procesie kształcenia, a jednocześnie pozwalają na kształcenie niezbędnych zdolności,

34/ Bogusz J. ... op.cit., s.141

35/ Tamże, s.141 - 193

zainteresowań i zamiłowań, ucząc także samodzielności i twórczej aktywności. Kształtują one również podstawowe cechy charakterologiczne i temperamentalne. Dlatego też, nauczycielom kierującym procesem kształcenia szczególnie uzdolnionych słuchaczy zaleca się stosowanie w swej działalności dydaktycznej głównie metod aktywizujących.

5.2. Formy kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych

Przez formy kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych rozumieć będziemy zewnętrzną, organizacyjną stronę procesu kształcenia.

Nie jest zadaniem łatwym ujęcie różnych propozycji kształcenia szczególnie uzdolnionych w ramy jednej, określonej typologii albowiem w praktycznej działalności występować będą rozmaite kombinacje metod i form organizacyjnych kształcenia. Przyjmując jednak za podstawowe kryterium cel kształcenia szczególnie uzdolnionych /szybszy ich rozwój w całym zakresie osobowości/ można wyodrębnić pewne grupy form, które pozwolą na realizację tego celu.

W dotychczasowej praktyce spotykamy szereg różnych form kształcenia szczególnie uzdolnionych. Dominującymi są tu trzy formy: wzbogacania, przyspieszenia i grupowania. Ujęcie takie jest typowe szczególnie dla szkolnictwa wojskowego. Należy jednak zauważyć, że z reguły preferowane są dwie pierwsze formy - wzbogacania i przyspieszania. Grupowanie jako formę kształcenia uzdolnionych najczęściej odrzuca się nie widząc w warunkach szkolnictwa wojskowego możliwości jej zastosowania. Tłumaczy się to najczęściej trudnościami natury organizacyjnej oraz wychowawczej.

Sądzić należy, że formy tej nie można odrzucać tylko ze względu na trudności organizacyjne i wychowawcze, tym bardziej, że przy takiej formie kształcenia osiągnięto szereg pozytywnych rezultatów zarówno w Stanach Zjednoczonych Ameryki Północnej /eksperymentalna szkoła talentów przy uniwersytecie w Chicago i inne/, jak i w Związku Radzieckim /internatowa szkoła dla szczególnie uzdolnionych w matematyce

przy uniwersytecie im. Łomonosowa, szkoła "geniuszów" w Nowosybirsku, prowadzona przez syberyjski oddział Akademii Nauk ZSRR i inne/ czy też w NRD /specjalistyczne szkoły talentów sportowych/.

Szczególnie w wyższym szkolnictwie cywilnym stosuje się także inne formy, takie jak: przyspieszanie, wzbogacanie, różnicowanie poziomu trudności oraz kształcenie wielopoziomowe^{36/}.

W kształceniu wielopoziomowym wyróżnia się także grupowanie. Przedstawiana forma różnicowania poziomu trudności stanowi w zasadzie pewną odmianę wzbogacania.

Bardzo popularną formę kształcenia szczególnie uzdolnionych stosowaną głównie w wyższym szkolnictwie cywilnym i niektórych uczelniach wojskowych /WAM, WAT, WOŚS/ są studia indywidualne, przy czym przyjmują one różne nazwy np. studia wg indywidualnego programu kształcenia, studia indywidualne, czy też indywidualny tok studiów. Z opisu wymienionych form wynika jednak, że są one najczęściej niczym innym jak wzbogacaniem programu kształcenia lub też przyspieszaniem rozwoju szczególnie uzdolnionych.

Oprócz wymienionych już form głównych, często wymienia się inne, szczegółowe formy kształcenia szczególnie uzdolnionych, które nierzadko utożsamiane są z metodami kształcenia. Z tych szczegółowych form najczęściej popularyzuje się takie jak:

- przydzielanie słuchaczom odpowiednich prac dyplomowych;
- włączanie słuchaczy do prac społecznych;
- przydzielanie odpowiednich stanowisk w czasie ćwiczeń;
- organizowanie praktyk stosownie do charakteru uzdolnień;
- praca w kołach naukowych;
- udział w seminariach i konferencjach naukowych;
- udział w olimpiadach i turniejach przedmiotowych;

^{36/} Por. Lewowicki T., Kształcenie uczniów zdolnych, WSzIP, Warszawa 1980, s.58-131.

- zmiany w programach kształcenia;
- skracanie czasu studiów;
- zwalnianie z niektórych zajęć programowych;
- zdobywanie dodatkowej specjalności;
- pracę dodatkową /zajęcia pozadydaktyczne/;
- udział w pracy katedralnych zespołów naukowo-badawczych;
- otworzenie przewodu i zdanie egzaminów doktorskich;
- angażowanie do prowadzenia fragmentów zajęć grupowych;
- wyznaczanie słuchaczy jako asystentów wykładowców.

Wiele z wymienionych form szczegółowych budzi szereg wątpliwości i 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.

Wykorzystywanie szczególnie uzdolnionych do pomocy słabszym może podnieść poziom przeciętny kształcenia w uczelni, lecz nie podniesie poziomu uzdolnień i wiedzy uzdolnionych. Forma taka nie jest więc zgodna z celami kształcenia szczególnie uzdolnionych i dlatego nie może znaleźć zastosowania w procesie ich kształcenia.

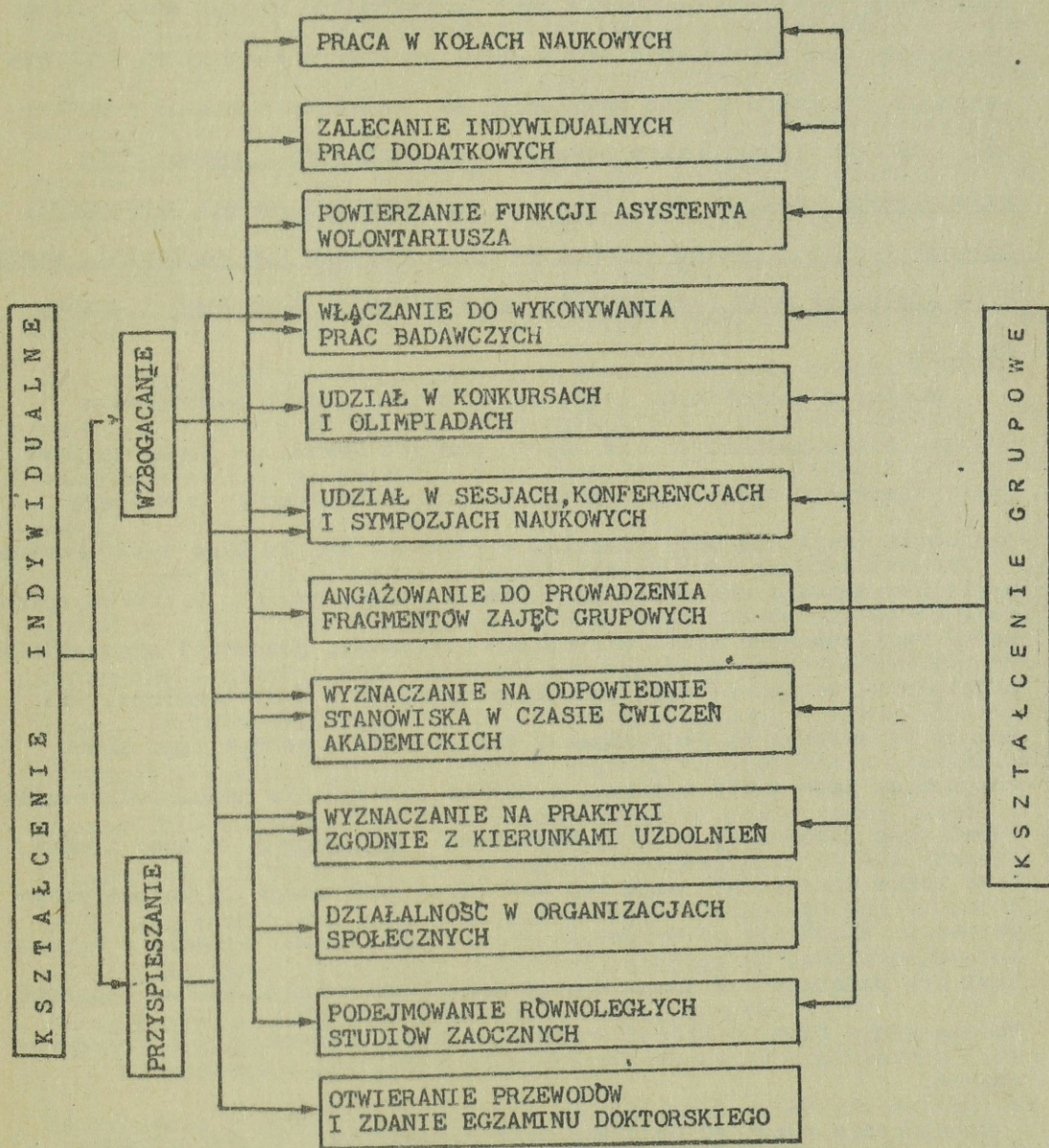
Wszystkie z wymienionych dotychczas form, z wyjątkiem kształcenia grupowego, sugerują konieczność indywidualnego podejścia do kształcenia szczególnie uzdolnionych. Formy te są więc niejako elementami nadrzędnej formy kształcenia szczególnie uzdolnionych jaką jest kształcenie indywidualne. Wychodząc z takiego założenia można wyodrębnić dwie główne /zasadnicze/ grupy form kształcenia szczególnie uzdolnionych. Będzie to kształcenie indywidualne i kształcenie grupowe.

Konieczne staje się także dostrzeganie faktu, że wiele z wymienionych form szczegółowych kształcenia szczególnie uzdolnionych będzie miało także zastosowanie w kształceniu grupowym. Na rys. 8 przedstawiono proponowane do wykorzystania w procesie kształcenia szczególnie uzdolnionych formy z zaznaczeniem możliwości stosowania ich zarówno w kształceniu indywidualnym jak i grupowym.

5.2.1. 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.8. Formy kształcenia szczególnie uzdolnionych



jednostek. Pierwsza - przez stworzenie dla nich oddzielnych programów z jednoczesnym grupowaniem w jednolitych zespołach szkoleniowych oraz druga, w której konieczne jest indywidualne kształcenie takich jednostek, bez wydzielenia ich z całej populacji słuchaczy. Praktyka wskazuje, że druga z tych możliwości ma największe szanse powodzenia w ASG WP. Indywidualne podejście do kształcenia szczególnie uzdolnionych umożliwi nie tylko ich wielostronny rozwój osobowości, ale stworzy także pełne warunki do wykorzystania ich zdolności, wiedzy i umiejętności oraz zaspokojenia ich aspiracji, zamiłowań i zainteresowań.

Mówiąc o kształceniu indywidualnym jako formie kształcenia szczególnie uzdolnionych nie należy pomijać faktu, że forma ta jest jakby elementem dodatkowym całego procesu kształcenia, z którego jednostki takie nie będą przecież wyłączone. Będzie więc takie kształcenie przyjmowało charakter kształcenia jednostkowego, w którym oprócz zadań realizowanych przez wszystkich słuchaczy, jednostki szczególnie uzdolnione realizować będą zadania przydzielane indywidualnie. Nie będzie to naturalnie indywidualny tok studiów w pełnym tego słowa znaczeniu, lecz jakby odmiana, w której szczególnie uzdolnieni realizować będą zasadniczy program kształcenia wzbogacony o nowe treści. Przy takim kształceniu mogą też zaistnieć możliwości szybszego przygotowania słuchaczy do wykonania określonych zadań, zgodnie z kierunkami ich uzdolnień. W takim ujęciu kształcenie indywidualne stanowić będzie grupę form, w której dominujące będą: wzbogacenie i przyspieszanie.

Wzbogacenie rozumiemy będziemy jako rozszerzanie treści programowych oraz podawanie nowych treści pozaprogramowych kształcenia, a przyspieszanie jako zamierzony wzrost tempa nauki z możliwością realizacji indywidualnych celów stosownych do kierunku uzdolnień.

5.2.1.1. Wzbogacanie treści kształcenia

Wzbogacanie treści kształcenia było dotychczas najszerszej stosowaną formą kształcenia jednostek szczególnie uzdolnionych zarówno w ASG WP, jak i innych uczelniach zarówno wojskowych jak i cywilnych. Dotychczasowe wyniki badań w różnych uczelniach, a w tym także prowadzonych przez autora w ASG WP, wskazują, że właśnie stosowanie tej formy przynosi najkorzystniejsze rezultaty w kształceniu.

Wskazano już, że jedną z cech szczególnie uzdolnionych jest szybsze, niż u innych przyswajanie wiedzy. Szczególnie uzdolnieni będą więc na przyswojenie programowych treści poświęcali znacznie mniej czasu, a co z tym się wiąże, mieć będą znaczne rezerwy czasowe, których właściwe wykorzystanie zwiększy zasób ich wiedzy i umiejętności.

W wykorzystaniu tych czasowych rezerw znaczną rolę powinni spełniać nauczyciele akademicy, którzy mogą tak ukierunkować pracę szczególnie uzdolnionego aby czas ten wypełnił poszerzeniem zakresu wiedzy. Działalność nauczycieli /kierowników grup, opiekunów/ może przybrać w takim przypadku różne kierunki. Po pierwsze - działalność szczególnie uzdolnionych mogą ukierunkować na poszerzenie treści programowych kształcenia, a po drugie - działalność tą mogą rozszerzyć na opanowanie treści pozaprogramowych. Zawsze jednak treści te muszą odpowiadać kierunkowi uzdolnień, a przez to zainteresowaniom i zamiłowaniom jednostek szczególnie uzdolnionych.

Na podstawie szczegółowej analizy dotychczas stosowanych form kształcenia jednostek szczególnie uzdolnionych można wnioskować, że w dalszym procesie kształcenia najbardziej przydatne będą następujące szczegółowe formy kształcenia, wzbogacające treści programowe i pozaprogramowe:

- praca w naukowych kołach zainteresowań;

- zlecenie dodatkowych prac indywidualnych;
- powierzanie funkcji asystenta wolontariusza;
- zalecanie udziału w konkursach i olimpiadach przedmiotowych;
- włączanie do wykonywania prac badawczych;
- udział w sesjach, konferencjach i sympozjach naukowych;
- angażowanie do prowadzenia fragmentów zajęć grupowych;
- wyznaczanie na odpowiednie /z kierunkami uzdolnień/ stanowiska w czasie ćwiczeń akademickich;
- wyznaczanie praktyk zgodnie z kierunkami uzdolnień;
- podejmowanie równoległych studiów zaocznych;
- inspirowanie do działalności w organizacjach społecznych.

Naukowe koła zainteresowań stanowią jedną z głównych form szczegółowych kształcenia szczególnie uzdolnionych. Aktywny udział słuchaczy szczególnie uzdolnionych w takich kołach nie tylko poszerzy ich zakres wiedzy ale pozwoli także na kształcenie ich zainteresowań, zamiłowań i zdolności. Występowanie z własnymi poglądami daje także słuchaczom możliwość zaspokojenia własnych dążeń i aspiracji, powoli na zaspokojenie tzw. "własnego ja". Znaczne osiągnięcia w kształceniu tych właściwości można uzyskać stosując w czasie poszczególnych sesji kół nie tylko metody pogadanki i dyskusji, ale także metody aktywizujące, a w tym głównie problemowe i sytuacyjne. Pracę w naukowych kołach zainteresowań zalecać można w stosunku do wszystkich kierunków uzdolnień.

Zlecenie dodatkowych prac indywidualnych było dotychczas w ASG WP najczęściej stosowaną formą kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych, a często tylko jedyną, co wywoływało negatywne ustosunkowanie się szczególnie uzdolnionych do tej formy.

Sądzić jednak można, iż forma ta przy uniknięciu zlecenia prac o charakterze mechanicznym /np. przerysowanie map/ powinna w dalszym kształceniu spełniać pozytywną rolę. Warunkiem przyjęcia jej przez

samych szczególnie uzdolnionych jest wskazywanie /zadawanie/ takich prac, które są zgodne z kierunkiem uzdolnień oraz wywołują zainteresowanie i zamyślenie do takiej pracy. Zadanie dodatkowych prac przez nauczyciela powinno mieć charakter inspirujący, /unikający nakazów/ a jednocześnie powinno zapewniać słuchaczowi możliwość wykazania się nowymi - poznanymi elementami wiedzy w szerszym gronie czyli inaczej mówiąc powinno dać słuchaczowi pełną satysfakcję. Forma ta obejmować będzie takie prace jak: studiowanie dodatkowej literatury, przygotowanie niezbędnych kalkulacji, przygotowanie odpowiednich przykładów historycznych itp.

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

Dość kontrowersyjną szczegółową formą kształcenia szczególnie uzdolnionych jest powierzenie im funkcji asystentów wolontariuszy. Forma ta polega na wykorzystaniu słuchacza jako asystenta w czasie zajęć programowych do wykonywania prostszych czynności dydaktycznych /np. obsługa środków audiowizualnych, kierowanie zespołami przy prowadzeniu zajęć metodami aktywizującymi itp./.

Formę tą można połączyć z zaleceniem dodatkowych prac, inspirując słuchacza do przygotowania odpowiednich materiałów poglądowych czy też problemów szczegółowych. Przygotowanie takich materiałów zmusi słuchacza do studiowania wielu pozycji literatury, a więc poszerzy jego wiedzę. Konieczność przygotowania się do wystąpienia przed grupą kształtować będzie z kolei nawyki niezbędne w dalszej pracy. Dotychczasowe doświadczenia i przeprowadzone badania wskazują, że najlepsze wyniki uzyskać można stosując taką formę w kształceniu szczególnie uzdolnionych w kierunku naukowo-dydaktycznym.

Zalecanie udziału w konkursach i olimpiadach przedmiotowych jest formą dotychczas sprawdzoną w ASG WP choć wykorzystywaną w stosunkowo wąskim zakresie. W zasadzie słuchacze wytypowani brali zawsze udział w konkursie "Myśli Wojskowej". Naturalnie konkursy różnego

rodzaju mogą być również organizowane tylko w uczelni. Możliwy jest także udział w konkursach organizowanych przez prasę czy też instytucje cywilne. Należy się liczyć, że na szczeblu WP dalej będą prowadzone olimpiady taktyczne. Udział słuchaczy szczególnie uzdolnionych w tego typu imprezach pozwoli rozwijać ich zdolności i zainteresowania, a jednocześnie znacznie podniesie zasób posiadanej przez nich wiedzy. Tą formę kształcenia można uwzględniać w kształceniu szczególnie uzdolnionych każdego kierunku z preferowanych w uczelni uzdolnień.

Jedną z form kształcenia szczególnie uzdolnionych może być też włączanie ich do wykonywania prac badawczych. Szczególnie przydatna forma taka może okazać się w kształceniu uzdolnionych w kierunku naukowo-dydaktycznym. W ramach tej formy słuchacz może wykonywać szereg prac cząstkowych, a przy właściwym kierowaniu przez opiekuna może rozwiązać nawet pewne problemy. Celowym jest, aby tak ukierunkować prace roczne /kursowe/ tych słuchaczy, by stanowiły część /element/ rozwiązywanego przez opiekuna lub zespół katedralny, problemu naukowego. Jeżeli słuchacz wykazuje szczególne zainteresowanie problemem, wówczas nawet w formie dodatkowej pracy może go rozwiązywać pod kierunkiem wyznaczonego opiekuna. Największych efektów należy się spodziewać przy stosowaniu takiej formy w kształceniu szczególnie uzdolnionych w kierunku naukowo-dydaktycznym.

Udział w sesjach, sympozjach i konferencjach naukowych może w znacznym stopniu wpłynąć nie tylko na powiększenie zakresu wiedzy ale także potęgowanie zainteresowania słuchacza daną problematyką. Zwiększyć może także motywacje do dalszego rozwoju własnej osobowości takiego słuchacza.

Słuchaczom, posiadającym już pewne osiągnięcia w określonej dziedzinie, należy umożliwić wypowiedzenie własnych poglądów co znacznie podniesie ich wiarę we własne przekonania i kierunki działań. Rola

nauczyciela w takim przypadku polegać będzie nie tylko na zainspirowaniu słuchacza do udziału w sympozjum /konferencji sesji/, ale także do ukieurnkowania jego poglądów i ewentualnego wystąpienia. Forma ta może być stosowana w kształceniu wszystkich szczególnie uzdolnionych bez względu na kierunek ich uzdolnień.

Angażowanie do prowadzenia fragmentów zajęć grupowych może mieć zastosowanie jedynie w kształceniu szczególnie uzdolnionych w kierunku naukowo-dydaktycznym. Istotą tej formy jest wyrabianie wśród kształconych pewnych nawyków i umiejętności w pracy dydaktycznej. Forma ta ze względu, na brak doświadczeń kształconych, powinna być stosowana dopiero w końcowym okresie ich kształcenia.

Znaczny wpływ na rozwijanie zdolności, zdobywanie umiejętności i nawyków, a także kształtowanie zainteresowań i zamiłowań mieć będzie wyznaczanie szczególnie uzdolnionych na odpowiednie - zgodnie z kierunkami uzdolnień- stanowiska w czasie ćwiczeń akademickich oraz corocznych praktyk. W procesie kształcenia należy to traktować nie tylko jako formę kształcenia, ale również niezbędną zasadę kształcenia szczególnie uzdolnionych. Wyznaczanie na stanowiska dowódcze i sztabowe w czasie ćwiczeń słuchaczy szczególnie uzdolnionych w kierunku dowódczym i sztabowym nie budziło dotychczas większych zastrzeżeń. W dalszym procesie kształcenia formy te odnosić się będą głównie dla uzdolnionych w tych właśnie kierunkach. Odbywanie praktyk oraz udział w ćwiczeniach na różnych stanowiskach dowódczych i sztabowych słuchaczy szczególnie uzdolnionych w kierunku naukowo-dydaktycznym pozwoli im na doskonalenie wiedzy i umiejętności wojskowych, które w pracy nauczyciela akademickiego są niezbędne.

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

Podjęcie równoległych studiów zaocznych, choć dotąd nie praktykowane w ASG WP, może okazać się bardzo przydatną formą kształcenia szczególnie uzdolnionych. W dziedzinie tej dostrzegać należy możliwość studiowania teorii organizacji i zarządzania przez uzdolnionych w kierunku dowódczym i sztabowym oraz studiów pedagogicznych dla uzdolnionych w kierunku naukowo-dydaktycznym. Wymieniany najczęściej przez kadre ASG WP jako czynnik uniemożliwiający tego rodzaju studia fakt, że terminy zaliczeń na studiach zaocznych będą kolidowały z ówczesnymi i egzaminami w ASG WP wydaje się na obecnym etapie nieuzasadniony, choćby ze względu na fakt, że w uczelniach cywilnych zaczyna dominować trend studiowania według indywidualnych programów kształcenia. Przy obopólnym ustaleniu takiego programu przez dwie zainteresowane uczelnie kształcenie takie jest całkowicie uzasadnione i możliwe.

Działalność szczególnie uzdolnionych w organizacjach społecznych zarówno wewnętrznych /wojskowych/ jak i cywilnych może dać także szereg korzyści w kształceniu szczególnie uzdolnionych. Głównie pozwoli to na kształtowanie właściwych postaw i motywacji, a pośrednio pozwoli na dalsze kształcenie zainteresowań i zdolności. Celowe więc staje się inspirowanie słuchaczy szczególnie uzdolnionych wszystkich kierunków uzdolnień do takiej działalności.

5.2.1.2. Przyspieszanie kształcenia

Z reguły przyspieszanie kształcenia utożsamia się z wcześniejszym zaliczaniem określonych partii materiału lub ukończeniem nauki. Wyniki przeprowadzonych badań oraz analiza dotychczasowych przykładów przyspieszania nauki wskazują, że przyspieszanie w takim rozumieniu jest w uczelni typu ASG WP niemożliwe. Na stanowisko takie wpływa zasadniczo program kształcenia w uczelni, a głównie układ ćwiczeń grupowych i dowódczo-sztabowych, których zaliczenie jest warunkiem niezbędnym aby ukończyć uczelnię. Przyspieszenie ukończenia studiów przeczyłoby także przyjętej koncepcji uzdolnień albowiem zdolności

i zainteresowania będą występować w określonych dziedzinach, a więc szczególnie uzdolniony właśnie w tych dziedzinach będzie wyprzedzał pozostałych. W innych przedmiotach, nie związanych z kierunkami uzdolnień nie byłby więc zdecydowanie lepszy i prawdopodobnie zaliczyć ich w skróconym czasie nie byłby w stanie. Dlatego też przyspieszanie kształcenia polegać będzie na skracaniu drogi rozwojowej słuchacza szczególnie uzdolnionego bez skracania czasu nauki /studiów/.

Szczególną formą przyspieszenia kształcenia, jaką można stosować w ASG WP jest umożliwienie szczególnie uzdolnionym otwarcia przewodu i zdanie egzaminu doktorskiego już w trakcie studiów. Badania wskazują, że w ASG WP stosowano taką formę w pięciu przypadkach. Do chwili zakończenia badań prace obroniło dwóch z tych absolwentów. Jeżeli weźmiemy pod uwagę fakt, że innych dwóch zostało wyznaczonych na stanowiska liniowe w jednostkach wojskowych to wówczas możemy stwierdzić, że forma ta daje pozytywne wyniki, a otwierający przewód w czasie studiów są w stanie zakończyć rozprawę w 1-2 lata po ukończeniu studiów. Ponieważ na podstawie promocji lat 77, 78, 79 jesteśmy w stanie określić, że w normalnym trybie absolwent kończy rozprawę doktorską dopiero po upływie 5 lat od chwili ukończenia studiów, to można wnioskować, że wymieniana forma przyspiesza rozwój naukowy nawet o 3-4 lata. Badania i obserwacja pozwalają także na stwierdzenie, że formę tę stosować można jedynie w stosunku do szczególnie uzdolnionych w kierunku naukowo-dydaktycznym albowiem działalność służbowa w jednostkach praktycznie uniemożliwia zajmowanie się rozprawą naukową.

Stosując formę przyspieszonego kształcenia celowo jest uwzględnić w niej także niektóre szczegółowe formy wzbogacania, a głównie włączanie do wykonywania prac badawczych oraz udział w sesjach, konferencjach i sympozjach naukowych szczególnie dotyczących problematyki dociekań słuchacza uzdolnionego.

Stwierdzenie takie wskazuje, że przyspieszenie w formie bezwzględnie "czystej" występować nie będzie, a raczej w każdym przypadku będzie uzupełniane elementami wzbogacania.

Wszystkie podane formy wskazują na konieczność każdorazowego, indywidualnego podejścia nauczycieli do kształcenia szczególnie uzdolnionych. Właściwy dobór form zależy będzie zarówno od zaangażowania słuchacza szczególnie uzdolnionego jak i doświadczenia, wiedzy i zaangażowania nauczyciela akademickiego.

Znaczny wpływ na dobór poszczególnych form kształcenia wywierać będzie umiejętność określenia przez nauczyciela szczegółowych właściwości takiego słuchacza.

5.2.2. Kształcenie grupowe /grupowanie/

Grupowanie polega na kształceniu szczególnie uzdolnionych w wyselekcjonowanych według ustalonych kryteriów grupach szkoleniowych.

Forma kształcenia grupowego w dotychczasowym systemie dydaktycznym wyższego szkolnictwa wojskowego budzi szereg kontrowersji, a często nawet bez wystarczającej argumentacji jest negowana przez wielu pedagogów. Negowanie takiej formy kształcenia jest mało zasadne, tym bardziej, że liczne przykłady szkolnictwa średniego i wyższego w ZSRR i USA potwierdzają dużą wartość takiej formy kształcenia.

Także w ASG WP prowadzono w ramach eksperymentu dydaktycznego kształcenie grupowe /grupa dydaktyczna w roku akademickim 1977/78/.

Przykładem grupowania, choć w sensie ograniczonym jest przygotowanie przez ASG WP nauczycieli akademickich. Słuchaczy przeznaczonych po ukończeniu studiów do takiej pracy okresowo grupuje się w ciągu ostatniego roku kształcenia w celu podniesienia poziomu ich wiedzy i umiejętności dydaktycznych. Formy te można zanegować jako formy kształcenia szczególnie uzdolnionych albowiem obecnie w tych grupach nie ma takich słuchaczy.

Zauważyć można jednak, że nie to jest istotne, albowiem istota sprawy polega na właściwym wyłanianiu słuchaczy szczególnie uzdolnionych w kierunku naukowo-dydaktycznym. To, że takich słuchaczy w kształconych grupach było mało, lub wcale, świadczyć może o niewłaściwym doborze, a nie o niewłaściwej formie. Doświadczenia wskazują, że w dotychczasowej działalności forma taka była bardzo przydatna. Po pierwsze wszechstronnie przygotowano słuchaczy do pracy jako nauczycieli akademickich, a po drugie wykształcono zainteresowanie i zamiłowanie do zawodu nauczyciela, co przecież ma ogromne znaczenie.

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

Literatura przedmiotu wskazuje na jeszcze inne rodzaje grupowania, które stosowane były głównie w Stanach Zjednoczonych. Chodzi tu o grupowanie wg kierunków uzdolnień tzn. kierunkowe /specjalistyczne/ oraz grupowanie wg wielkości uzdolnień. Pierwszy z tych sposobów jest odpowiednikiem grupowania stosowanego już w ASG WP. Drugi ze względu na przyjętą już koncepcję uzdolnień i odrzucenie różnicowania jest w naszym układzie nie do przyjęcia.

W dalszym więc rozumieniu, mówiąc o grupowaniu szczególnie uzdolnionych w ASG WP, należy mieć na myśli grupowanie według kierunków uzdolnień. Istotną wydaje się z kolei także możliwość grupowania w ASG WP słuchaczy według rodzajów uzdolnień. Z praktyki wynika, że słuchaczy szczególnie uzdolnionych w uczelni nie będzie zbyt dużo.

Jeżeli więc liczba w poszczególnych rodzajach nie będzie większa niż 6-9, to nie będzie możliwości tworzenia oddzielnej grupy. Ponadto uzdolnieni w poszczególnych kierunkach mogą reprezentować różne specjalności wojskowe co także utrudniać będzie grupowanie nawet w ramach jednego wydziału. Jeszcze inny problem, nawet przy odpowiedniej liczbie szczególnie uzdolnionych w danym kierunku, wyniknie w trakcie całego kształcenia. Np. przy rozwijaniu zdolności i umiejętności dowódczych w czasie ćwiczeń grupowych z elementami ćwiczeń dowódczo-sztabowych, czy też samych ćwiczeń dowódczo-sztabowych, jeżeli w grupie jest jeden lub dwóch szczególnie uzdolnionych w kierunku dowódczym lub sztabowym, istnieje możliwość pełnego rozwijania takich właściwości. Jeżeli grupę stanowiliby tylko szczególnie uzdolnieni w kierunku dowódczym lub też sztabowym, nie będzie to praktycznie możliwe. Z powyższego wynika, że grupowanie szczególnie uzdolnionych w kierunku dowódczym i sztabowym nie jest w naszej uczelni celowe. Wskazane problemy nie dotyczą jednak szczególnie uzdolnionych w kierunku naukowo-dydaktycznym. Przy kształceniu w tym kierunku istnieje w zasadzie tylko problem ilościowy, choć i od tej zasady można odstąpić ze względu na potrzeby kadrowe szkolnictwa wojskowego. Tworząc grupę o kierunku naukowo-dydaktycznym, oprócz szczególnie uzdolnionych, można do takiej grupy włączyć tych słuchaczy, którzy mają pewne predyspozycje do takiej działalności, przejawiają zainteresowania problematyką naukowo-dydaktyczną oraz wyrażają chęć pracy w charakterze nauczycieli akademickich.

W kształceniu grupowym można stosować także szczegółowe formy kształcenia wskazane przy omawianiu kształcenia indywidualnego, przy czym właśnie w kształceniu grupowym uzdolnionych w kierunku naukowo-

dydaktycznym istnieje możliwość angażowania słuchaczy do prowadzenia fragmentów zajęć grupowych.

Przy grupowym kształceniu istnieją także lepsze warunki bezpośredniego stosowania aktywizujących metod kształcenia. Szerszy zakres posiadanej wiedzy i wysokie zdolności percepcyjne słuchaczy pozwolą na szerokie stosowanie głównie metod problemowych i sytuacyjnych w ich kształceniu.

Powyższe rozwiązania wskazują, że najskuteczniejsze w kształceniu szczególnie uzdolnionych będzie stosowanie różnych, korelujących ze sobą i ściśle powiązanych form kształcenia, często nawet kilku jednocześnie.

ZAKOŃCZENIE

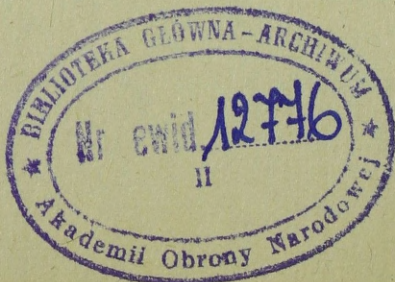
Przedstawione w niniejszym poradniku wzorce postępowania nauczyciela akademickiego ASG WP w procesie wyłaniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych nie są koncepcją normatywną, opracowaną przez wyższe czynniki kierownicze. Stanowią one w swej istocie koncepcję postępowania wypracowaną przez większość nauczycieli uczelni, którzy wyrazili swe opinie i wnioski w badaniach prowadzonych w roku 1983 przez autora.

Z pewnością w toku dalszej działalności dydaktycznej powstawać będą wciąż nowe problemy i kontrowersyjne zagadnienia. Stąd też konieczne jest stałe zbieranie wniosków, które mogą w przyszłości doprowadzić do stworzenia precyzyjnego systemu wyłaniania i kształcenia szczególnie uzdolnionych jednostek w ASG WP, a nawet w całych siłach zbrojnych co z pewnością wpłynie na znaczne podniesienie ich zdolności bojowej.

BIBLIOGRAFIA

- 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.
- Janowska A.: Uzdolnieni absolwenci szkół średnich, a uczelnia wyższa - badania szkockie, "Dydaktyka szkoły wyższej", 1977, nr 2 /38/.
- Kosyrz Z., Pałeski Z.: O kształceniu ludzi uzdolnionych, "Żołnierz Wolności", 1973, nr 64.
- Madeja J.: Szkoły dla uczniów wybitnych w aspekcie historycznym, "Chowanna", 1967, nr 1.
- Migdał K.: Studenci szczególnie uzdolnieni - ujawnianie, kształcenie, wykorzystanie, Instytut Pol. Nauk i SzW, Warszawa 1976 r.
- Szulc B.: Doskonalenie procesu wyłaniania i kształcenia słuchaczy szczególnie uzdolnionych w ASG WP, rozprawa doktorska, ASG WP, Warszawa 1984.
- Wańkiewicz Z.: Niektóre problemy studiów młodzieży szczególnie uzdolnionej, "Zeszyty Naukowe WAP", nr 83/1975.
- Wieczorkiewicz St.: Psychologiczne problemy ujawniania szczególnie uzdolnionych słuchaczy Akademii Wojskowych, WAP, Warszawa 1977.





s/905