



AKADEMIA SZTABU GENERALNEGO WP

INSTYTUT DYDAKTYKI WOJSKOWEJ

ASG WP wewn. 4115/87

Egz. Nr. 36

Kazimierz ŻEGNAŁEK

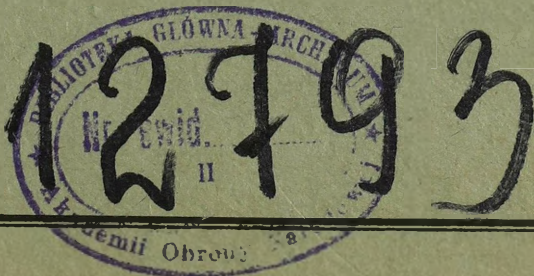
ISTOTA EFEKTYWNOŚCI KSZTAŁCENIA W UCZELNI WOJSKOWEJ

Biblioteka Główna
Akademii Obrony Narodowej

S/1014



05-001306-004-0



WARSZAWA

1987



AKADEMIA SZTABU GENERALNEGO WP

INSTYTUT DYDAKTYKI WOJSKOWEJ

ASG WP wewn. 4115/87

Egz. Nr. 36

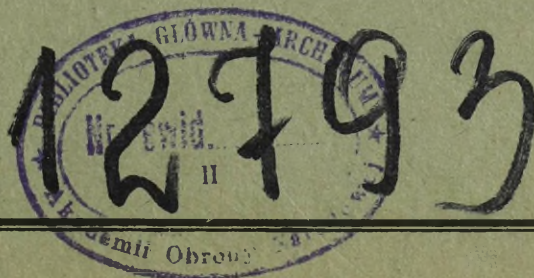
Kazimierz ŻEGNAŁEK

ISTOTA EFEKTYWNOŚCI KSZTAŁCENIA W UCZELNI WOJSKOWEJ

Biblioteka Główna
Akademii Obrony Narodowej
S/1014



05-001306-004-0



WARSZAWA

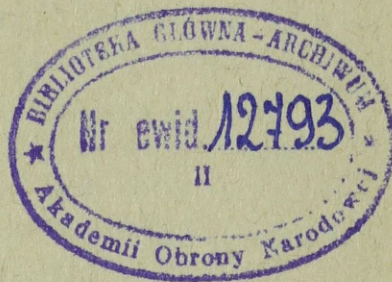
1987

AKADEMIA SZTABU GENERALNEGO WP

INSTYTUT DYDAKTYKI WOJSKOWEJ

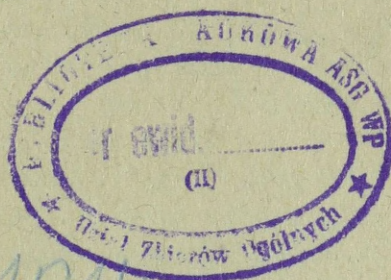
ASG WP wewn. 4115/87

Egz. nr 36



Kazimierz ŻEGNALEK

ISTOTA EFEKTYWNOŚCI KSZTAŁCENIA W UCZELNI
WOJSKOWEJ



5/1019

WARSZAWA

1987 r.

SPIS TREŚCI

	str.
Wstęp	3
1. Charakterystyka podstawowych pojęć związanych z efektywnością kształcenia	5
1.1. Efektywność	6
1.2. Sprawność	9
1.3. Skuteczność	12
1.4. Ekonomiczność	13
2. Efektywność kształcenia i jej rodzaje	19
2.1. Pojęcie efektywności kształcenia	19
2.2. Efektywność a skuteczność kształcenia	24
2.3. Rodzaje efektywności kształcenia	26
Zakończenie	32
Bibliografia	34

Wstęp

Poziom wyszkolenia wojsk, ich gotowość i siła bojowa zależy głównie od przygotowania kadr oficerskich, którym zajmują się wyższe szkoły oficerskie i akademie wojskowe. Jakość tego przygotowania wpływa decydująco na poziom funkcjonowania zawodowego absolwentów tych uczelni. Fakt ten powoduje zwiększone zainteresowanie problematyką efektywności kształcenia zarówno środowisk uczelnianych, jak i instytucji zatrudniających absolwentów.

Głębsze wniknięcie w tę problematykę, która należy niewątpliwie do niezwykle skomplikowanych, wymaga zapoznania się z podstawową terminologią, bezpośrednio i pośrednio z nią związaną. Stanowi to bowiem klucz do lepszego jej zrozumienia oraz podejmowania jakichkolwiek działań w zakresie jej pomiaru. Okazuje się, że w literaturze przedmiotowej można spotkać się z różnymi interpretacjami pojęć z zakresu efektywności kształcenia. Dotyczy to przede wszystkim takich z nich, jak: efektywność, sprawność, skuteczność i ekonomiczność. Ponadto samo pojęcie "efektywność kształcenia" posiada charakter wieloparametryczny, a więc może być rozpatrywane z różnych punktów widzenia i może przyjmować różny zakres znaczeniowy. Z tego też względu istnieje potrzeba uporządkowania terminologii mieszczącej się w obrębie zagadnień efektywności kształcenia w szkolnictwie wojskowym. Pewną próbę w tym zakresie powinien stanowić niniejszy skrypt, który porządkując i systematyzując zasadniczą terminologię w zakresie efektywności kształcenia, zapewnia jednolitość jej rozumienia.

Skrypt przeznaczony jest przede wszystkim dla nauczycieli akademickich, słuchaczy Podyplomowego Studium z Pedagogiki Wojskowej oraz słuchaczy grupy dydaktyczno-naukowej. Może być także wykorzystywany przez pozostałych słuchaczy studiów stacjonarnych, gdyż z problemami efektywności kształcenia w szkolnictwie wojskowym, a także efektywności szko-

lenia wojsk i sztabów będą zmuszeni stykać się z racji zajmowanych stanowisk służbowych. Jest to tym bardziej prawdopodobne z uwagi na fakt, że w analizie efektywności szeroko rozumianego szkolenia wojskowego powinna być w zasadzie wykorzystywana ta sama podstawowa terminologia, którą posługujemy się w badaniu efektywności kształcenia w szkolnictwie wojskowym.

1. CHARAKTERYSTYKA PODSTAWOWYCH POJĘĆ ZWIĄZANYCH Z EFEKTYWNOŚCIĄ KSZTAŁCENIA

Dla lepszego zrozumienia istoty efektywności kształcenia konieczne jest dokładniejsze wyjaśnienie podstawowych pojęć bezpośrednio związanych z tą problematyką. Należy do nich przede wszystkim pojęcie efektywności oraz terminy jej bliskoznaczne, takie jak: sprawność, skuteczność, ekonomiczność i wydajność. Nie są to pojęcia nowe dla nauki /także naukowej/, ale bywają używane w różnych znaczeniach i stąd zachodzi potrzeba wyjaśnienia, w jakim znaczeniu będą one stosowane w niniejszym opracowaniu. W tym celu dokonamy najpierw ogólnej charakterystyki tych pojęć, wskażemy na różną ich interpretację w literaturze, a następnie w oparciu o przeprowadzoną analizę ogólną przedstawimy ich znaczenie w kontekście rozważanej problematyki.

Najbardziej niejednoznacznie rozumianym pojęciem i budzącym zarazem największą kontrowersję jest pojęcie efektywności. Bywa ono czasem nieskutecznie używane zamiennie z pojęciem skuteczności, ekonomiczności, a nawet wydajności. Ponadto termin ten funkcjonuje na gruncie wielu nauk takich, jak dla przykładu ekonomia, socjologia, prakseologia, pedagogika, cybernetyka itp. Może być zatem rozpatrywany nieco inaczej z punktu widzenia poszczególnej dyscypliny czy subdyscypliny naukowej, co stanowi jedną z przyczyn jego wieloznaczności. Jest to więc termin interdyscyplinarny i jako taki tym bardziej wymaga jednolitej interpretacji.

Współczesne badania naukowe są w dużej części badaniami interdyscyplinarnymi, a w przyszłości będą takimi w zdecydowanej większości, a może nawet całkowicie. Dlatego też wymagają one dużej precyzji, jasności i zrozumiałości, stosowanego w nich języka naukowego.

Dla celów stawianych przed tym skryptyem będziemy starali się przyjąć takie rozumienie podstawowych terminów z zakresu rozważanej problematyki aby uwzględniały dotychczasowy dorobek nauki w tym względzie oraz były adekwatne do zagadnień przedstawionych w niniejszym opracowaniu.

W tym celu niezbędne wydaje się nam przedstawienie różnych ujęć poszczególnych terminów, aby w ten sposób ukazać w miarę pełny ich zakres znaczeniowy oraz na tej podstawie ustalić znaczenie tych terminów dla potrzeb prezentowanego opracowania.

1.1. Efektywność

"Efektywność" jest pojęciem znanym i często występującym w literaturze przedmiotowej, zwłaszcza ekonomicznej, prakseologicznej, pedagogicznej, teorii organizacji i zarządzania, ogólnej teorii systemów /OTS/ oraz cybernetycznej. Występuje w wielu podręcznych słownikach i encyklopediach, a więc wydawać by się mogło, że jest już wystarczająco dobrze opracowana i powinna być jednoznacznie interpretowana. Tak jednak nie jest, o czym łatwo można się przekonać studiując literaturę przedmiotową. Sytuacja taka zmusza nas do bliższego wyjaśnienia tego terminu, zwłaszcza w odniesieniu do problematyki kształcenia, stanowiącej trzon naszych dalszych rozważań.

Termin "efektywność" wywodzi się z języka łacińskiego od słowa "effectus" oznaczającego: "skutek", "rezultat", "dzieło", "osiągnięcie"^{1/}. Słowo to w języku polskim przyjmuje brzmienie "efekt" i występuje podobnie jak w języku łacińskim^{2/} w wielu odmianach /np. effectus, effector itp./; a mianowicie: efektywność, efektywny, efekt, itp. Każdemu z tych słów przypisuje się nieco inne znaczenie. W "Słowniku języka polskiego" pod red. M.Szymczaka występują terminy: "efekt", "efektywność", "efektywny"

Termin "efekt" występuje w trzech znaczeniach:

- 1/ jako wrażenie wywarłe przez kogoś lub coś;
- 2/ jako sposób lub środek wywoływania różnorodnych wrażeń /efekt akustyczny, efekt barwny itp./;
- 3/ jako skutek jakiejś przyczyny lub też rezultat, czy wynik /przy czym skutek ten, rezultat lub wynik przyjmuje dodatnie zabarwienie, a więc rozumiany jako korzystny, pomyślny/^{3/}.

Również "efektywność" posiada kilka znaczeń, a mianowicie: określa się ją w powyższym słowniku jako "pozytywny wynik, wydajność, skuteczność, sprawność"^{4/}. Bardzo podobnie pojęcie to zostało sformułowane w "Słowniku języka polskiego" pod red. W.Doroszewskiego^{5/}. Brakuje w nim jedy-

1/ Słownik łacińsko-polski pod red. M. Plezi, Tom II, PWN, Warszawa 1962, s. 282.

2/ Tamże, s. 282.

3/ Słownik języka polskiego pod red. M. Szymczaka, T. I. A-K, PWN, Warszawa 1978, s. 516.

4/ Tamże, s. 516.

5/ Por. Słownik języka polskiego pod red. W. Doroszewskiego, PWN Warszawa 1960, s. 644.

nie określenia terminu "efektywność" jako sprawność, co występowało w poprzednim słowniku, który chronologicznie rzecz biorąc opracowany został kilkanaście lat później.

Natomiast termin "efektywny", jako pochodny od "efektywności" oznacza tyle co "skuteczny, wydajny, dający pozytywne wyniki" lub "istotny, rzeczywisty"^{6/} /z łac. "effecturus" znaczny skuteczny, działający/. Podobne znaczenie nadane jest tym terminom w "Leksykonie PWN".

Powyższe określenia efektywności nie są wystarczające, gdyż są mało precyzyjne. "Efektywność" zastępowana jest w nich terminami "sprawność", "skuteczność", "wydajność" itp., które nie są równoznaczne, a ponadto każdy z nich nie jest również jednolicie definiowany i jednoznacznie rozumiany, tak w języku naukowym, jak i potocznym. Podobne posługiwanie się terminem "efektywność" występuje w wielu pracach z dziedziny prakseologii, ale jednocześnie na gruncie tej dyscypliny naukowej, jest on najlepiej zdefiniowany.

Wydaje się, że najbardziej precyzyjną definicję efektywności przedstawia, w oparciu o dorobek teoretyczny T. Kotarbińskiego, współczesny polski prakseolog T. Pszczółowski. Definiuje on "efektywność" jako dodatnie ocenie działań /ocena/ dających jakiś oceniany pozytywnie wynik bez względu na to, czy był on zamierzony mamy wtedy do czynienia z działaniem skutecznym i efektywnym/, czy niezamierzony^{7/}. /występuje wtedy tylko działania efektywne/.

Na przykład, w działalności dydaktyczno-wychowawczej może zdarzyć się tak, że będzie ona w sumie efektywna, chociaż zasadniczy cel nie zostanie osiągnięty. Efektywna będzie zarówno wtedy, kiedy założony cel /cele/ zostanie osiągnięty w jakimś stopniu, jak i wtedy, gdy osiągnięte zostaną inne nie zamierzone, ale pozytywnie oceniane skutki. Podobnie można niekiedy mówić o badaniach naukowych, które również mogą być efektywne, mimo że postawiona przed badaniami hipoteza robocza nie sprawdziła się, ale dały one inne pozytywnie oceniane wyniki.

Jak wynika z dotychczasowej analizy pojęcia "efektywność", nie jest ono pojęciem abstrakcyjnym, ale dotyczy zawsze jakiegoś rodzaju działalności. Stąd też w literaturze przedmiotowej spotyka się różne rodzaje efektywności, w zależności od tego, do jakiego rodzaju działalności jest ono odnoszone lub z jakiego punktu widzenia jakiejś dyscypliny naukowej jest rozpatrywana.

6/ Por. Słownik ... pod red. M. Szymczaka, s. 516 oraz "Słownik..." pod red. W. Doroszewskiego s. 644.

7/ Por. Pszczółowski T. Mała encyklopedia prakseologii i teorii organizacji, Ośrolineum, Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk, 1978, s. 60

T. Pszczółowski wyróżnia np. efektywność przedmiotową, społeczną i ekonomiczno-techniczną^{8/}. Ponadto spotyka się jeszcze takie rodzaje efektywności, jak np. efektywność polityczno-obronna^{9/}, efektywność dydaktyczna^{10/}, efektywność kształcenia^{11/}, efektywność naukowa^{12/} itp. Podane przykłady nie wyczerpują używanych obecnie w literaturze rodzajów efektywności, ani występujących w tym względzie możliwości.

Pojęcie "efektywność" występuje również w języku wojskowym, tak potocznym, jak i naukowym. Naukowcy wojskowi poświęcają mu wiele miejsca w swoich opracowaniach /dotyczy to szczególnie ekonomistów/, a niekiedy czynią go nawet przedmiotem odrębnego studium teoretycznego^{13/}. S. J. Sokołowski twierdzi, że "sposób posługiwania się słowem "efektywność" w języku wojskowym jest z jednej strony podobny do tych sposobów, które są charakterystyczne np. dla języka ekonomii /efektywność jako wydajność/ z drugiej jednak zawiera pewną specyfikę znaczeniową, która zbliża je do stosowanego w badaniach operacyjnych pojęcia użyteczności"^{14/}. W dalszych rozważaniach nad tym terminem formułuje on semantyczną definicję słowa "efektywność", która jest następująca: "wyraz "efektywność" oznacza tyle, co "opłacalność" ze względu na przybliżenie lub osiągnięcie celu podstawowego"^{15/}. Wskazuje jednocześnie, że z analizy współczesnego języka wynika, iż występujące w przytoczonej definicji słowo "opłacalność" zawiera treści znacznie odbiegające od tych, jakie mu się przypisuje w języku nauk ekonomicznych. Stosuje się przecież termin "opłacalność" w odniesieniu do działalności politycznej, badawczej, dydaktyczno-wychowawczej czy wojskowej nie łącząc go z wynikami mierzonymi wielkościami ekonomicznie wymiernymi. Można byłoby podawać wiele przykładów, kiedy jakaś działalność jest opłacalna, chociaż ekonomicznie nie jest uzasadniona, co jest charakterystyczne dla niektórych np. decyzji wojskowych. Decyzje te mogą być opłacalne czyli efektywne dlatego, że po-

8/ Tamże, s.60

9/ Por. Płoszyński Z. Efektywność procesu kształcenia, Przegląd Wojsk Lądowych 1984, nr 12, s.110.

10/ Por. Kazimierski W., Efektywność dydaktyczna. Model i przesłanki teoretyczno-praktyczne. Biuletyn Naukowo-Metodyczny, WOSR, Jelenia Góra, 1982.

11/ Terminem tym posługuje się w swoich publikacjach K. Denek, a także inni autorzy.

12/ Por. Szczepański J., Pojęcie efektywności wyższego wykształcenia, Życie szkoły wyższej 1963, nr 1.

13/ Por. Sokołowski S.J. Analiza logiczna pragmatycznego pojęcia efektywności, Studium metodologiczne, Wojskowa Akademia Polityczna, W-wa 1967.

14/ Tamże, s.32,

15/ Tamże, s.33

zwalają na osiągnięcie założonego celu lub na przybliżenie się do niego, a nie dlatego, że są mniej kosztowne. Takie rozumienie pojęcia "efektywność" zbliża go do pojęcia "skuteczność" i zawęża zarazem jego zakres w stosunku do definicji T. Pszczołowskiego. Ponadto J.S. Sokołowski używa również pojęcia tzw. efektywności operacyjnej^{16/}.

We wszystkich analizowanych wyżej znaczeniach słowo "efektywność" rozumie się jako cechę działań, relację lub wynik o charakterze pozytywnym /dodatnią/. Każde zatem działanie, którego rezultatem jest wynik oceniany pozytywnie /dodatnio/, w szerokim znaczeniu tego słowa, będzie my określać działaniem efektywnym.

Z przytaczanych uprzednio definicji wynika, że pozytywnymi cechami działań są także sprawność, skuteczność, ekonomiczność, wydajność itp. Istnieje więc potrzeba bliższego wyjaśnienia tych pojęć oraz wykazania ich związku z pojęciem "efektywność".

1.2. Sprawność

"Sprawność" jest także pojęciem wieloznacznym. Odnosi się ono do działania, którego podmiotem może być system, instytucja, organizacja /np. społeczno-polityczna/ lub indywidualny człowiek. Jest to pojęcie typowo prakseologiczne i dlatego też wydaje się, że najlepszego jego wyjaśnienia należy szukać na gruncie prakseologii oraz nauk jej pokrewnych.

Obszerną analizę pojęcia "sprawność" znajdujemy w "Małej encyklopedii prakseologii i teorii organizacji" pod redakcją T. Pszczołowskiego, w "Encyklopedii organizacji i zarządzania" pod redakcją L. Pasiecznego oraz w pracach T. Kotarbińskiego^{17/}.

T. Pszczołowski przytacza w cytowanej pracy pojęcie sprawności w znaczeniu syntetycznym /generalnym/ i uniwersalnym.

Sprawnością w ujęciu syntetycznym nazywa się ogół walorów praktycznych danego działania, do których m.in. zalicza się skuteczność, ekonomiczność, korzystność itp. Sprawnością w tym znaczeniu wyraża się mistyczność.

Natomiast sprawnością w sensie uniwersalnym nazywa się każdy z uprzednio wymienionych walorów dobrej roboty /praktycznego działania/ z osobna.

16/ Bliższe wyjaśnienie tego pojęcia znajduje się w wyżej cytowanej pracy na stronach 37-41.

17/ Pojęcie to jest szeroko analizowane m.in. w takich pracach T. Kotarbińskiego, jak "Traktat o dobrej robocie" oraz "sprawność i błąd".

W tym znaczeniu sprawnością jest więc skuteczność, a także ekonomiczność, korzystność itp.^{18/}

Ponadto T. Kotarbiński, a także inni autorzy zwracają uwagę w swych pracach na jeszcze inną możliwość rozumienia sprawności, a mianowicie na sprawność w znaczeniu manipulacyjnym^{19/}. W tym znaczeniu sprawność występuje jako nazwa pewnych składników, wyłącznie jednopodmiotowych, takich jak: szybkość ruchów, zbliżenie ruchu wykonawczego do zamierzonego, stopień zautomatyzowania ruchu, potoczystość ruchów /płynność/, stopień scalania /scalanie rozumie się jako zastępowanie kilku impulsów jednym/ i pewności oraz mniejszy wysiłek przy wykonywaniu ruchów^{20/}.

Sprawne według Kotarbińskiego jest "wszelkie takie działanie i tylko takie działanie, które jest zarazem celowe, energiczne i ekonomiczne"^{21/}. Wszystkie wymienione tutaj cechy działania są stopniowalne, a więc stopień sprawności działania uzależniony jest od stopnia celowości, energii i ekonomiczności działania.

Bliższego wyjaśnienia wymagają użyte przez T. Kotarbińskiego dwa terminy: celowości i energii działania. Odróżnia on wyraźnie celowość od skuteczności. Obydwa terminy dotyczą działań zmierzających do osiągnięcia przedsięwziętych celów. Jednak może się zdarzyć, że cel zostanie osiągnięty dzięki jakimś przypadkowym działaniom i będziemy mieć wtedy do czynienia z działaniem skutecznym, chociaż nie będzie to jednak ani działaniem celowe, ani też sprawne. Za sprawne bowiem uważa się takie działania, które prowadzą do osiągnięcia celu poprzez działalność racjonalną /czyli celową/, a nie przypadkową^{22/}.

Inaczej również niż w języku potocznym rozumie się termin "energia działania". Pospolicie energiczne posępowanie utożsamia się najczęściej z wybuchami "zrywów nader intensywnych". Natomiast według T. Kotarbińskiego "... przez energię działania rozumiemy tą jego właściwość, że działający zużytkował ze swych zasobów wszystko, co było niezbędne do osiągnięcia celu. A mamy na myśli wszelkie zasoby. Mieszczą się one w czterech rubrykach: miejsca, czasu, materiałów i siły. Poszczególne przy-

18/ Por. Pszczołowski T., op.cit., s.227.

19/ Por. Kotarbiński T., "Traktat o dobrej robocie" ZN im. Ossolińskich Wrocław-W-wa-Kraków-Gdańsk 1973, wyd.V, s.127 oraz "Encyklopedia organizacji i zarządzania" pod red. L.Pasiecznego, PWE Warszawa 1981 s.484.

20/ Por. Kotarbiński T., "Traktat", s.128 oraz "Encyklopedia ...", s.484.

21/ Kotarbiński T., "Sprawność i błąd", PZWS. Wyd.V, W-wa 1970, s.197-198.

22/ Por. tamże; s.198.

pedkiem wydatkowania zasobów jest użytkowanie rozporządzalnych sił, a "zryw intensywny" bywa niezbędną ich wydatkowania, lecz nie jest to bynajmniej jedyna forma energicznego gospodarowania siłami^{23/}.

Inne nieco ujęcie sprawności występuje w pracach J. Zieleniewskiego, który wyróżnia sprawność w sensie ogólnym, sprawność rzeczywistą oraz sprawność w sensie metodologicznym^{24/}. Natomiast w "Słowniku języka polskiego" sprawność występuje w trzech znaczeniach, jako:

- zdolność żywego organizmu do wykonywania określonych czynności;
- dobrze opanowana i wyćwiczona umiejętność ruchowa lub umysłowa;
- zręczność^{25/}.

Pojęcie sprawności w bardzo podobnym znaczeniu występuje w pracach znanego pedagoga polskiego B. Nawroczyńskiego. Sprawnością nazywa on dyspozycję do wykonywania pewnych czynności zarówno o charakterze psychofizycznym, jak i umysłowym, ale pod warunkiem, że czynności te będą wykonywane z pewną wprawą, to znaczy, aby na skutek ćwiczenia osiągnęły już pewien stopień łatwości, uproszczenia i wydajności^{26/}. Tak rozumianą sprawność łączy z pojęciem umiejętności i zręczności, to znaczy, gdy w nabywaniu sprawności decydującą rolę odgrywają wiadomości - nazywa je wówczas umiejętnościami, a jeśli na plan pierwszy wysuwają się nie wiadomości, lecz ruchy rąk - to mówi wtedy o zręcznościach^{27/}. Takie rozumienie sprawności bliskie jest tzw. psychologicznemu ujęciu tego terminu^{28/}.

Jeszcze w innym znaczeniu pojęcie "sprawności" jest używane przez jednego z czołowych teoretyków dydaktyki zawodowej w Polsce, T. Nowackiego. Łączy on je z wydajnością pracy, a więc nadaje mu znaczenie w jakim stosowane jest w technice^{29/}. Tak rozumiana sprawność zależy od dwóch czynników: unikania ruchów zbędnych oraz tempa wykonywania ruchów /czynności/ wiążącego się z przetwarzaniem umiejętności w nawyki^{30/}.

23/ Tamże; s. 199.

24/ Por. Paszczołowski T., op.cit., s. 228.

25/ Por. Słownik języka polskiego pod red. M. Szymczaka, op.cit., t. III, R-2, s. 304.

26/ Por. Nawroczyński B., "Zasady nauczania", wyd. III, Zakład im. Ossolińskich, Wrocław-Warszawa-Kraków, 1961, s. 46.

27/ Por. Tamże; s. 52.

28/ Por. "Leksykon" PWN, op.cit., s. 1101.

29/ Sprawnością w języku techniki określa się stosunek wykonywanej pracy /np. pracy silnika/, oddanej /np. przez prądnice/ lub odebranej /np. przez chłodnicę/ energii do pracy lub energii zużytej w tym celu albo dostarczonej do urządzenia /por "Leksykon PWN", op.cit., s. 1101/.

30/ Por. Nowacki T., "Podstawy dydaktyki zawodowej", PWN, Warszawa 1973, s. 205.

Pojęcie sprawności odnosi się nie tylko do działań człowieka, ale także może odnosić się do działania /funkcjonowania/ jakiegoś urządzenia /np. sprawność techniczna bojowego wozu piechoty/, systemu, instytucji, procesu /np. procesu nauczania/ lub organizacji jakichś działań lub czynności^{31/}. Jest to pozytywnie oceniana cecha działania charakteryzującego się jednym lub wieloma walorami praktycznymi pojmowanymi prakseologicznie^{32/}.

Takie pojęcie sprawności jest bliższe naszym rozważaniom nad efektywnością kształcenia. Oznacza ono bowiem zdolność /np. urządzenia, systemu itp./ do działania zgodnie z określonymi dla niego wymogami /kryteriami/. Działanie lub organizację jakiegoś działania można więc uznać za sprawne jeśli spełnia te wymogi. Tak rozumiana sprawność może być stopniowalna, czyli będzie większa lub mniejsza w zależności od stopnia spełnienia tych wymogów.

1.3. Skuteczność

Terminowi "skuteczność" przypisuje się mniej znaczeń niż sprawności, ale jest on często utożsamiany z terminem "efektywność", szczególnie w języku potocznym. Wywodzi się od rzeczownika "skuteczny", co oznacza "dający pozytywne, pożądane wyniki, wywołujący oczekiwany skutek"^{33/}. Mówiąc o skuteczności działania w tym znaczeniu, mamy na myśli działanie dające pozytywne, pożądane wyniki lub za skuteczne np. metody wychowania uznamy takie, których stosowanie wywoływać będzie oczekiwany skutek.

"Skuteczność" jest jedną z postaci sprawności działania ocenianego pod względem zbliżania się do wcześniej zamierzonego celu, stanowiącego podstawę tej oceny³⁴. Sprawność działania może być bowiem oceniana ze względu na szybkość, płynność, ale także ze względu na zbliżanie się do ustalonego celu czyli na skuteczność.

Działaniem skutecznym nazwiemy zatem takie, które prowadzi do skutku zamierzonego jako cel. Skuteczność jest więc relacją /r/ wyniku /W/ do celu /C/ - WrC ³⁵.

Relacja ta wskazuje na stopień osiągnięcia celu czyli skuteczność jest stopniowalna, z wyjątkiem przypadków, kiedy cel można osiągnąć tylko w całości /gdyż wtedy działanie będzie albo skuteczne, albo nieskuteczne/

31/ Por. "Słownik języka polskiego", pod red. M. Szymczaka, op.cit., s. 304.

32/ Por. "Encyklopedia organizacji ...", op.cit., s. 484.

33/ "Słownik języka polskiego", pod red. M. Szymczaka, op.cit., s. 251.

34/ Por. "Encyklopedia organizacji ...", op.cit., s. 471.

35/ Por. Pszczołowski T., op.cit., s. 219.

Badanie jest zatem skuteczne, jeśli cel został osiągnięty w jakimś stopniu lub stwarza warunki do jego osiągnięcia w przyszłości. Natomiast jeśli cel nie został osiągnięty, to działanie podmiotu można nazwać nie-skutecznym lub przeciwskutecznym.

Nieskuteczne jest takie działanie, które ani nie osiąga celu, ani nie przyspiesza jego osiągnięcia, ani też nie uniemożliwia tego. Przeciwnie skutecznym będzie zaś działanie utrudniające lub wykluczające osiągnięcie zamierzonego celu lub takie, w wyniku którego osiągnięty został cel stanowiący nagasję celu zamierzonego. Mogą również występować działania, które nie są ze względu na dany cel ani skuteczne, ani przeciwskuteczne i nazywają się obojętne. Ponadto każde działanie /każdy czyn/ ze względu na jeden cel mogą być skuteczne, ze względu na inny - przeciwskuteczne, a jeszcze ze względu na inny - obojętne.

Skuteczność należy do zbioru tzw. "praktycznych cech" określających działanie, do których zalicza się ponadto: dokładność, ścisłość, ekonomiczność itp.³⁶ Są to cechy o wydźwięku pozytywnym, a więc są pożądane w każdym działaniu. Wartość wszelkich działań ocenia się najczęściej ze względu na stopień osiągnięcia celu, czyli określa się w jakim stopniu były one skuteczne. Badanie efektywności natomiast ogranicza się zazwyczaj do ustalania skuteczności i stąd też bierze się zamienne używanie skuteczności i efektywności.

1.4. Ekonomiczność

Efektywność bywa również często utożsamiana z terminem "ekonomiczności" lub "wydajności", ale z kolei te dwa terminy nie są także równoważne, chociaż fakt ten nie zawsze jest dostrzegany.

"Ekonomiczność" podobnie jak "skuteczność" jest jedną z cech /walorów/ praktycznych działania, charakteryzujących się, podobnie jak pozostałe cechy, wartością dodatnią. Przedstawia się ją również w literaturze jako jedną z postaci sprawności działania rozumianej w sensie uniwersalnym. W tym sensie bowiem nazywa się sprawnością każdy z walorów /cech/ praktycznych działania z osobna, to znaczy sprawnością jest skuteczność, sprawnością jest korzystność, a także sprawnością jest ekonomiczność^{37/}.

T. Kotarbiński "ekonomiczność" rozumie trochę inaczej, zalicza ją do cech charakteryzujących sprawność działania i określa jako "poszczególne przypadki czystości działania, czystości samej roboty.

^{36/} Por. Kotarbiński T., "Traktat ...", op.cit., s.114.

^{37/} Por. "Mała encyklopedia prakseologii ..." op.cit., s.227 oraz "Encyklopedia organizacji ...", op.cit., s.484.

Tym czystsza bowiem robota, im mniej w jej toku minusów po drodze, uszkodzeń, wtrętów i w ogóle, cech niepożądanych, im mniej jakiegokolwiek rodzaju zanieczyszczeń^{38/}. Definicja ta nie może nas zadowalać, gdyż jest zbyt ogólna i dlatego mało przydatna do naszych rozważań. Bardziej precyzyjnie pojęcie to jest zdefiniowane na gruncie teorii organizacji i zarządzania oraz ekonomii.

Termin "ekonomiczność" z greckiego tłumaczony jako "gospodarność", oznacza "stosunek między nabytkami a ubytkami /N/U/, w którym nabytki są większe od ubytków"^{39/}. Jeśli natomiast przeważają ubytki /N<U/ mówimy wówczas o nieekonomiczności. Przez nabytki rozumie się to, co w danym działaniu zostało zamierzone i przyjęte jako jego cele, a przez ubytki wszystko to, co zostało przeznaczone na realizację tych celów jako zużycie zasobów lub pewne braki i straty^{40/}. Tak rozumiana ekonomiczność, jak i nieekonomiczność jest pojęciem stopniowalnym.

W języku ekonomicznym, podobnie jak i w wielu innych naukach termin "ekonomiczność" występuje w połączeniu z terminem "efektywność", a więc mówi się o "efektywności ekonomicznej" lub "ekonomicznej efektywności" w znaczeniu, że jest to "zdolność jednostki gospodarczej do wytwarzania w danym czasie i za pomocą danych sił wytwórczych określonej ilości dóbr i usług, zapewniających zaspokojenie potrzeb odbiorcy /pośredniego i końcowego/^{41/}.

Natomiast "efektywność ekonomiczna" definiowana jest w Wielkiej Encyklopedii Powszechnej jako "ekonomiczny rezultat działalności gospodarczej przedsiębiorstwa, gałęzi produkcji, całej gospodarki, określony przez stosunek otrzymanego efektu do poniesionego nakładu"^{42/}. Niektórzy autorzy stosunek ten ograniczają wyłącznie do efektów /wyników/ użytecznych i wyrażają go w jednostkach pieniężnych^{43/}. Efektywność ekonomiczna zależy m.in. od wysokości kosztów produkcji, organizacji pracy, jej wydajności itp.

Efektywność ekonomiczna może być również rozpatrywana w odniesieniu do procesów technologicznych i ujmowana jest wtedy, jako funkcja:

- jakości technologicznej produkowanego obiektu;
- doskonałości organizacji /struktury/ procesu technologicznego;
- doskonałości realizacji procesu technologicznego oraz postępu w technologii^{44/}.

38/ Kotarbiński T., "Traktat ...", op.cit., s.121.

39/ Pszczołowski T., op.cit., s.61.

40/ Por. "Encyklopedia organizacji ...", op.cit., s.114.

41/ Mała encyklopedia ekonomiczna, PWE, Wyd.III zmienione Warszawa 1974, s.185.

42/ Wielka Encyklopedia Powszechna, PWN, T.III, Warszawa 1963, s.287.

43/ Por.Sienkiewicz R."Efektywność działania", Myśl Wojskowa 1976, nr 4, s.49.

44/ Pszczołowski T., op.cit.s.60.

Miernikiem tak pojętej efektywności ekonomicznej są m.in. wydajność /produkcyjność/ i koszty własne.

Odmianami, czy też postaciami, ekonomiczności są wydajność i oszczędność. T. Kotarbiński twierdził, że z dwóch działań to jest wydajniejsze które daje cenniejszy wytwór /wynik/ przy danych ubytkach /równym zużyciu zasobów/, a w poszczególnym przypadku - większą liczbę określonych jednostek produktu. Natomiast to jest oszczędniejsze, które przy równych osiągniętych produktach zużywa mniej zasobów /mniejsze są ubytki/⁴⁵. Przy jednakowej wydajności porównywanych działań, to jest ekonomiczniejsze, które jest oszczędniejsze, a przy tej samej pochłoniętej miarze ubytków /czyli tym samym poziomie oszczędności /bardziej ekonomiczne jest to działanie, które jest wydajniejsze.

Bardziej precyzyjnie ujmuje wydajność O.Lange, według którego "... dane działanie jest wydajne, gdy spełnia postulat optymalnej ekonomiczności, ten. bądź minimalizuje się w nim wysiłek przy zachowaniu jako stałej wielkości wytworu lub minimalizuje się wytwór utrzymując napięcie wysiłku na stałym poziomie"⁴⁶ /

Kryterium wydajności w języku prakseologii stanowi wartość wytworu przy ustalonym poziomie innych elementów działania. Natomiast w języku ekonomii jest nim ilość wytworów /produktów, wartości użytkowych/, co wynika z przyjętej na gruncie tej nauki następującej definicji wydajności: "wydajność pracy =/to = ZK/, suma produktów lub usług materialnych /wartości użytkowych/, wytwarzanych w określonej jednostce czasu /godzina, dzień, miesiąc, rok/ przypadająca na jednego pracownika zatrudnionego w sferze produkcji materialnej"⁴⁷ / . Można ją wyrazić przy pomocy następującego wzoru:⁴⁸ /

$$p : t_1$$

gdzie: p - ilość produktów /wartości użytkowych/
t₁ - nakłady pracy żywej

Wydajność i oszczędność służą ekonomizacji działań, podobnie jak mechanizacja- zmiany organizacyjne, wykorzystywanie możliwości /potencjałizacja działań/ i inne zabiegi. Są to zatem pojęcia zakresowo węższe /

45/ Por. Kotarbiński T., "Sprawność...", op.cit., s.98 oraz "Traktat...", op.cit., s.121.

46/ Lange O., "Optymalna decyzje. Zasady programowania" PWN, W-wa 1964. Podaje za: Sokołowski J.S., "Analiza logiczna", s.36.

47/ Mała encyklopedia ekonomiczna, op.cit., s.913.

48/ Tamże; s.913.

nią ekonomizność i efektywność. Dlatego też zamiennie używane pojęcie "ekonomiczność" i "wydajność" nie jest poprawne.

x

x

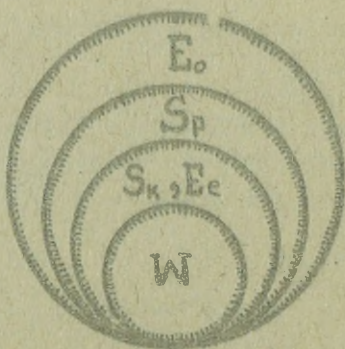
x

Reasumując analizę podstawowych pojęć charakterystycznych dla niniejszego skryptu, stanowiących podstawowe cechy wszelkich działań, wskazanym byłoby zwrócić jeszcze raz uwagę na ich wzajemne relacje.

Pojęcie "efektywność", jak można było zauważyć na podstawie dotychczasowych rozważań, jest trudne do jednoznacznego zdefiniowania. Charakteryzuje się ono bowiem wieloznacznością i możliwością rozpatrywania go pod różnymi względami /np. cech lub rodzajów działania, zakresów działań itp./

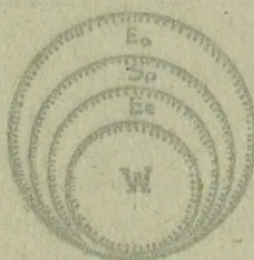
Efektywność w najszerszym ujęciu, czyli ogólnym /globalnym, całościowym, syntetycznym/ obejmuje wszelkie pozytywne oceniane walory /cechy, składniki/ działań celowych, takie jak np. skuteczność, sprawność, ekonomiczność, wydajność, energiczność itp.

Badania tak ujętej efektywności nakazują tak uwzględniać zarówno zamierzone, jak i niezamierzone, ale pozytywnie oceniane wyniki /rezultaty, wytwory/ działań. Jest to tzw. efektywność ogólna / E_o / lub całkowita. Efektywność ogólna jest najbardziej syntetycznym miernikiem każdej świadomości i celowo realizowanej działalności. W jej zakresie mieści się więc sprawność, skuteczność, ekonomizność oraz wiele innych dodatnio ocenianych cech działań, jak np. korzystność, energiczność itp. Fakt ten można wyrazić i zilustrować następująco:



gdzie: E_o - efektywność ogólna
 S_p - sprawność
 S_k - skuteczność
 E_e - ekonomiczność
 W - wydajność

Oznacza to, że zbiór działań /czynów sprawnych $/S_p/$, a także skuteczność $/S_k/$, ekonomicznych $/E_e/$ oraz wydajnych $/W/$ należą do zbioru działań /czynów/ efektywnych $/E_o/$. Zależność tę można jeszcze zilustrować inaczej, a mianowicie:



Efektywność ogólna $/E_o/$ dotyczy oceny całości działania i w tym znaczeniu zbliżona jest do pojęcia sprawności w ujęciu syntetycznym. Na ogół jednak sprawność używana jest w węższym zakresie, a chyba najczęściej w ujęciu manipulacyjnym i psychologicznym.

Działanie sprawne, zawierające w sobie m.in. znamiona skuteczności oraz ekonomiczności, jest zarazem działaniem efektywnym, ale nie odwrotnie. Mogą być bowiem działania, które nie prowadzą do osiągnięcia celu, ani też go nie przybliżają, ale przynoszą inne, pozytywnie oceniane rezultaty /boczne ze względu na realizację celu/. Działania takie będą również określane jako efektywne.

Podobna relacja występuje między efektywnością a ekonomicznością działania. Każde działanie posiadające znamiona ekonomiczności jest jednocześnie działaniem efektywnym, gdyż ekonomiczność, podobnie jak skuteczność jest dodatnio ocenianą cechą działań, a jako taka wskazuje, że dane działanie jest efektywne. Odwrotna zależność w tym przypadku również nie występuje, gdyż mogą występować działania, które ze względu na realizację celu będą oceniane jako efektywne, ale wcale nie muszą być zarazem ekonomiczne.

Taka sama zależność ma miejsce również między sprawnością a skutecznością i ekonomicznością. Każde działanie skuteczne, tak samo jak i ekonomiczne, jest działaniem sprawnym, ale nie odwrotnie.

Wyjaśnienie relacji między wydajnością a sprawnością i efektywnością nie powoduje już większych trudności. Wydajność bowiem, podobnie, jak i oszczędność, jest jedną z postaci ekonomiczności, która z kolei jest cechą działań sprawnych /w ujęciu syntetycznym/, a te zaś, jako oceniane pozytywnie należą do zbioru działań efektywnych w szerokim tego słowa rozumieniu. Każde więc działanie oceniane jako wydajne jest również działaniem sprawnym i tym samym efektywnym.

Efektywność może być także rozpatrywana w węższym niż wyżej omówionym zakresie. Przyjmuje wtedy nazwę efektywności cząstkowej / E_{Oz} / i dotyczy jednego z pozytywnie ocenianych walorów działania. Efektywność występuje w tym przypadku w znaczeniu skuteczności, ekonomiczności, wydajności, sprawności itp.^{49/} Najczęściej efektywność w tym ujęciu występuje jako skuteczność oraz ekonomiczność /co znajduje odzwierciedlenie w nazwie - efektywność ekonomiczna/. Dlatego też efektywność dość często utożsamiana jest bądź to z jednym bądź z drugim z powyższych terminów. Niekiedy bywa również używana zamiennie z terminem sprawności, która może być analizowana jako szczególny przypadek efektywności np. kiedy ocenę efektywności kształcenia sprowadza się wyłącznie do oceny sprawności nauczania.

Lepsze zrozumienie istoty omawianych terminów oraz występujących między nimi relacji /zależności/ winno umożliwić syntetyczne ich ujęcie w tabeli 1.

Nazwa terminu	Ogólne znaczenie terminu
1	2
Sprawność	<ul style="list-style-type: none"> - w ujęciu syntetycznym obejmuje: skuteczność, ekonomiczność, energiczność, korzystność itp. - w ujęciu uniwersalnym dotyczy każdego /z wyżej wymienionych walorów działania z osobna czyli sprawnością jest skuteczność, a także ekonomiczność, energiczność itp./ - w ujęciu manipulacyjnym występuje jako nazwa pewnych wyłącznie jednopodmiotowych składników działania takich, jak: <ul style="list-style-type: none"> - szybkość ruchów; - stopień zautomatyzowania ruchów; - płynność ruchów; - zbliżenie ruchu wykonywanego do zamierzonego itp.; W tym ujęciu sprawność bywa utożsamiana z pojęciem zręczności lub mistrzostwa. - w ujęciu psychologicznym rozumiana jest jako dobrze opanowana i precyzyjnie wyćwiczona umiejętność ruchowa lub umysłowa /przy czym umiejętność ruchowa nazywana jest również zręcznością/

^{49/} Por. Sienkiewicz P., "Efektywność ...", op.cit., s.49.

1	2
Skuteczność	<ul style="list-style-type: none"> - w ujęciu technicznym oznacza stosunek wykonywanej pracy /oddanej lub odebranej energii/ do pracy lub energii zużytej w tym celu lub dostarczonej do urządzenia. - jest jedną z postaci sprawności działania ocenianego ze względu na stopień zbliżenia się do zamierzonego celu; - wyraża stopień osiągnięcia celu.
Ekonomiczność	<ul style="list-style-type: none"> - jest, podobnie jak skuteczność, jedną z postaci sprawności ocenianą ze względu na wartość użyteczną /ilość i jakość/ rezultatu /wytworu/ określonego działania; - wyraża stosunek nabytków do ubytków /N/U/.
Wydaźność	<ul style="list-style-type: none"> - jest jedną z postaci ekonomiczności działania ocenianego ze względu na wartość wytworu.
Efektywność	<ul style="list-style-type: none"> - w ujęciu całościowym /ogólnym/ obejmuje ogół pozytywnie ocenianych walorów /cech, składników/ działania rozpatrywanych ze względu na cel, takich jak: skuteczność, sprawność, ekonomiczność itp. - w ujęciu cząstkowym dotyczy jednego z pozytywnie ocenianych walorów działania i wtedy utożsamiana jest ze skutecznością, sprawnością, ekonomicznością, wydaźnością itp.

2. EFEKTYWNOŚĆ KSZTAŁCENIA I JEJ RODZAJE

Termin "efektywność kształcenia" używany jest często zamiennie z takimi terminami, jak efektywność dydaktyczna, efektywność pedagogiczna, efektywność wychowawcza, efektywność procesu dydaktyczno-wychowawczego, efektywność nauczania itp. Z tego też względu konieczne jest dokładniejsze jego zdefiniowanie oraz wyjaśnienie, które z wymienionych wyżej terminów można używać zamiennie z efektywnością kształcenia, a które wchodzi w skład tego pojęcia, ale nie są z nim tożsame.

2.1. Pojęcie efektywności kształcenia

Dokładne wyjaśnienie terminu "efektywność kształcenia" wymaga wyjaśnienia obu jego członów oddzielnie, to jest pojęć "efektywność" i "kształcenie". Pierwsze z nich zostało już wyjaśnione wcześniej, a więc pozostaje do wyjaśnienia pojęcie "kształcenia". Chociaż jest to jeden z fundamentalnych terminów dydaktyki, to nie został on jednak do końca wyjaśniony. Nie wyjaśnione są zwłaszcza jego związki z pojęciem "wychowanie". Niektórzy uważają, że kształcenie jest uniwersalnym terminem pedagogicznym obejmującym zarówno proces nauczania, jak i wychowania. Inni

twierdzą, że kształcenie jest pojęciem nadrzędnym wobec nauczania i podrzędnym wobec wychowania^{50/}. Jeszcze inni, jak np. B.Nawroczyński skupiają swoją uwagę na wyjaśnieniu relacji między wychowaniem, a nauczaniem^{51/}. Uważa on, że wychowanie w szerszym znaczeniu obejmuje także nauczanie, natomiast w węższym znaczeniu - nie obejmuje tego procesu, a więc w takim znaczeniu przyjmuje, że pojęcia te są równorzędne^{52/}.

W ostatnich latach coraz częściej mówi się, że kształcenie obejmuje dwa procesy, a mianowicie nauczanie i uczenie się^{53/}. Przez kształcenie rozumie się "ogół czynności i procesów umożliwiających ludziom poznanie przyrody, społeczeństwa i kultury, a zarazem uczestnictwo w ich przekształcaniu. Jak również osiągnięcie wszechstronnego rozwoju sprawności fizycznych i umysłowych, zdolności i uzdolnień, zainteresowań i zamiłowań, przekonań i postaw oraz zdobycie pożądanych kwalifikacji zawodowych^{54/}. Z definicji tej wynika, że kształcenie obejmuje nie tylko wyposażenie słuchaczy /podchorążych/ w określony programem zakres wiadomości, umiejętności i nawyków, ale również rozwój sprawności procesów poznawczych oraz przekonań i postaw. Proces kształcenia urzeczywistniany jest poprzez nauczanie i uczenie się, ale także i wychowanie, gdyż kształtowanie odpowiednich przekonań, poglądów, opinii i postaw dokonuje się tylko drogą celowo zorganizowanej działalności wychowawczej.

Kształcenie i wychowanie to pojęcia, co prawda, nie tożsame, ale tak się wzajemnie przenikają, że nie można ich rozdzielić, zwłaszcza w odniesieniu do działalności realizowanej przez wszelkiego rodzaju instytucje szkolne. Nie może dziś już występować w zorganizowanym systemie szkolnym nauczanie, w którym nie byłyby realizowane cele wychowawcze, a skoro nauczanie jest częścią składową kształcenia, zatem nie może we współczesnej uczelni wojskowej być kształcenia bez wychowania. Działalność wychowawcza może wychodzić również poza działalność dydaktyczną, ale wtedy także nacelowana jest na realizację założonych celów kształcenia. Każda uczelnia wojskowa zobowiązana jest do realizowania zarówno celów kształcących, jak i wychowawczych. Jedne i drugie realizowane

50/ Por. Bogusz J., "Dydaktyka wojskowa", MON, Warszawa 1983, s.31.

51/ Z podanej przez niego definicji nauczania wynika, że podkłada on pod nie te same treści, które obecnie podkłada się pod pojęcie kształcenia /Por. Nawroczyński B., op.cit., s.19/.

52/ Nawroczyński B., op.cit., s.10.

53/ Por. Okoń W., "Słownik pedagogiczny", wyd.III, PWN, Warszawa 1984, s.146 oraz "Pedagogika" pod red. B.Suchodolskiego, wyd. zmienione, PWN, Warszawa 1980, s.312.

54/ Okoń W., "Słownik ...", op.cit., s.146.

są w procesie dydaktycznym, który obejmuje nauczanie i uczenie się. Proces dydaktyczny przenika się wzajemnie z działalnością dydaktyczną i dlatego przyjmuje on nazwę procesu dydaktyczno-wychowawczego.

Podstawową zasadą działania wyższych szkół wojskowych jest jedność nauczania, wychowania i badań naukowych. Niektóre cele wychowawcze mogą być realizowane poza procesem nauczania - uczenia się, ale one także służą kształtowaniu osobowości wedle przyjętego w danej uczelni modelu. Tak więc zarówno działalność dydaktyczna, jak i wychowawcza, służą temu samemu nadrzędnemu celowi, a więc nie powinny być rozdzielane. Dlatego też badając efektywność kształcenia należy uwzględniać nie tylko wartości uzyskane w wyniku zabiegów dydaktycznych, ale także wychowawczych^{55/}. Mówiąc o efektywności kształcenia należy mieć na myśli zarówno efekty dydaktyczne, jak i wychowawcze. Stąd też efektywność kształcenia w takim rozumieniu, jest równoznaczna z efektywnością procesu dydaktyczno-wychowawczego obejmującą efektywność dydaktyczną oraz wychowawczą zwaną inaczej efektywnością pedagogiczną. Efektywność dydaktyczna natomiast zawiera w sobie rezultaty procesu nauczania i uczenia się /studiowania/. Ponadto efektywność kształcenia obejmuje także całokształt pozytywnie ocenianych wartości uzyskanych drogą samokształcenia, rozumianego jako immanentny składnik procesu nauczania - uczenia się. Tak rozumianą efektywność kształcenia w uczelni wojskowej można przedstawić za pomocą następującego wzoru:

$$E_k = E_{dtw} + E_s$$

gdzie: E_k oznacza efektywność kształcenia
 E_{dtw} - efektywność dydaktyczno-wychowawczą
 E_s - efektywność samokształcenia.

Dotychczasowa analiza "efektywności kształcenia" była niezbędna dla pozyskania próby operacyjnego zdefiniowania tego określenia. Zadanie to jest o tyle utrudnione, że efektywność kształcenia jest pojęciem wieloparametrycznym. Może być rozpatrywana z różnych punktów widzenia oraz może przyjąć różny zakres /szerszy lub węższy/.

^{55/} Podobne podejście metodologiczne do efektywności kształcenia wykazują pracownicy naukowo-dydaktyczni Wojskowej Akademii Politycznej. Wyrazem tego m.in. jest to, że mając na myśli efektywność kształcenia posługują się terminem efektywność procesu dydaktyczno-wychowawczego. Por. Efektywność procesu kształcenia w wyższej uczelni wojskowej pod red. W. Polańskiego, Wojskowa Akademia Polityczna 1978, s.9 i dalsze.

Wydaje się, że najbardziej śluszne jest definiowanie efektywności kształcenia w oparciu o definicję efektywności, która może dotyczyć wszelkiej działalności, w tym także działalności dydaktyczno-wychowawczej w uczelni wojskowej. Efektywność, jak pamiętamy, może występować w szerszym i węższym ujęciu, a więc efektywność kształcenia będziemy ujmować analogicznie.

Efektywność kształcenia w szerokim ujęciu wyraża wszelkie pozytywnie oceniane cechy procesu dydaktyczno-wychowawczego w wyższej szkole wojskowej^{56/}. Do cech takich zalicza się skuteczność, sprawność, ekonomiczność, a także trwałość wiedzy, przekonań i postaw, rozwój samodzielnego myślenia, umiejętność wykorzystywania wiedzy w działalności praktycznej, umiejętność samodzielnego uczenia się, wyrobienie potrzeby i nawyku permanentnego uczenia się itp. Jest to najbardziej ogólne ujęcie tego terminu, gdyż zawiera ono w sobie wszystkie, zarówno zamierzone, jak i niezamierzone dodatnio oceniane efekty działalności dydaktyczno-wychowawczej w uczelni. Na ogół mówiąc o efektywności kształcenia sprowadza się ją tylko do efektów zamierzonych jako cele. Ukazywana jest ona wtedy jako stosunek dwóch wielkości, z których jedną ocenianą pozytywnie /rezultaty kształcenia/, chciałoby się widzieć jak największą, a drugą ocenianą negatywnie /ilość zużytego wysiłku, czasu lub środków/, pragnie się maksymalnie zmniejszyć. Wielkością ocenianą pozytywnie może być np. ilość i jakość opanowanego materiału albo też wyniki studiów rozumiane jako: zakres, poziom i trwałość zdobytej wiedzy w możliwie jak najkrótszym czasie, umiejętność spożytkowania jej w pracy zawodowej, rozwój zdolności poznawczych. Natomiast negatywnie oceniane wielkości to np. społeczne nakłady nauczyciela akademickiego i słuchacza poniesione w wyniku procesu kształcenia, czas zużyty na naukę przez słuchacza itp. Efektywność kształcenia w takim przypadku określa się jako stosunek opanowanego materiału do ilości czasu zużytego na naukę przez słuchacza lub jako stosunek społecznego nakładu pracy /głównie nauczyciela akademickiego/ do osiągniętych wyników w studiach^{57/}. Jest to w pewnym sensie ekonomiczne ujęcie efektywności kształcenia i jest ono zawężone w stosunku do poprzedniego ujęcia. Szerokie ujęcie efektywności kształcenia umożliwia wszechstronną i pełną ocenę rezultatów procesu dydaktyczno-wychowawczego, ale jednocześnie dokonanie oceny efektywności w takim wymiarze jest niezwykle trudne. Przyczyna tych trudności leży w tym, iż nie-

56/ Podobnej definicji efektywności kształcenia używa K. Denek. /Por. Denek K. "Pomiar efektywności kształcenia w szkole wyższej", PWN, Warszawa, 1980, s. 397.

57/ Por. Denek K. "Pomiar ..." op.cit., s. 39

które osiągnięte w wyniku działalności dydaktyczno-wychowawczej rezultaty są niewymierne i nie łatwe do zhierarchizowania pod względem ważności. Trudno jest również jednoznacznie ustalić, które z nich są najistotniejsze dla przyszłej pracy oficera.

Tak rozumiana efektywność kształcenia jest najbardziej syntetycznym miernikiem procesu dydaktyczno-wychowawczego, gdyż ujmie go kompleksowo i dotyczy wszystkich jego stron. Zawierające się w niej rezultaty są przede wszystkim wynikiem nakładów pracy wojskowego nauczyciela akademickiego i słuchacza /podchorążego/, ale także zależą od treści, form i metod nauczania, bazy dydaktycznej, organizacji procesu dydaktyczno-wychowawczego, działalności naukowo-badawczej i wielu innych czynników.

W praktyce jednak rzadko dokonuje się kompleksowych analiz efektywności kształcenia, zarówno w poszczególnych uczelniach jak i w całym wyższym szkolnictwie. Częściej natomiast przy prowadzeniu takich analiz wykorzystuje się pojęcie efektywności kształcenia używane w węższym zakresie. Utożsamiane jest ono wtedy najczęściej ze skutecznością^{58/}, ale także i ekonomicznością^{59/}, wydajnością^{60/}, a nawet sprawnością nauczania. Tak więc efektywność kształcenia w węższym ujęciu występuje jako skuteczność, ekonomiczność, sprawność lub wydajność rozpatrywane oddzielnie.

Badając efektywność kształcenia w wyższej szkole wojskowej należy brać pod uwagę zarówno zmiany pozostałe w osobowości pod wpływem oddziaływania dydaktyczno-wychowawczego, jak i opłacalność poniesionych nakładów pracy ze względu na osiągnięte rezultaty. Na przykład, czy korzyści uzyskane w wyniku zastosowania nowej metody nauczania są na tyle duże, że rekompensują poniesione z tego tytułu nakłady pracy. Badaniem obejmuje się zatem rezultaty kształcenia, tak z pedagogicznego, jak i z ekonomicznego punktu widzenia.

Jeśli efektywność kształcenia odnoszona jest do oceny całokształtu działalności w zakresie nauczania i wychowania, to wówczas utożsamiana jest z efektywnością pedagogiczną. Jeśli natomiast ogranicza się ją wyłącznie do rezultatów nauczania - przyjmuje nazwę efektywności dydaktycznej.

58/ Pogląd taki wyraża większość autorów podejmujących tę problematykę. Dla przykładu można wymienić takie nazwiska, jak: M. Rzepkova, R. Radziwiłowicz, Figarski, Kosztołowicz oraz autorzy radzieccy: S. J. Archangielski i N. F. Tałyżina.

59/ Efektywność kształcenia w ujęciu ekonomicznym występuje przede wszystkim w pracach autorów zajmujących się ekonomiką kształcenia.

60/ Z ujęciem takim można spotkać się m.in. w pracy W. Okonia "U podstaw problemowego uczenia się". Autor pisze tam o wydajności metod nauczania, którą to utożsamia z efektywnością kształcenia.

Pełna ocena efektywności kształcenia obejmuje bezpośrednio i pośrednio rezultaty/efekty, wyniki/procesu dydaktyczno-wychowawczego. Efekty bezpośrednio obejmują wiedzę, umiejętności i nawyki uzyskane w toku studiów oraz poglądy, postawy, zmiany w zakresie poszczególnych cech osobowości /np. inteligencji i zainteresowań/, natomiast efekty pośrednie wyrażają się w wykorzystaniu w pracy zawodowej zdobytych w uczelni wiadomości i umiejętności oraz ukształtowanych przekonań, poglądów i postaw. Pierwsze z nich badane są w uczelni, a drugie w jednostkach wojskowych i instytucjach zatrudniających absolwentów danej uczelni.

2.2. Efektywność a skuteczność kształcenia

Pojęcia te są w literaturze pedagogicznej powszechnie utożsamiane, gdyż faktycznie łączy je wiele podobieństw. Pomiar efektywności kształcenia sprowadza się zazwyczaj do ustalenia w jakim stopniu zostały osiągnięte cele kształcenia, czyli określa się stopień osiągnięcia zamierzonego celu. Jest to ujęcie efektywności kształcenia jako skuteczności, ponieważ pojęcie skuteczności określa zawsze relację osiągniętego wyniku do zamierzonego celu /WrC/, co można również przedstawić za pomocą następującego wzoru:

$$S_k = \frac{W}{C}$$

gdzie: S_k - oznacza skuteczność

W - osiągnięty wynik kształcenia /rezultat, skutek/

C - zamierzony /zakładany/ cel kształcenia.

Skuteczność kształcenia dotyczy tylko wyniku /skutku/ rezultatu procesu kształcenia, nie uwzględniając nakładów poniesionych na osiągnięcie tego wyniku. Nie bierze zatem pod uwagę ekonomicznej strony kształcenia, a szczególnie kosztów kształcenia^{61/}. Przy ocenie skuteczności kształcenia bierze się jednak pod uwagę tylko te wyniki /skutki, rezultaty/, które odpowiadają założonym /głównym lub ubocznym/ celom kształcenia. Jeśli więc w wyniku kształcenia osiągnięte zostaną jakieś pozytywnie oceniane skutki, ale wcześniej nie były one przewidywane do osiągnięcia jako cele, to ze względu na skuteczność nie są brane pod uwagę. Nie są one związane z zamierzonym celem kształcenia, a więc nie można ocenić w jakim stopniu zostały zrealizowane. Kształcenie jest działaniem celowym, gdyż jest zorganizowane dla osiągnięcia pewnych z góry określonych celów. Pomiar skuteczności kształcenia sprowadza się do ustalenia w jakim

61/ Por. Zieleniewski J., Organizacja i zarządzanie, PWN, Warszawa, 1976, s.225.

stopniu powyższe cele zostały osiągnięte lub na ile zostało przybliżone ich osiągnięcie, bez analizy poniesionych w tej działalności nakładów. Cele, do których osiągnięcia zmierzamy, są niczym innym, jak oczekiwanymi rezultatami działań dydaktyczno-wychowawczych. Skuteczność wskazuje nam na stopień zbliżenia się do najbardziej oczekiwanych rezultatów. Jest ona - jak twierdzi J. Zieleniewski - wielkością bezwymiarową, czyli da się wyrazić liczbą niemianowaną jako stosunek dwu cenności: spodziewanej i osiągniętej.^{62/}

Tak rozumiana skuteczność kształcenia jest elementem składowym efektywności kształcenia w szerokim ujęciu, która przypomnijmy obejmuje wszelkie dodatnio oceniane /zamierzone i niezamierzone/ walory praktyczne działań; jak: skuteczność, sprawność, ekonomiczność, korzystność itp. Całościowa ocena efektywności kształcenia powinna uwzględniać nie tylko skutki o charakterze pedagogicznym, ale również i społeczne nakłady, a szczególnie koszty poniesione na realizację celów kształcenia. Działalność dydaktyczno-wychowawcza musi liczyć się z kosztami, aczkolwiek nie zawsze są one jednakowo istotne dla osiągnięcia celów kształcenia. Szczególnie należy je brać pod uwagę przy wprowadzaniu nowych technik i metod nauczania, a także przy modernizacji bazy dydaktycznej.

Efektywność kształcenia w tym ujęciu jest pojęciem szerszym od skuteczności. Jeśli jednak badanie efektywności ograniczymy wyłącznie do skutków pedagogicznych / pomijając wszelkie społeczne nakłady/, wówczas zakresy tych pojęć naczynają się pokrywać. W praktyce rzadko kiedy poddaje się analizie koszty kształcenia^{63/}, a przedmiotem analiz efektywności kształcenia czyni się przede wszystkim efekty dydaktyczne i wychowawcze, które odnosi się do oczekiwanych celów. W takim przypadku efektywność kształcenia występuje jako postać skuteczności i jest z nią tożsama. Jest to węższe ujęcie efektywności kształcenia, które określane jest również w literaturze, jako pedagogiczna lub dydaktyczna efektywność kształcenia.

Badanie efektywności kształcenia można prowadzić cząstkowo, czyli badać oddzielnie efektywność kształcenia jako skuteczność, oddzielnie jako sprawność kształcenia oraz oddzielnie jako efektywność ekonomiczną. Można również w zależności od potrzeb dokonywać całościowej oceny efektywności i wtedy należy wziąć pod uwagę wszystkie wyżej wymienione jej postacie.

62/ Por. tamże, s. 223

63/ Wynika to - według K. Denka - prawdopodobnie stąd, że łatwiej jest określić w procesie kształcenia stopień realizacji celów, niż wymienić związane z tym nakłady /Por. Denek K. "Efektywność procesu kształcenia i metody jej oceny", /W:/, Neodidagmata, Poznań 1976, nr 9.

2.3. Rodzaje efektywności kształcenia

W literaturze przedmiotowej używane są różne przymiotniki dla określenia efektywności kształcenia, ale brak jest dobrze opracowanej klasyfikacji odzwierciedlającej rodzaje tej efektywności. Przyczyną tego są trudności w ustaleniu kryteriów, które stanowiłyby podstawę takiej klasyfikacji, gdyż efektywność kształcenia może być rozpatrywana z różnych punktów widzenia i w różnym zakresie. Najczęściej efektywność kształcenia poddawana jest analizie z trzech zasadniczych punktów widzenia /socjologicznego, pedagogicznego i ekonomicznego/. Przyjście za podstawę badań odpowiedniego punktu widzenia powodują, że mamy do czynienia z takim lub innym rodzajem efektywności kształcenia, ale także ramuje na dobór metod i narzędzi badawczych, a pośrednio na całą metodologię badań. Ponadto efektywność kształcenia może być badana całościowo, występując wtedy, jako syntetyczny miernik działalności dydaktyczno-wychowawczej, albo może ograniczać się tylko do niektórych jej skutków /efektów/ np. wyników nauczenia itp. Sytuacja taka powoduje, że trudno jest znaleźć kryteria, według których można byłoby opracować sensowną klasyfikację rodzajów efektywności kształcenia. Dlatego też autorzy różnorodnych opracowań z tej dziedziny, nie podejmując prób stworzenia takiej klasyfikacji, ograniczają się do wyzyczerpania i opisu różnych rodzajów efektywności kształcenia.

We wszystkich jednak opracowaniach występuje wyraźne wyodrębnienie dwóch rodzajów efektywności, którym nadawane są różne nazwy. Najczęściej jednak nazywa się je efektywnością zewnętrzną i wewnętrzną^{64/}. Wydaje się, że za kryterium takiego podziału można przyjąć obszar w jakim prowadzi się pomiar efektów działalności dydaktyczno-wychowawczej. Jeśli zatem pomiarem obejmuje się proces dydaktyczno-wychowawczy w uścisni oraz jego uwarunkowania, a także inne rodzaje działalności bezpośrednio lub pośrednio wpływające na wyniki tego procesu, to mamy wówczas do czynienia z efektywnością wewnętrzną zwaną również uścisnienną. Natomiast w przypadku, gdy efektywność kształcenia bada się na podstawie przygotowania absolwentów do pracy zawodowej na typowych dla nich stanowiskach służbowych - to jest to tzw. efektywność zewnętrzna lub zawodowa. W pierwszej sytuacji obszarem badań są uścisnia, a w drugiej - instytucje zatrudniające absolwentów czyli przede wszystkim odpowiednie oddziały i związki taktyczne.

Dla określenia efektywności badanej na poszczególnych etapach prac-

64/ Zwolennikiem takiego nazewnictwa jest przede wszystkim K. Bonch, który używa tych terminów we wszystkich swoich pracach z zakresu tej problematyki.

au dydaktyczno-wychowawczego używa się jeszcze takich nazw, jak efektywność dydaktyczna, efektywność procesu nauczania - uczenia się, diagnostyczna lub formalna /normatywna^{65/}, efektywność pedagogiczna^{66/} itp. Natomiast efektywność zewnętrzna czyli pozauczelniana nazywana jest również rzeczywistą, faktyczną, funkcjonalną, zawodową, społeczną itp.

Obydwa rodzaje efektywności kształcenia /wewnętrzna i zewnętrzna/ są ściśle ze sobą powiązane, przy czym pierwsza warunkuje drugą. Efektywność zewnętrzna daje zatem wstępny obraz przygotowania zawodowego, bowiem informuje o stopniu opanowania przewidzianej programem studiów wiedzy, umiejętności i nawyków oraz stopnia przybliżenia ukształtowanej pod wpływem procesu dydaktyczno-wychowawczego osobowości do przyjętego w uczelni modelu. Efektywność zewnętrzna z kolei mówi o wykorzystaniu wyniesionych z uczelni wiedzy, umiejętności i nawyków oraz opinii, poglądów i postaw w pracy zawodowej. Daje więc rzeczywisty i pełny obraz przygotowania zawodowego absolwenta, a to z kolei pozwala trafniej ocenić efektywność kształcenia w danej uczelni. Sprawne funkcjonowanie absolwentów na typowych dla nich stanowiskach służbowych zależy od przygotowania ich do tej pracy przez macierzystą uczelnię. Można więc w pewnym stopniu na podstawie wyników pomiaru efektywności wewnętrznej prognozować efekty w pracy zawodowej. Trafność tych prognoz zależy od dobrze przygotowanego i przeprowadzonego pomiaru efektywności wewnętrznej czyli uczelnianej. Doświadczenia wskazują, że jest to sprawa dość skomplikowana. Przykładem mogą być różne badania, które wykazują, że wyniki studiów nie zawsze korelują dodatnio z wynikami pracy zawodowej. Jest także wiele przykładów, że absolwenci kończący uczelnię z bardzo wysokimi lokatami nie sprawdzają się w pracy zawodowej. Decyduje o tym oczywiście wiele czynników, ale w dużym stopniu również i to, że pomiar efektywności wewnętrznej nie był pełny. Najczęściej przedmiotem pomiaru czyni się poziom wiedzy, umiejętności i nawyków w sensie ilościowym. W mniejszym stopniu sprawdzają się poziom zrozumienia oraz umiejętność posługiwania się wiedzą, czyli jej operatywność. Zasób wiedzy nie świadczy automatycznie o umiejętnościach jej wykorzystywania, ani o jej trwałości. W uczelni nie sposób jest sprawdzić, na ile posiadana przez słuchacza /podechoryzowanego/ wiedza jest trwała, kiedy została ona zdobyta, bezpośrednio przed egzaminem, czy też była utrwalana stopniowo, systematycznie itd. Najlepiej wartość przygotowania zawodowego sprawdzać jest po jakimś czasie od ukończenia studiów, badając funkcjonowanie absolwentów na konkretnych stanowiskach służbowych. Wynika stąd postulat metodologiczny, aby pomiaru efektywności kształcenia nie kończyć na efektywności wewnętrznej, lecz dążyć do jej określenia głównie na podstawie funkcjonowania

65/ Por. Denek K., "Pomiar", op.cit., s.24.

66/ Por. Klimczak M., "Przedmiot i metody oceny efektywności kształcenia" /W:/ Dydaktyka Szkoły Wyższej", 1983, nr 1.

absolwentów w miejscach pracy. Pomiar efektywności wewnętrznej winien być tylko etapem, czy punktem wyjściowym lub punktem odniesienia do badań nad rzeczywistą efektywnością kształcenia, przejawiającą się w wynikach pracy zawodowej.

Efektywność wewnętrzna /pedagogiczna/ może być analizowana w ujęciu statystycznym lub dynamicznym i w zależności od tego przyjmować nazwę efektywności statycznej i dynamicznej. Pierwsza z nich ujawia efekty kształcenia na poszczególnych etapach procesu dydaktyczno-wychowawczego /najczęściej rocznych/, a druga - efekty uzyskane po zakończeniu całego cyklu kształcenia w danej uczelni.^{67/}

Podział efektywności kształcenia na zewnętrzną i wewnętrzną stanowi podstawę dla dokonywania różnych innych jej podziałów, w zależności od przyjętego kryterium. Jeśli dla przykładu, za kryterium podziału weźmiemy płaszczyzny działalności uczelni podlegającej ocenie ze względu na efektywność, wówczas możemy wyróżnić:

- efektywność pedagogiczną /dydaktyczno-wychowawczą/ lub dydaktyczną;
- efektywność ekonomiczną;
- efektywność naukowo-badawczą.

Efektywność pedagogiczna wyraża ocenę całokształtu działalności uczelni w zakresie nauczania i wychowania, a efektywność dydaktyczną odnosi się tylko do rezultatów nauczania, ograniczanych najczęściej do wiedzy, umiejętności i nawyków oraz sprawności umysłowych i praktycznych przyswojonych przez słuchacza /podchorążego/ w procesie dydaktyczno-wychowawczym.

Efektywność ekonomiczna odnosi się w tym ujęciu przede wszystkim do nakładów ponoszonych na osiągnięcie celów kształcenia w wyniku realizacji procesu dydaktyczno-wychowawczego, sprowadzanych zazwyczaj do kosztów kształcenia. Choć koszty nie mogą być czynnikiem decydującym w działalności dydaktyczno-wychowawczej, to jednak nie można ich nie uwzględnić, gdyż obecnie rachunek winien w coraz większym stopniu korelować z efektami kształcenia.

Do analiz efektywności kształcenia, w jej najszerszym ujęciu, wskazane jest również włączenie realizowanej w uczelni działalności naukowo-badawczej, przede wszystkim pod kątem jej związku z działalnością dydaktyczno-wychowawczą. Efektywność naukowo-badawczą można rozumieć jako relację między osiąganymi wynikami w tej działalności a nakładami potrzebnymi do uzyskania tych wyników.

67/. Por. Rowiński L., Teliczek J. "Statystyczna efektywność dydaktyczna wyższej szkoły technicznej" /W:/ Dydaktyka Szkoły Wyższej 1973, nr 4 oraz "Dynamiczna efektywność dydaktyczna wyższej szkoły technicznej" /W/ "Dydaktyka Szkoły Wyższej", 1974, nr 1.

W zależności od tego, czy przedmiotem pomiaru będą wszystkie efekty pracy uczelni /zamierzone i niezamierzone/, czy tylko niektóre z nich, można mówić o efektywności kształcenia całkowitej /globalnej/ lub cząstkowej.

Wreszcie kryterium podziału efektywności kształcenia może stanowić rodzaj skutków wywoływanych w życiu wojska przez absolwentów uczelni wojskowych w wyniku uzyskania przez nich wyższego wykształcenia. Skutki te mogą mieć charakter ekonomiczny, społeczny, kulturalny, polityczny, obronny, naukowy itp. Ze względu na wyżej wymienione skutki można wyróżnić takie rodzaje efektywności kształcenia jak:

- efektywność ekonomiczną;
- efektywność społeczną;
- efektywność kulturalną;
- efektywność polityczno-obronną;
- efektywność naukową.^{68/}

Efektywność ekonomiczna w tym ujęciu wyraża stosunek całkowitego nakładów na wyższe szkolnictwo wojskowe do korzyści osiąganych z wykorzystania wyniesionego przez absolwentów wykształcenia w pracy zawodowej. Korzyści te mogą przejawiać się w postępie dokonywanym pod wpływem wykształcenia w zakresie techniki, uzbrojenia, organizacji jednostek i instytucji lub w zmianach postaw społecznych żołnierzy.

Efektywność społeczną przejawia się w oddziaływaniu absolwentów na procesy społeczne poprzez aktywne uczestnictwo w życiu społecznym wojska oraz wprowadzaniu postępu społecznego w dziedzinie organizacji życia jednostek, instytucji wojskowych i pracujących w nich ludzi. Podobnie można byłoby również określić efektywność kulturalną, która wyraża się stosunkiem nakładów na wyższe szkolnictwo wojskowe do uzyskanego z pracy absolwentów postępu w zakresie kultury ogólnej społeczności wojskowej. Według J. Szczepańskiego efektywność społeczna i kulturalna jest przede wszystkim wynikiem wykształcenia ogólnego absolwenta, a efektywność ekonomiczna - wykształcenia zawodowego.^{69/}

Efektywność naukową wyraża się stosunkiem nakładów poniesionych na

68/ Podobne rodzaje efektywności kształcenia wymienione są przez J. Szczepańskiego oraz niektórych autorów wojskowych. Por. Szczepański J. "Pojęcie efektywności wyższego wykształcenia" /W:/ Życie Szkoły wyższej, 1963, nr 1; Efektywność procesu kształcenia w wyższej uczelni wojskowej, op.cit. s.7-8 oraz "Problemy efektywności badań naukowych.

69/ Por. Szczepański J. "Pojęcie ...", op.cit. Warszawa 1971, s.23.

działalność naukową do osiągniętych w jej wyniku postępów w dziedzinie rozwoju nauki wojennej oraz postępów wynikających z zastosowania w praktyce wyników badań. Natomiast efektywność polityczno-obronna przejawia się w opiniach i ocenach o gotowości sił zbrojnych do działania dla dobra obronności kraju^{70/}, oraz w skutkach ideologicznego oraz patriotycznego i internacjonalistycznego wychowania żołnierzy.

Każdy z wymienionych uprzednio rodzajów efektywności, a więc efektywność zewnętrzna, wewnętrzna, pedagogiczna, ekonomiczna itp. może być analizowana w odniesieniu do całego systemu wyższego szkolnictwa wojskowego, do poszczególnych grup lub pojedynczych uczelni /np. akademi wojskowych/, albo do indywidualnego słuchacza /podchorążego/ czy absolwenta danej uczelni. Ponadto można spotkać się jeszcze w literaturze z wyodrębnieniem efektywności indywidualnej oraz społecznej.^{71/} Określenie takich używa się wtedy, gdy za podstawę wyodrębnienia bierze się korzyści, jakie dzięki wykształceniu osiąga absolwent wyższej szkoły wojskowej i wojsko, a pośrednio także społeczeństwo.

K. Denek wymienia ponadto takie rodzaje efektywności kształcenia, jak: efektywność maksymalną, optymalną i zamierzoną. Z efektywnością maksymalną mamy do czynienia, gdy zaplanowane cele zostaną osiągnięte w pełni lub będą przekroczone. Z przekroczeniem celów mamy do czynienia wówczas, gdy oprócz skutków zamierzonych jako cele, zostaną ponadto osiągnięte inne, niezamierzone, ale dodatnie skutki uboczne. Tak rozumiana efektywność pozbawiona jest skutków ubocznych ujemnych, natomiast zawiera požądane /dodatnie/ skutki o charakterze nieodwracalnym i nie daje żadnych ujemnych skutków nieodwracalnych. Jest to pojęcie wyidealizowane i dlatego jest mało przydatne w badaniach nad efektywnością kształcenia. Częściej używane jest pojęcie efektywności optymalnej i zamierzonej. Efektywność optymalna jest wypadkową planowanych oddziaływań dydaktyczno-wychowawczych^{72/}, a efektywność zamierzona stanowi zawężenie efektywności maksymalnej, ponieważ dotyczy tylko skutków zamierzonych jako cele, czyli jest równoznaczna z efektywnością w rozumieniu skuteczności.

Omówione rodzaje efektywności kształcenia trudne są do poklasyfikowania, gdyż wzajemnie się przeplatają i uzupełniają, a wyodrębniane są ze względu na różne punkty widzenia. Dla uzyskania pełnego obrazu efektywności kształcenia konieczne jest prowadzenie badań w ujęciu systemowym, obejmującym wszystkie jej postacie. Najbardziej przydatny do takich badań jest podział efektywności kształcenia na wewnętrzną i zewnętrzną.

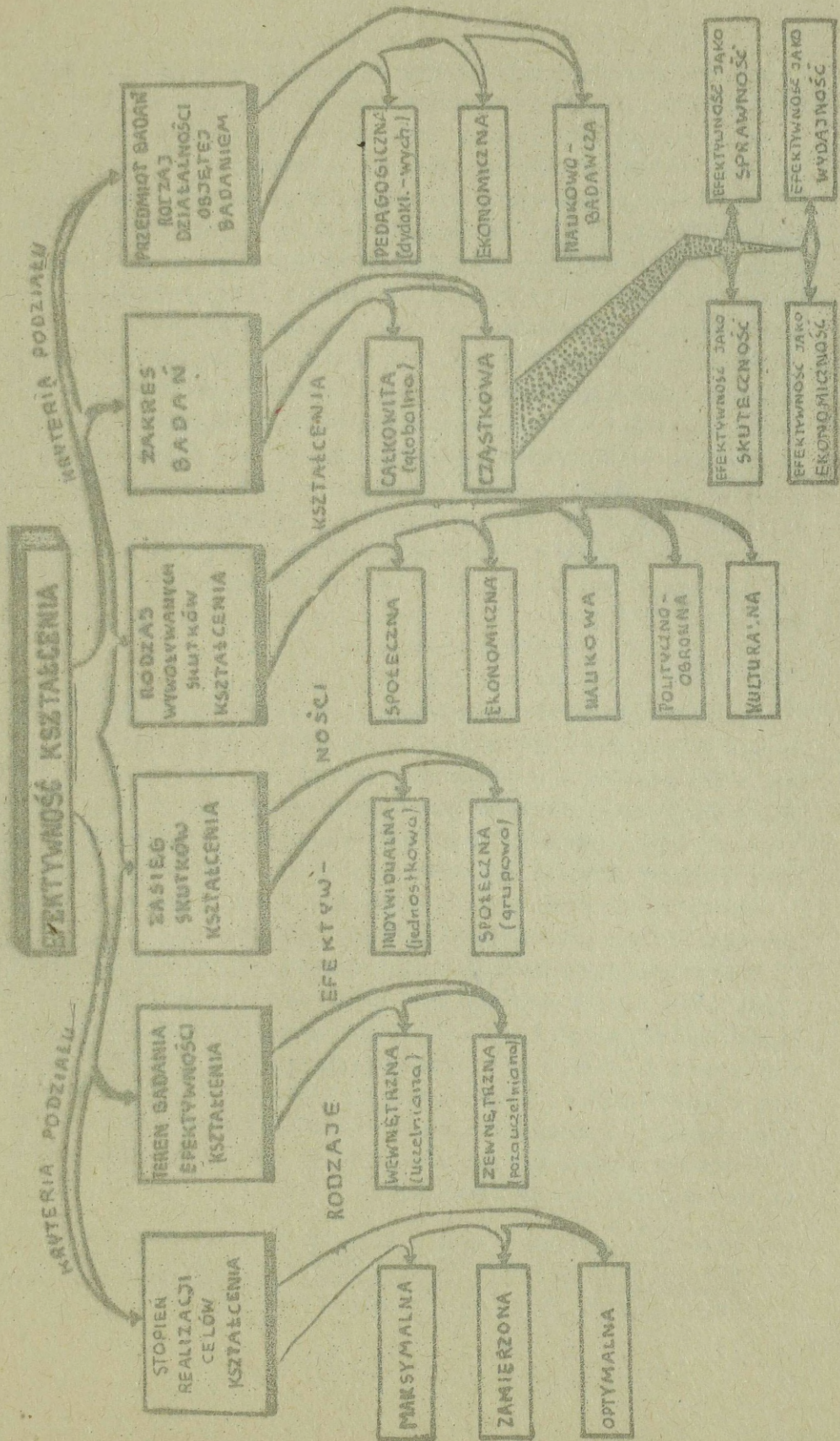
70/ Por. Efektywność procesu kształcenia ..., op.cit., s.8.

71/ Por. Denek K., "Pomiar efektywności ...", op.cit., s.45.

72/ Tamże, s.46-47.

KLASYFIKACJA EFEKTYWNOŚCI KSZTAŁCENIA

Schemat 1



w ramach którego można analizować wszystkie inne jej rodzaje. Pewną próbą klasyfikacji efektywności kształcenia ilustruje schemat 1.

Każdy rodzaj efektywności kształcenia powinien być analizowany w zależności od celu i zakresu pomiaru/ w aspekcie ilościowym i jakościowym. Aspekt ilościowy występuje wtedy, gdy odpowiednie skutki /efekty/ działalności uczelni dają się wyrazić za pomocą liczb stanowiących konkretne wartości. Przykładem mogą być takie wartości, jak: liczba absolwentów, liczba wyrażająca wykuszalność słuchaczy /podchorążych/ w toku studiów, suma pieniężna wydatkowana na proces kształcenia itp.

Natomiast analiza jakościowa dotyczy skutków /efektów/ kształcenia w zasadzie niewymiernych, ale mających rozmaite zakresy realizacji i dających się zestawić i porządkować. Wyrażana jest opisowo i może dotyczyć np. poziomu wiadomości i umiejętności, stopnia przygotowania do kształcenia ustawicznego, zakresu i poziomu rozwoju odpowiednich cech osobowości oraz pożądaných opinii, poglądów i postaw itp.

Ilościowa i jakościowa strona pomiaru efektywności kształcenia winny się wzajemnie uzupełniać, przy czym priorytet winna posiadać strona jakościowa.

ZAKOŃCZENIE

Przedstawiona w niniejszym skrypcie terminologia dostosowana jest przede wszystkim do potrzeb wyższego szkolnictwa wojskowego, ale może być także użyteczna w analizach efektywności kształcenia w szkołach podchorążych rezerwy, szkołach chorążych, w różnego rodzaju ośrodkach szkolenia specjalistów itp. Ponadto kluczowe terminy z zakresu tej problematyki mogą być również przydatne w pomiarze efektywności szkolenia wojsk i sztabów różnych szczebli dowodzenia. Chodzi głównie o takie pojęcia, jak efektywność, skuteczność i ekonomiczność.

W obecnych czasach coraz większą uwagę zwraca się na efektywność szkolenia wojsk i sztabów, czyli na taką jego organizację, która przynosi najbardziej pozytywne wyniki. Efektywność tę można rozpatrywać w szerokim ujęciu i wyrażać przy pomocy odpowiedniego wskaźnika globalnego lub też w wąskim ujęciu i sprowadzać ją tylko do poszczególnych aspektów efektywności, a mianowicie skuteczności lub ekonomiczności szkolenia. W przypadku bowiem analizy efektywności szkolenia wojsk i sztabów nie ma zastosowania pomiar sprawności.

73/ Niektórzy autorzy pisząc o miernikach efektywności kształcenia twierdzą, iż mogą one przyjmować postać ilości lub wielkości.
Por. Zakrzewski J. "Sprawdzanie efektywności szkolenia oficerów sztabów i wojsk", /W:/, Myśl Wojskowa 1969, nr 10.

W dotychczasowej praktyce szkoleniowej dokonuje się zazwyczaj odrębnych analiz skuteczności i ekonomiczności. W pierwszym przypadku przedmiotem pomiaru czyni się rezultaty szkolenia, a w drugim - przede wszystkim - koszty tej działalności.

Skuteczność szkolenia informuje o stopniu realizacji celów szkoleniowych, zawartych w podstawowych dla danego szczebla dowódzenia dokumentach normatywnych. Są to przede wszystkim programy i plany szkolenia, a także inne dokumenty, wskazujące co żołnierz powinien wiedzieć, co umie wykonać, a z czym tylko powinien być ogólnie zapoznany itp. Pozwalają one określić stopień opanowania wiedzy, umiejętności i nawyków, a więc spełniają one funkcje swoistych mierników skuteczności szkolenia.

Szczególne wagę w ocenie działalności szkoleniowej przywiązuje się do tak zwanej efektywności ekonomicznej. Ciągłe podrażające się koszty szkolenia nakazują wręcz stosowanie rachunku ekonomicznego, zarówno w organizowaniu i przebiegu tej działalności, jak i w ocenie jej rezultatów. Polega ono na analizowaniu poszczególnych przedsięwzięć szkoleniowych w układzie "koszt - efekt", pozwalającym w miarę obiektywnie ocenić ich rzeczywistą efektywność.

W dotychczasowej praktyce szkoleniowej rzadko, albo nawet w ogóle, nie uwzględniano kosztów w ocenie realizacji programu szkolenia. Nie konfrontowano kosztów rzeczywistych z kosztami zakładanymi, ani też nie badano w jakim stopniu osiągnięte wyniki szkoleniowe są adekwatne do włożonego wysiłku i poniesionych nakładów. Niezmiernie bowiem ważne jest jakim kosztem zostały one osiągnięte, a więc czy posiadają uzasadnienie ekonomiczne. Brak takiego uzasadnienia stwarza przesłanki do marnotrawstwa oraz uniemożliwia wyciąganie właściwych wniosków. Uzyskanie przez dwa jednakowe pododdziały takich samych wyników w identycznych warunkach, lecz przy różnych kosztach, powinno znaleźć odzwierciedlenie w końcowej ocenie, wyrażonej jako globalna /całkowita/ efektywność szkolenia.

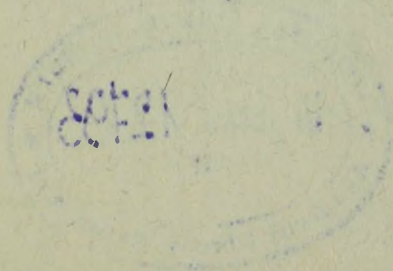
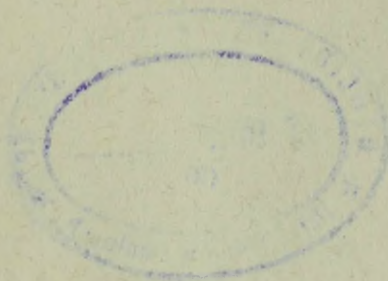
Uwzględnienie w ocenie efektywności szkolenia zarówno wskaźnika skuteczności, jak i ekonomiczności pozwala na głębszą analizę realizacji procesu szkolenia oraz wyciąganie bardziej odpowiednich wniosków przy podejmowaniu kolejnych decyzji szkoleniowych.

BIBLIOGRAFIA

1. Bogusz J., *Dydaktyka wojskowa*, MON, Warszawa 1983.
2. Denek K., *Efektywność procesu kształcenia i metody jej oceny*, /W:/ *Neodidagmata*, Poznań 1976.
3. Denek K., *Pomiar efektywności kształcenia w szkole wyższej*, PWN, Warszawa 1980.
4. *Efektywność procesu kształcenia w wyższej uczelni wojskowej*, red. W.Polański, *Wojskowa Akademia Polityczna*, Warszawa 1978.
5. *Encyklopedia organizacji i zarządzania*, red. L.Pasieczny, PWE, Warszawa 1981.
6. Kazimierski W., *Efektywność dydaktyczna. Model i przesłanki teoretyczno-praktyczne*, *Biuletyn Naukowo-Metodyczny WOSP*, Jelenia Góra 1982.
7. Klimczak M., *Przedmiot i metody oceny efektywności kształcenia*, /W:/ *Dydaktyka Szkoły Wyższej* 1983, nr 1.
8. Kotarbiński T., *Sprawność i błąd*, PZWS, wyd.V, Warszawa 1970.
9. Kotarbiński T., *Traktat o dobrej robocie*, Ossolineum, wyd.V, Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk 1973.
10. Lange O., *Optymalne decyzje, Zasady programowania*, PWN, Warszawa 1964.
11. *Mała encyklopedia ekonomiczna*, PWE, wyd.III zmienione, Warszawa 1974.
12. Nawroczyński B., *Zasady nauczania*, wyd.III, Ossolineum, Wrocław-Warszawa-Kraków 1961.
13. Nowacki T., *Podstawy dydaktyki zawodowej*, PWN, Warszawa 1975.
14. Okoń W., *Słownik pedagogiczny*, PWN, wyd.III, Warszawa 1984.
15. *Pedagogika*, red. B.Suchodolski, PWN, Warszawa 1980.
16. Płoszyński Z., *Efektywność procesu kształcenia*, /W:/ *Przegląd Wojsk Lądowych* 1984, nr 12.
17. Pszczołowski T., *Mała encyklopedia prakseologii i teorii organizacji*, Ossolineum, Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk 1978.
18. Rowiński L., Teliczek J., *Dynamiczna efektywność dydaktyczna wyższej szkoły technicznej*, /W:/ *Dydaktyka Szkoły Wyższej* 1974, nr 1.
19. Rowiński L., Teliczek J., *Statyczna efektywność dydaktyczna wyższej szkoły technicznej* /W:/ *Dydaktyka Szkoły Wyższej* 1973, nr 4.
20. Sienkiewicz F., *Efektywność działania*, /W:/ *Myśl wojskowa* 1976, nr 4.
21. *Słownik języka polskiego*, red. M.Szymczak, PWN, Warszawa 1978.
22. *Słownik języka polskiego*, red. W.Doroszewskiego, PWN, Warszawa 1960.
23. *Słownik łacińsko-polski*, red. M.Plezia, PWN, Warszawa 1962.
24. Sokołowski S.J., *Analiza logiczna pragmatycznego pojęcia efektywności, Studium metodologiczne*, *Wojskowa Akademia Polityczna*, Warszawa 1967.
25. Szczepański J., *Pojęcie efektywności wyższego wykształcenia* /W:/ *Życie Szkoły Wyższej* 1963, nr 1.
26. *Wielka encyklopedia powszechna*, PWN, Warszawa 1963.
27. Zakrzewski J., *Sprawdzanie efektywności szkolenia oficerów sztabów i wojsk* /W:/ *Myśl Wojskowa* 1969, nr 10.

28. Zarys metodologii pomiaru efektywności szkolenia na szczeblu pododdziału i oddziału, Główny Zarząd Szkolenia Bojowego, Warszawa 1982.
29. Zieleniński J., Organizacja i zarządzanie, PWN, Warszawa 1976.
30. Żegnałek K., Metodologiczne podstawy pomiaru efektywności kształcenia w uczelni wojskowej /rozprawa habilitacyjna/, Dodatek do Zeszytów Naukowych ASG WP nr 1/86, Warszawa 1986.

ASG WP nr 1441/WW





1306



