



AKADEMIA OBRONY NARODOWEJ

INSTYTUT NAUK HUMANISTYCZNYCH

"PEDAGOGIKA 3"

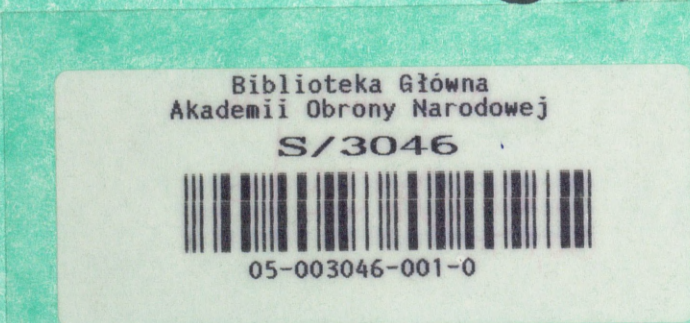
PRACA NAUKOWO-BADAWCZA Pt.

"PRZYGOTOWANIE PEDAGOGICZNE

KADR DOWÓDCZYCH WP"

Etap II /studium empiryczne/

63940



WARSZAWA

1996



AKADEMIA OBRONY NARODOWEJ

INSTYTUT NAUK HUMANISTYCZNYCH

"PEDAGOGIKA 3"

PRACA NAUKOWO-BADAWCZA Pt.

"PRZYGOTOWANIE PEDAGOGICZNE

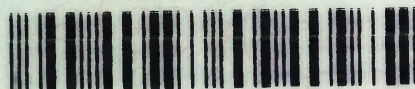
KADR DOWÓDCZYCH WP"

Etap II /studium empiryczne/



63940

Biblioteka Główna
Akademii Obrony Narodowej
S/3046



05-003046-001-0

AKADEMIA OBRONY NARODOWEJ
INSTYTUT NAUK HUMANISTYCZNYCH

KATEDRA PEDAGOGIKI



PEDAGOGIKA III
PRZYGOTOWANIE PEDAGOGICZNE
KADR DOWÓDCZYCH WP
ETAP II /STUDIUM EMPIRYCZNE/



Opracował:

płk dr hab.inż. Marek KUCHARSKI
/Kierownik zespołu/
ppłk dr Jerzy GROSKREJC
/sekretarz zespołu/
ppłk dr Zenon NOWAKOWSKI
ppłk dypl. Ryszard CHODYNIECKI

WARSZAWA

1996 R.

SPIS TREŚCI

| | |
|---|----|
| WSTĘP..... | 5 |
| 1. METODOLOGICZNE ASPEKTY BADAŃ W KONTEKŚCIE EMPIRYCZNYM..... | 7 |
| 1.1. Przedmiot i cele badań..... | 7 |
| 1.2. Metody, techniki i narzędzia badawcze..... | 9 |
| 1.3. Organizacja, przebieg i teren badań..... | 12 |
| 1.4. Charakterystyka badanej populacji..... | 13 |
| 2. OPERACYJNE WYZNACZNIKI PRZYGOTOWANIA PEDAGOGICZNEGO KADR DOWÓDCZYCH..... | 19 |
| 3. EDUKACYJNE PODŁOŻE FUNKCJONALNOŚCI PEDAGOGICZNEJ DOWÓDCÓW /w świetle wyników badań/..... | 24 |
| 3.1. Dyspozycje instrumentalne /intelektualno-sprawnościowe/..... | 28 |
| 3.1.1. Wiedza pedagogiczna i jej znaczenie w przygotowaniu ogólnozawodowym kadr dowódczych..... | 30 |
| 3.1.2. Umiejętności umysłowe..... | 41 |
| 3.1.3. Umiejętności praktyczne..... | 44 |
| 3.2. Preferencje aksjologiczne oficerów i ich pedagogiczne konsekwencje..... | 54 |
| 3.2.1. Aksjologiczne konteksty współczesnej pedagogiki..... | 55 |
| 3.2.2. Pojęcie wartości i ich typologia..... | 61 |
| 3.2.3. Kryteria oceny wartości oficerów na tle osobowo-zawodowych wymogów służby wojskowej..... | 67 |
| 3.2.4. Intelektualne /umysłowe/ uwarunkowania sprawności dowódczo-wychowawczej kadry oficerskiej..... | 70 |

| | |
|---|----|
| 3.2.5. Społeczno-obywatelski wymiar wartości i norm profesji wojskowej..... | 75 |
| 3.2.6. Moralne wymogi zawodowej służby oficerskiej..... | 81 |
| ZAKOŃCZENIE..... | 90 |
| BIBLIOGRAFIA..... | 93 |
| ZALĄCZNIKI | 98 |

WSTĘP

Prezentowane opracowanie stanowi etap II tematu badawczego pt. "Przygotowanie pedagogiczne kadr dowódczych WP". Głównym celem powyższego tematu jest wypracowanie naukowo-uzasadnionej koncepcji przygotowania pedagogicznego kadry dowódczej, dostosowanej do współczesnych wymogów zawodowej służby wojskowej. Podstawowe założenia tej koncepcji oparte są o transgresyjną wykładnię osobowości przedstawioną w etapie I.

W pierwszej, teoretycznej części wspomnianego etapu badawczego określono:

1/ w sferze diagnostycznej - aktualnie obowiązujące wartości, normy i wymagania charakterystyczne dla działalności dowódczo-wychowawczej oficerów;

2/ w sferze kreatywno-interpretacyjnej - nowe obszary edukacji pedagogicznej kadry dowódczej, odpowiadające obecnym wymogom zawodowej służby wojskowej;

3/ w sferze prognostycznej - propozycje i wnioski dotyczące doskonalenia pedagogicznego oficerów-dowódców.^{1/}

Z teoretycznych przesłanek przygotowania pedagogicznego

1/ Zob. M. Kucharski /red./ Transgresyjne podłoże przygotowania pedagogicznego kadr dowódczych WP. AON, "PEDAGOGIKA-3". Warszawa 1995, s. 14.

kadr dowódczych wynikają implikacje empiryczne, które w kontekście metodologicznym wyznaczyły obszar, zakres i tryb postępowania badawczego w etapie II pracy.

Na wynik prezentowanego opracowania składają się badania przeprowadzone przez autorów w latach 1992-95. Badaniami objęto kadrę Jednostek Wojskowych, Wyższych Szkół Oficerskich oraz Akademię Obrony Narodowej. Na tle badanej zbiorowości autorzy zaprezentowali poglądy respondentów oraz własne przemyślenia. Dotyczyły one osobowościowych determinantów aktywności i twórczości postrzeganej przez pryzmat transgresyjnych działań dowódczo-wychowawczych kadry WP. W wymiarze empirycznym problematykę przygotowania pedagogicznego kadr dowódczych WP przedstawiono na bazie następujących paradygmatów badawczych:

1/ poznawczego, w którym to dokonano identyfikacji stanu istniejącego czyli udzielono odpowiedzi na pytania - jak jest i dlaczego tak jest?

2/ decyzyjnego, w ramach którego uzyskano odpowiedzi na pytanie - jak powinno być?

Powyższe rozważania przedstawiono w dwóch rozdziałach. Myśl przewodnią tych rozdziałów to: dostosowanie procesu przygotowania pedagogicznego kadr dowódczych do psychologicznej teorii człowieka transgresyjnego. Takie ujęcie oficera-dowódcy, wg autorów, jest podstawową przesłanką stanowiącą o kreatywności zawodowej oficera, szczególnie w aspekcie spełnianych przez niego funkcji w okresie pokojowym.

1. METODOLOGICZNE ASPEKTY BADAŃ W KONTEKŚCIE EMPIRYCZNYM

1.1. Przedmiot i cele badań

Sformułowany temat niniejszego opracowania, jednoznacznie określa przedmiot badań, który utożsamiono z edukacyjnym wymiarem przygotowania pedagogicznego oficerskich kadr dowódczych do działalności dowódczo-wychowawczej. Na podstawie uzyskanych wyników badań, zaprezentowano poglądy respondentów na temat osobowościowych determinantów aktywności i twórczości, postrzeganych przez autorów pracy, przez pryzmat transgresyjnych działań dowódczo-wychowawczych.

W świetle powyższych konstatacji CELEM GŁÓWNYM etapu II pracy p.k. "PEDAGOGIKA-3" jest empiryczna weryfikacja niżej przyjętych hipotez:

1. Dotychczasowa subdyscyplina i merytoryczna wykładnia pedagogiki nie w pełni odpowiada współczesnym wymogom teorii i praktyki kształcenia zawodowego oficerów. W związku z tym należy wykreować nowe obszary edukacji pedagogicznej, odpowiadające dowódczo-sztabowemu projektowi kształcenia wojskowego.

2. Aktualny stan przygotowania pedagogicznego oficerów-dowódców, należy uznać za dyferencjalny w stosunku do treści zadań ogólnowojskowych realizowanych przez nich w praktyce. Dowodzi to potrzeby wypracowania operacyjnej formuły instru-

mentarium pedagogicznego, uwzględniającej w pełni potrzeby praktyki dowódczo-wychowawczej i szkoleniowej.

Praca ma charakter interdyscyplinarny, ponieważ w aspekcie epistemologicznym penetracja naukowa oparta była na gruncie teoretycznym takich nauk jak: pedagogika, psychologia, prakseologia oraz nauk o kulturze fizycznej. Stąd też, w wymiarze empirycznym, problematykę przygotowania pedagogicznego kadr dowódczych ujęto w postaci trzech paradygmatów badawczych:

- 1/ w ujęciu deskryptywnym - jak jest?;
- 2/ w ujęciu eksplanacyjnym - dlaczego tak jest?;
- 3/ w ujęciu prognostycznym - jak powinno być?

Z tak przyjętej triady sposobów widzenia interesującej nas problematyki wynikają **CELE SZCZEGÓŁOWE**, które sprowadzają się do:

1. Wyszczególnienia i sklasyfikowania podstawowych kryteriów operacyjnych, będących miernikami oceny przygotowania kadr dowódczych.

2. Analizy i oceny stanu przygotowania pedagogicznego dowódców z uwzględnieniem dyspozycji instrumentalnych i kierunkowych.

3. Ustalenia związków przyczynowo-skutkowych istniejącego stanu rzeczy.

4. Wykreowania, na podstawie wniosków i uogólnień, postulowanych kierunków optymalizacji edukacji.

W systemie wyższego szkolnictwa wojskowego, mającego na celu zapewnienie funkcjonalności pedagogicznej oficerów-dowódców, zgodnej z wymogami współczesnego dowodzenia.

1.2. Metody, techniki i narzędzia badawcze

A. Metody empiryczne

1. Metody badania opinii

Ze względu na sondażowo-diagnostyczny charakter badań, zastosowano głównie metody badania opinii /wywiad, ankietowanie/, gdzie jako podstawowe narzędzie wykorzystano kwestionariusz ankiety /załącznik 2/. Do sprawdzenia poziomu wiedzy, posłużono się techniką testu pedagogicznego jedynego wyboru /załącznik 1/. Za pomocą powyższych metod uzyskano materiał empiryczny, który dostarczył następujących danych:

- charakterystyki badanej populacji;
- oceny postaw i poglądów badanych respondentów;
- poziomu przygotowania pedagogicznego oficerów w zakresie wiedzy, dyspozycji umysłowych i wartości osobowościowych;
- stanu przygotowania psychofizycznego absolwentów uczelni wojskowych w kontekście funkcjonalności zawodowej w okresie wojny i pokoju;
- wniosków i postulatów respondentów.

B. Metody teoretyczne

Studium literatury przedmiotu objęło dokumentację normatywną wyższego szkolnictwa wojskowego oraz prace i publikacje naukowe powstałe w cywilnym i wojskowym środowisku naukowym. Przegląd i analiza bibliografii stanowiła teoretyczną podbudowę do prowadzenia badań empirycznych.

2. Porównanie

Zastosowanie tej metody polegało na przeprowadzeniu analizy porównawczej /synkretycznej/ uzyskanych wyników, co pozwoliło na ustalenie analogii i różnic występujących w poziomie przygotowania pedagogicznego absolwentów WSO i absolwentów AON.

3. Uogólnienie

Metoda ta posłużyła do syntezy uzyskanych wyników badań /faktów empirycznych/ oraz umożliwiła wykrywanie przyczyn zaistniałych zjawisk. W konsekwencji metoda ta pozwoliła na formułowanie uogólnionych konstatacji i twierdzeń, a także była wykorzystana przy klasyfikowaniu badanych cech i zjawisk.

4. Indukcja

Metoda indukcyjna pozwalała na wyprowadzenie ostatecznych wniosków z faktów jednostkowych /od szczegółu do ogółu/. Stanowiła podstawę przy weryfikowaniu, co w konsekwencji pozwoliło na tworzenie nowych twierdzeń /faktów naukowych/ o wysokim stopniu prawdopodobieństwa. W badaniach zastosowano indukcję enumeracyjną niezupełną, gdzie wnioskowanie przebiegało w relacji przesłanka - wniosek.

5. Metody statystyczne

Zebrany materiał badawczy uporządkowano, obliczono i opisano statystycznie. Niektóre cechy jakościowe poddano kwantyfikacji, tzn. sprowadzono je do wyrazu liczbowego.

W celu przeprowadzenia wnioskowania statystycznego, zastosowano szeregi rozdzielcze, obliczono proporcje /odsetki/,

średnie arytmetyczne, mediany, wariancje, odchylenia i błędy standardowe.

Dla ustalenia korelacji między zmiennymi wykorzystano test χ^2 K. Pearsona wg wzoru:

$$\chi^2 = \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

gdzie:

χ^2 - wartość korelacji

f_o - wielkość empiryczna

f_e - wielkość teoretyczna

Silę związku między dwiema zmiennymi określono za pomocą współczynnika Cramera według wzoru:

$$v^2 = \frac{\chi^2}{N_{\min}(r - 1, c - 1)}$$

gdzie:

v^2 - wielkość współczynnika Cramera

χ^2 - wartość korelacji

N - liczba badanych

$\min - / (r - 1, c - 1)$ - mniejsza wartość stopnia swobody.

Do obliczenia danych brzegowych /liczbowych i procentowych/, wartości χ^2 oraz współczynnika Cramera zastosowano program komputerowy Wojskowego Instytutu Badań Socjologicznych/.

Uzyskane wyniki z badań zaprezentowano graficznie w postaci tabel i wykresów.

1.3. Organizacja, przebieg i teren badań.

Badaniami, które przeprowadzono w latach 1992-1995 objęto ogółem 905 oficerów. W badaniach własnych, losowo wybrana próbkę reprezentatywna dla całej populacji, stanowili głównie studenci, absolwenci i kandydaci do AON, a także wybiórczo kadra dydaktyczno-naukowa tej uczelni. Ogółem w badaniach własnych przebadano 344 oficerów. Ankiety, testy i wywiady skategoryzowane prowadzono na terenie Akademii Obrony Narodowej, z zachowaniem wymaganych warunków dla tego typu badań.

W celu dowartościowania empirycznej strony niniejszej pracy, a także uzyskania danych umożliwiających dokonanie analizy porównawczej, wykorzystano wyniki badań innych autorów. Badaniami tymi objęto ogółem 561 oficerów, w tej liczbie absolwentów WKDO i WSO, dowódców z jednostek wojskowych oraz oficerów z IC MON. Badania te prowadzono w jednostkach wojskowych na terenie WOW, SOW i POW oraz w wybranych WSO, w Sztabie Generalnym i w Zarządzie Szkolnictwa Wojskowego.

W trakcie prowadzenia badań spotkano się z dużą życzliwością respondentów. Zdecydowana większość kwestionariuszy, ankiet i testów wypełniona była poprawnie i nie stwarzała trudności przy wstępnej weryfikacji, porządkowaniu i obliczaniu danych brzegowych.

1.4. Charakterystyka badanej populacji.^{1/}

A. BADANIA WŁASNE

1. Z badań Z.NOWAKOWSKIEGO.

TABELA 1

PODZIAŁ BADANYCH ZE WZGLĘDU NA PRZYNALEŻNOŚĆ
DO KORPUSU OFICERSKIEGO

| KORPUS OFICERSKI | N | % |
|-------------------|-----|------|
| Oficerowie starsi | 90 | 62,5 |
| Oficerowie młodsi | 54 | 37,5 |
| O G O Ł E M | 144 | 100 |

TABELA 2

STRUKTURA BADANYCH OFICERÓW
ZE WZGLĘDU NA STOPNIE I TYTUŁY NAUKOWE

| TYTUŁ /STOPIEM/ NAUKOWY | N | % |
|----------------------------|----|------|
| profesor | 3 | 2,1 |
| dr hab. | 3 | 2,1 |
| dr | 47 | 32,6 |
| ofic.dypl. /mgr/ | 39 | 27,0 |
| O G O Ł E M | 92 | 63,8 |

1/ Wyniki badanej populacji zebrane i opracowane zostały przez zespół autorów w latach 1991-93 /Z.Nowakowski, J.Groskrejc/ oraz przez innych autorów /Z.Drozd, W.Korezyc/ prowadzących badania w latach 1993-95 pod kierunkiem naukowym M.Kucharskiego i opublikowane w rozprawach doktorskich.

TABELA 3

STRUKTURA BADANYCH OFICERÓW - STUDENTÓW AOM

| KORPUS OFICERSKI | N | % |
|------------------|----|------|
| I | 21 | 40,4 |
| II | 31 | 59,6 |
| O G O Ł E M | 52 | 100 |

2. Z badań J. GROSZKREJCA.

TABELA 4

WIEK BADANYCH ABSOLWENTÓW

| WIEK | N | % |
|-------------|-----|------|
| 25-30 | 8 | 6,7 |
| 31-35 | 98 | 80,0 |
| 36-40 | 16 | 13,3 |
| O G O Ł E M | 120 | 100 |

TABELA 5

STRUKTURA BADANYCH OFICERÓW
ZE WZGLĘDU NA WYKSZTAŁCENIE WOJSKOWE

| UKOŃCZONA WSO | N | % |
|---------------|-----|-----|
| WSOWZmech. | 60 | 50 |
| WSOWPanc | 36 | 30 |
| Pozostałe WSO | 24 | 20 |
| O G O Ł E M | 120 | 100 |

TABELA 6

STANOWISKA SŁUBOWE ZAJMOWANE PRZEZ KANDYDATÓW DO AON

| Zajmowane stanowisko służbowe | N | % |
|-------------------------------|----|-------|
| dca kompanii /rów./ | 44 | 55,0 |
| szef sztabu batalionu | 10 | 12,5 |
| ofic. sekcji wych. | 2 | 2,5 |
| st. ofic. operacyjny | 20 | 25,0 |
| ofic. sekcji szkolenia | 4 | 5,0 |
| O G O Ł E M | 80 | 100,0 |

B. BADANIA IENNYCH AUTORÓW

1. Z badań T. PUSCIANA

TABELA 7

STRUKTURA BADANYCH OFICERÓW

| BADANI OFICEROWIE | N | % |
|-----------------------------|-----|-------|
| Absolwenci WKDO | 125 | 52,9 |
| Przełożeni absolwentów WKDO | 90 | 38,2 |
| Oficerowie eksperci | 21 | 8,9 |
| O G O Ł E M | 236 | 100,0 |

TABELA 8

ABSOLWENCI WKDO
W/G ZAJMOWANYCH STANOWISK SŁUŻBOWYCH

| STANOWISKO SŁUŻBOWE | N | % |
|------------------------|-----|-------|
| dca batal. czołgów | 30 | 24,0 |
| dca batal. piech. | 28 | 22,4 |
| dca komp. czołgów | 22 | 17,6 |
| dca komp. piech. | 24 | 19,2 |
| szef sztabu bat. | 12 | 9,6 |
| oficer operac. | 9 | 7,2 |
| O G Ő Ł E M | 125 | 100,0 |

2. Z badań W.KORCZYCA

TABELA 9

ABSOLWENCI WBO
W/G UKONCZONEJ UCZELNI

| RODZAJ WBO | N | % |
|-------------|-----|-------|
| WBOIW | 49 | 24,5 |
| WBOZmech | 61 | 30,5 |
| WBOŁ | 10 | 5,0 |
| WBOWR | 12 | 6,0 |
| WBOUCH | 30 | 15,0 |
| WBOPan. | 38 | 19,0 |
| O G Ő Ł E M | 200 | 100,0 |

TABELA 10

ABSOLWENCI WSO
W/G ZAJMOWANYCH STANOWISK SŁUŻBOWYCH

| STANOWISKO SŁUŻBOWE | N | % |
|------------------------|-----|------|
| dca plutonu | 90 | 45 |
| dca kompanii | 60 | 30 |
| dca batalionu | 25 | 12,5 |
| ofic. sztabu | 25 | 12,5 |
| O G O B E M | 200 | 100 |

3. Z badań Z.DROZDA

TABELA 11

STRUKTURA BADANYCH OFICERÓW

| OBJECI BADANIAM I | N | % |
|-------------------|-----|-------|
| dca kompanii | 80 | 64,0 |
| ofic. sztabu | 20 | 16,0 |
| ekspertci | 25 | 20,0 |
| O G O B E M | 125 | 100,0 |

TABELA 12

BADANI OFICEROWIE W/G STOPNIA WOJSKOWEGO

| STOPIEM WOJSKOWY | N | % |
|------------------|-----|------|
| plk | 4 | 3,0 |
| pplk | 12 | 10,0 |
| mjr | 9 | 7,0 |
| kpt. | 16 | 13,0 |
| por. | 39 | 31,0 |
| ppor. | 45 | 36,0 |
| O G Ń Ł E M | 125 | 100 |

C. OGÓLNE ZESTAWIENIE BADANEJ POPULACJI

Syntetyczna struktura ilościowa badanej populacji z badań własnych i kompilacji przedstawia tabela 13.

TABELA 13

SYNTETYCZNE ZESTAWIENIE BADANEJ POPULACJI

| Lp. | WYSZCZEGÓLNIENIE | N | % |
|-----|---|-----|-------|
| 1. | Kadra dyd.-nauk. AON | 92 | 10,2 |
| 2. | Studenci AON | 52 | 5,7 |
| 3. | Absolwenci AON | 120 | 13,2 |
| 4. | Kandydaci do AON | 80 | 8,8 |
| 5. | Ekspertcy /dcy ofic. z IC MOŃ/ | 46 | 5,0 |
| 6. | Absolwenci WKDO | 125 | 13,8 |
| 7. | Absolwenci WSO | 300 | 33,4 |
| 8. | Dowódcy /przeło- żeni absolwentów WKDO i WSO/ | 90 | 9,9 |
| | O G Ń Ł E M | 905 | 100,0 |

2. OPERACYJNE WYZNACZNIKI PRZYGOTOWANIA PEDAGOGICZNEGO KADR DOWÓDCZYCH

Zasadność wypracowania jakościowo nowej wykładni przygotowania pedagogicznego kadry oficerskiej wynika z aktualnych realiów praktyki wojskowej, jednoczących w sobie problematykę dowódczą z wychowawczą. Dotychczasowa dychotomia kompetencyjno-realizacyjna dowódcy i oficera wychowawczego została zastąpiona integracyjną formułą funkcjonalizmu zawodowego, zakładającą potrzebę łączenia procesu dowodzenia z wychowaniem. Wynika z tego, że przełożony, jako skuteczny zwierzchnik, powinien posiadać umiejętności specjalisty od zadań /umiejętność planowania i organizowania przedsięwzięć służbowych/, jak również specjalisty od stosunków międzyludzkich, szczególnie w zakresie określania i likwidowania źródeł niezadowolenia podwładnych oraz motywowania ich do działania. Wymienione grupy umiejętności tworzą nierozdzielalną całość i decydują, w sposób zasadniczy, o skutecznej i efektywnej realizacji zespołowych przedsięwzięć szkoleniowo-wychowawczych. Zaprezentowane integracyjne ujęcie działalności dowódczo-wychowawczej oficerów, pozwoliło przeanalizować proces pedagogizacji kadry na tle osobowo-zawodowych wymogów towarzyszących współczesnej służbie wojskowej. W przyjętym postępowaniu badawczym dokonano dekompozycji

strukturalno-funkcjonalnej interesującego nas problemu, pomocnej w przedstawieniu tych wyznaczników przygotowania ogólnozawodowego /wiedzy, umiejętności, wartości/, które znacząco wpływają na sprawność pedagogiczna /intelektualna oraz wykonawcza/ oficerskiej kadry dowódczej.

Empiryczny charakter pracy zobligował autorów do wypracowania i określenia operacyjnej istoty struktury rzeczowej przedmiotu badań. Konieczność takiego zabiegu wynika z podstawowych wskazań metodologicznych nauk społecznych, zakładających potrzebę przekształcenia przyjętych ustaleń merytorycznych na użytek wykonywanych operacji badawczych: "Dla dokładniejszego określenia używanych terminów, w naukach społecznych spotyka się zarówno definicje teoretyczne, jak i operacyjne. Ma to miejsce przede wszystkim w badaniach empirycznych, gdzie nie wystarczy tylko teoretyczne zdefiniowanie badanego pojęcia, ale należy sprecyzować operacje badawcze, które pozwolą stwierdzić występowanie zjawiska ujętego w definicji. Operacja ta, polegająca na przełożeniu badanego pojęcia na język technik bądź operacji badanych nazywana jest operacjonalizacją".^{1/}

Procedurę badań niniejszego opracowania, oparto na metodologicznych założeniach socjologii behawiorystycznej, analizujących i oceniających strukturę jakościową interesującego nas zjawiska na podstawie przyjętych mierzalnych kryteriów. Socjologia behawiorystyczna dążyć do ściślejszego

1/ R. Mayntz /red./: Wprowadzenie do metod socjologii empirycznej. Warszawa 1985, s. 28-30.

określenia wyznaczników życia społecznego: "...podejmuje takie próby zastosowania ilościowych mierników do badań jakościowych z natury zjawisk społecznych, do badania i mierzenia opinii publicznej, postaw społecznych, moralności grupowej /.../. Też rodzaju badania opiera się na tak zwanych równoważnikach zachowań przyjmujących istnienie u ludzi postaw "typowych" /.../. Równoważniki zachowania jako miary pośrednie, wyrażające subiektywizm, dają jednak dość często pożyteczne wyniki diagnostyczne, a nawet prognostyczne".^{1/}

W przyjętej koncepcji badań równoważniki zachowań respondentów utożsamiono z ich postawami, tj. deklarowanymi poglądami na temat edukacyjnego podłoża funkcjonalności pedagogicznej kadry dowódczej. Mając to na uwadze, do podstawowych operacyjnych komponentów przygotowania pedagogicznego oficerów zaliczono:

- wiedzę warunkującą inicjatywę oraz sprawność dowódczo-wychowawczą,
- umiejętności teoretyczne związane z twórczym, krytycznym myśleniem pedagogicznym,
- umiejętności praktyczne, zapewniające efektywną realizację zadań szkoleniowo-wychowawczych i dowódczych,
- preferencje aksjologiczne oficerów wraz z ich pedagogicznymi konsekwencjami, obejmujące wybrane grupy wartości i dyrektyw w postaci: sprawności intelektualnych, norm i wartości społeczno-obywatelskich oraz moralnych wymogów profesji wojskowej.

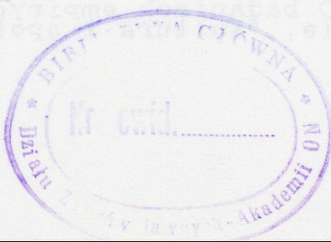
^{1/} Zob. Z. Rogoziński: O badaniach empirycznych i statystycznych w prawoznawstwie, "Kultura i społeczeństwo" 1974, nr 2.

Przedstawione operacyjne wyznaczniki przedmiotu badań uznano za reprezentatywne dla klasycznych ujęć osobowości, wyodrębniających w jej strukturze sferę intelektualno-sprawnościową /instrumentalną/ oraz kierunkową /wolicjonalno-emocjonalną/, która świadomie zawężono do aksjologicznych preferencji oficerów. Wspomniane ograniczenie wyniknęło z faktu potraktowania "wartości" jako centralnej kategorii osobowości kształtującej dyspozycje człowieka do świadomego kierowania swoim postępowaniem /tzn. zgodnie z jego wola/ oraz motywującej go, poprzez życie uczuciowe, do aktywności społeczno-zawodowej.

Za wskaźniki empirycznego postrzegania przez badanych kreatywnej roli wyszczególnionych składników osobowości w procesie pedagogizacji kadry oficerskiej, uznano ich odpowiedzi klasyfikujące poszczególne wybory /tj. cechy, wartości, normy/ w preferowanej hierarchii osobowo-zawodowych wymogów współczesnej służby oficerskiej: "Pod pojęciem wskaźnika jakiegoś zjawiska przyjmuje się inne zjawisko, które pozostaje w stałym związku ze zjawiskiem pierwszym tak, że na podstawie występowania tego zjawiska jest się uprawnionym do wnioskowania o zachodzeniu zjawiska pierwszego".^{1/}

Przyjęte parametry /tzn. podzakresy tematyczne/ i wskaźniki empiryczne w badaniach, trudno uznać za w pełni wyczerpujące dla poznawczej treści analizowanej problematyki. Stanowią one jednak w miarę reprezentatywny, w przekonaniu

1/ J.Nowakowska: W sprawie definicji postawy, "Studia socjologiczne" 1975, nr 2.



autorów, zbiór zagadnień dla użytecznej wartości podjętego
tematu.

3. EDUKACYJNE PODŁOŻE FUNKCJONALNOŚCI PEDAGOGICZNEJ DOWÓDCÓW /W ŚWIETLE WYNIKÓW BADAŃ/

Współczesny oficer-dowódca, będący absolwentem wyższej uczelni wojskowej, powinien wyróżniać się wszechstronnym wykształceniem /ogólnym i specjalistycznym/, umożliwiającym mu kompetentne pełnienie wielorakich funkcji na zajmowanym stanowisku służbowym. W obszarze funkcjonalności pedagogicznej dowódcy można wyróżnić dwa rodzaje kompetencji:

- kompetencje realizacyjne, pojmowane i wyrażane praktyczną konwencją stosowania zasad, form, metod i środków działania w różnych sytuacjach edukacyjnych, życiowych i służbowych;

- kompetencje interpretacyjne, pojmowane jako umiejętność rozumienia sytuacji edukacyjnych.

W wojskowej praktyce edukacyjnej, główne znaczenie przypisuje się kompetencjom realizacyjnym, do nich przygotowuje się oficerów, one podlegają ocenie. Niedoceniane są natomiast kompetencje interpretacyjne, które są tym rodzajem doświadczenia, wartości, wiedzy, umiejętności, który "umożliwia czynienie świata zrozumiałym".^{1/} Kompetencje in-

1/ R.Kwaśnica, Ku pytaniom o psychopedagogiczne kształcenie nauczycieli, /w:/ Ku pedagogii pogranicza, red. Z.Kwieciński i L.Witkowski, Toruń 1990, s. 296.

interpretacyjne pozwalają nadawać sens i formułować cele działania, kreować jego metody oraz spostrzegać subiektywne i obiektywne warunki stanowiące ograniczenia i możliwości działania.

Wymienione rodzaje kompetencji są w naturalny sposób ze sobą spójne, "zarówno zdolność rozumienia świata, jak i zdolność działania; nabywane i stosowane są równocześnie".^{1/} Swoistość zawodu oficera polega na tym, że nie da się go sprowadzić jedynie do kompetencji wykonawczych. Rozumienie sytuacji edukacyjnych, empatia, zdolność do samorealizacji i do krytycznej analizy uwarunkowań własnej pracy - jednym słowem - kompetencje interpretacyjne, warunkują przygotowanie pedagogiczne kadr dowódczych.

W świetle powyższego dochodzimy do następujących konstatacji:

1. Jednym z podstawowych celów kształcenia dowódców jest przygotowanie pedagogiczne zmierzające do uzyskania kompetencji realizacyjnych jak i w szczególności interpretacyjnych.

2. W praktyce edukacyjnej AW i WSO należy zredukować dysproporcje w kształtowaniu kompetencji pedagogicznych kandydatów na oficerów, nadając jednakowe znaczenie kompetencjom realizacyjnym i interpretacyjnym. Postulat ten winien znaleźć odbicie w celach i treściach programowych.

W najnowszych założeniach systemu dydaktyczno-wychowaw-

1/ Z. Zukowska. Kształcenie humanistyczne warunkiem wielostronnego rozwoju studenta w uczelniach wychowania fizycznego. "Kultura i Edukacja" 1995, nr 3, s. 26.

czego wyższego szkolnictwa wojskowego^{1/}, sylwetka absolwenta AW czy WSO analizowana jest w kontekście następujących ról społeczno-zawodowych:

1/ Dowódcy, o uformowanych cechach oficerskich dysponującym niezbędnym zasobem wiedzy i umiejętności zawodowych odpowiedniego szczebla dowodzenia, zależenie od poziomu i trybu studiów, zapewniających skuteczne pełnienie funkcji dowódczych i administracyjnych w działaniach bojowych oraz warunkach pokojowego szkolenia wojsk.

2/ Przywódcy, potrafiącego przekonać podległy zespół do swoich postaw i systemu wartości, inspirować poszczególnych jego członków do spełniania pożądaných ról społecznych oraz charakteryzującego się umiejętnościami menadżerskimi z zakresu kierowania zespołami ludzkimi.

3/ Specjaliści wojskowego, posiadającego zarówno wiedzę jak i umiejętności taktyczno-specjalne w zakresie eksploatacji techniki wojskowej, taktycznego wykorzystania możliwości technicznych sprzętu bojowego, a także zdolnego opanować nowe generacje uzbrojenia i sprzętu wojskowego oraz optymalnie wykorzystać ich walory w walce.

4/ Absolwenta uczelni wojskowej, o gruntownym przygotowaniu ogólnym i szerokich horyzontach myślowych, zdolnego do zajmowania stanowisk służbowych, na których wymagane jest posiadanie wykształcenia wyższego oraz samodzielnego doskonalenia swojej osobowości, a zwłaszcza o wyrobionej potrze-

1/ Ramowe założenia systemu dydaktyczno-wychowawczego wyższej szkoły wojskowej kształcącej kandydatów na oficerów służby stałej. Sztab Generalny, Warszawa 1995.

bie podnoszenia kwalifikacji zawodowych w systemie edukacji ustawicznej.

5/ Obywatela państwa, o ugruntowanej świadomości patriotyczno-obronnej, zdolnego do poświęcenia życia w obronie Ojczyzny, o rozbudzonych ambicjach edukacyjnych, przygotowanego do aktywnego życia i pełnienia przyszłych funkcji społecznych i zawodowych.

Stopień zróżnicowania wymienionych wyżej cech osobowo-zawodowych przypisanych określonym rodom zależy od poziomu, typu i trybu studiów w danej uczelni wojskowej oraz potrzeb rodzajów sił zbrojnych, wojsk i służb.

Zawarte w pięciu kategoriach funkcjonalnych - przyjęte powszechnie - wyznaczniki osobowo-zawodowe absolwenta uczelni wojskowej /oficera/ wzajemnie się warunkują i uzupełniają. Każda z tych kategorii ma pedagogiczny kontekst.

Rozważając przygotowanie kadr dowódczych w aspekcie funkcjonalności zawodowej można przyjąć - w ogólnym uproszczeniu - konwencję rozpatrywania celów kształcenia oficerów w trzech kategoriach: specjalista - pedagog - człowiek.^{1/} W konwencji tej - przyjętej całkowicie - mieszczą się, jak sądzę, wszystkie wyszczególnione wyżej funkcje, pozwalające doszukać się przesłanek edukacyjnych współodpowiedzialnych za podmiotową stronę kształcenia w postaci dyspozycji instrumentalnych /intelektualno-sprawnościowych/ i dyspozycji kierunkowych /osobowościowych lub emocjonalno-wolicjonalnych/. O poziomie przygotowania pedagogicznego kadr dowód-

1/ Por. Z. Zukowski...op.cit. s. 24.

czych decydować zatem będą takie determinanty jak wiedza, umiejętności, wartości, motywacje, zdolności i zainteresowania. Wyznaczniki te dość często występują w licznych pracach badawczych, a ich synkrytyczna analiza empiryczna stanowi przedmiot dalszych rozważań w niniejszym opracowaniu. Za teoretyczną podstawę przeprowadzenia analizy instrumentarium pedagogicznego dowódcy przyjęto wykładnię terminologiczną i merytoryczną zawartą w I części pracy naukowo-badawczej pt. "Transgresyjne podłoże przygotowania pedagogicznego kadr dowódczych WP", w ramach programu badawczego "Pedagogika 3".

3.1. Dyspozycje instrumentalne /intelektualno-sprawnościowe/

Udzielenie precyzyjnej odpowiedzi na pytanie: czym jest, czy też czym się zajmuje pedagogika?, nastęrcza sporo trudności. Problem ten wynika zarówno z różnorodności orientacji i poglądów jak również z wieloznaczności terminologicznych. Najczęściej jednak pedagogika pojmowana jest jako nauka o wychowaniu i kształceniu, obejmująca - w dużym uproszczeniu teorię nauczania /dydaktykę/ i teorię wychowania. W odniesieniu do praktyki, pedagogika zajmuje się działalnością wychowawczą, prowadzoną przez jednostki, zespoły i instytucje. Nie jest to jednak nigdy "czysta" praktyka, lecz zawiera w sobie zawsze elementy wiedzy o tej działalności.

Stąd też wychowanie, które jest przedmiotem pedagogiki, jest w pewnej mierze przez nią ukształtowane. "Pedagogika, zajmując się wychowaniem, zajmuje się jak gdyby sama sobą,

tyle, że w postaci wcielonej w działalność praktyczną".^{1/} Pedagogika rozumiana jako teoria ideału wychowawczego, "określa, jakiego człowieka powinniśmy wychowywać i jak należałoby to czynić, aby w konkretnych warunkach społecznego życia i jego przemian uzyskiwać rezultaty optymalne".^{2/}

Jakkolwiek na gruncie integralności i deferencji, dychotomiczny podział pedagogiki na teorię nauczania i teorię wychowania budzi wiele kontrowersji i wątpliwości /zasada jedności nauczania i wychowania, "nauczanie wychowujące"/, to dla celów badawczych, podział ten powszechnie jest stosowany.

Nie wdając się w dalsze szczegóły, dla potrzeb niniejszej pracy przyjęto dwudzielny podział właściwości /cech/ na instrumentalne i kierunkowe. W pierwszej grupie cech mieszczą się takie wyznaczniki jak wiedza pedagogiczna, dyspozycje intelektualne, umiejętności umysłowe i praktyczne. Do drugiej zaś zaliczono wartości, normy i postawy, rozpatrywane w kategoriach społecznych, zawodowych i osobotwórczych.

Nie ulega wątpliwości, że wiedza i umiejętności pedagogiczne w znacznej mierze decydują o poziomie i jakości ogólnozawodowego przygotowania kadr dowódczych. Aksjomat ten jest transpozycją twierdzenia: "O przydatności człowieka do pracy decydują umiejętności i wiedza zawodowa, związane z nabytymi doświadczeniami i wspomagane cechami moralnymi, intelektualnymi i fizycznymi".^{3/}

1/ B. Suchodolski, Pedagogika /w;/ Encyklopedia pedagogiki, Warszawa 1993, s. 535.
2/ Tamże, s. 536.
3/ T. Nowacki, Podstawy dydaktyki zawodowej, Warszawa 1979, s. 450.

Powyższe wywody teoretyczne wyjaśniają jak się wydaje - wystarczająco problematykę, jaka będzie rozpatrywana w wymiarze empirycznym.

3.1.1. Wiedza pedagogiczna i jej znaczenie w przygotowaniu ogólnozawodowym kadr dowódczych

W aspekcie popularno-naukowym termin "wiedza" ma dwa znaczenia:

1/ ogół wiadomości zdobytych dzięki uczeniu się, zasób wiadomości z jakiejś dziedziny, gałąź nauki;

2/ znajomość czegoś, uświadamianie sobie czegoś;^{1/}

Posiadany zasób wiedzy warunkuje aktywność i zachowanie się człowieka, bowiem "wszelkie czynności człowieka są kierowane dopływem informacji i wszystkie wymagają utrwalonych wiadomości".^{2/} Wiedza ma charakter kreacyjny, warunkuje skuteczne kształtowanie postaw i cech osobowości, jest motorem autokreacji. W założeniach perspektywnej koncepcji kształcenia i samokształcenia, proces nabywania wiedzy o świecie i o samym sobie jest wręcz nieodzowny.^{3/}

W literaturze naukowej, a także w powszechnym obiegu spotykamy różnorodne podziały i rodzaje wiedzy. Wyróżnia się wiedzę naukową i potoczną, ogólną, zawodową, społeczną i specjalistyczną.^{4/} Jeszcze inny podział istnieje w ujęciu

1/ Słownik języka polskiego, Warszawa 1995, s. 651.
2/ T. Tomaszewski, Aktywność człowieka /w:/ Psychologia jako nauka o człowieku, Warszawa 1976, s. 276.
3/ Por. J. Kozielecki, O człowieku wielowymiarowym, Warszawa 1988, s. 43-48.
4/ Zob. Słownik pedagogiki pracy, red. L. Koczaniewska-Zagórska, Warszawa 1986, s. 374.

psychologicznym, gdzie w obrębie problematyki myślenia i uczenia się istnieje wiedza przedmiotowa /"wiedza że"/ i wiedza o regułach myślenia /"wiedza jak"/.^{1/}

W głównych tezach kształcenia człowieka innowacyjnego, J.Kozielecki zauważa, że głównym celem procesu nauczania jest ukształtowanie postawy badawczej człowieka.^{2/} Oznacza to, że absolwent uczelni powinien mieć ukształtowaną postawę badawczą, która pozwala i ułatwia wykrywanie i rozwiązywanie problemów.

W metodyce przekazywania wiedzy maleje rola przekazu werbalnego, wzrasta natomiast rola doświadczeń osobistych, bezpośrednich kontaktów z rzeczywistością opartych na heurystycznych sposobach myślenia i refleksji. Informacje typu "wiem że" powinny być zastępowane przez informacje typu "wiem jak".^{3/} Nie wystarczy zatem wiedzieć np. co to jest sprawność fizyczna, ale ważne jest jak ją kształtować i utrzymać.

Wracając jednak na grunt pedagogiki, przyjmujemy, że "wiedza pedagogiczna obejmuje treści poznawcze, z zakresu zespołu nauk zajmujących się problematyką kształcenia i wychowania, utrwalone w umyśle ludzkim w toku uczenia się i praktycznego działania, służącego gromadzeniu doświadczeń edukacyjnych".^{4/}

-
- 1/ Cz.S.Nozal. Umysł, /w:/ Encyklopedia pedagogiczna. Warszawa 1993, s. 879.
 - 2/ Zob. J.Kozielecki...op.cit....s. 44.
 - 3/ Por. Tamże.
 - 4/ Zob. Praca naukowo-badawcza, red. M.Kucharzski, Warszawa 1995, s. 107. /"Pedagogika 3", etap I/

W wojskowym środowisku naukowym problematyka przygotowania pedagogicznego dowódcy, była w ostatnich latach przedmiotem badań empirycznych prowadzonych przez autorów niniejszej pracy, a także przez innych przedstawicieli wyższego szkolnictwa wojskowego.

W badaniach empirycznych nad intelektualno-sprawnościowymi uwarunkowaniami działalności dowódczo-sztabowej i wychowawczej oficerów, podjęto próbę udzielenia odpowiedzi na pytanie: w jakim stopniu wykształcenie oficerów wpływa na prestiż społeczny i pozycję zawodu wojskowego w środowisku inteligentkim. Szczegółowe wyniki badań na ten temat zawiera tabela nr 1.

TABELA 1

**WPLYW WYKSZTAŁCENIA OFICERÓW
NA PRESTIŻ SPOŁECZNY I POZYCJĘ ZAWODU WOJSKOWEGO
W ŚRODOWISKU INTELIGENTKIM /w %/**

| Lp | Komponenty wykształcenia akademickiego oficerów, decydujące o ich społeczno-zawodowej pozycji w gronie współczesnej inteligencji | Stopień wpływu | | | | |
|----|--|----------------|-------------|-------|-------|----------------|
| | | wysoki | średni | niski | żaden | nie mam zdania |
| 1. | Wykształcenie ogólne /humanistyczne, ścisłe, techniczne/ | <u>41,7</u> | 40,3 | 13,9 | 2,8 | 1,4 |
| 2. | Wykształcenie ogólnozawodowe /ogólnowojskowe tzw. kierunkowe/ | 25,7 | <u>50,0</u> | 18,8 | 2,8 | 2,8 |
| 3. | Wykształcenie specjalistyczne /dot. pełnionych funkcji/ | 31,3 | <u>41,7</u> | 21,5 | 1,4 | 3,5 |
| 4. | Poziom kultury osobistej i zawodowej oficerów implikujący ich styl życia i pracy | <u>58,3</u> | 26,4 | 11,1 | 2,8 | 0,7 |

x/ W tabeli podkreślono dane dominujące dla poszczególnych odpowiedzi.

Zródło: badania własne.

Z uzyskanych danych wynika, że za podstawowe komponenty wykształcenia, decydujące w "stopniu wysokim" o przynależności oficerów do warstwy inteligencji, badani uznali przede wszystkim: wykształcenie ogólne - 41,7% oraz poziom kultury osobistej i zawodowej, przejawiający się w stylu życia i pracy - 58,3%, stanowiący konsekwencję ogólnego i zawodowego wykształcenia kadry oficerskiej. Natomiast co czwarty respondent uważa, że wykształcenie ogólnozawodowe, a co trzeci, że wykształcenie specjalistyczne, decyduje w stopniu wysokim o prestiżu społecznym i pozycji oficera w środowisku inteligenckim.

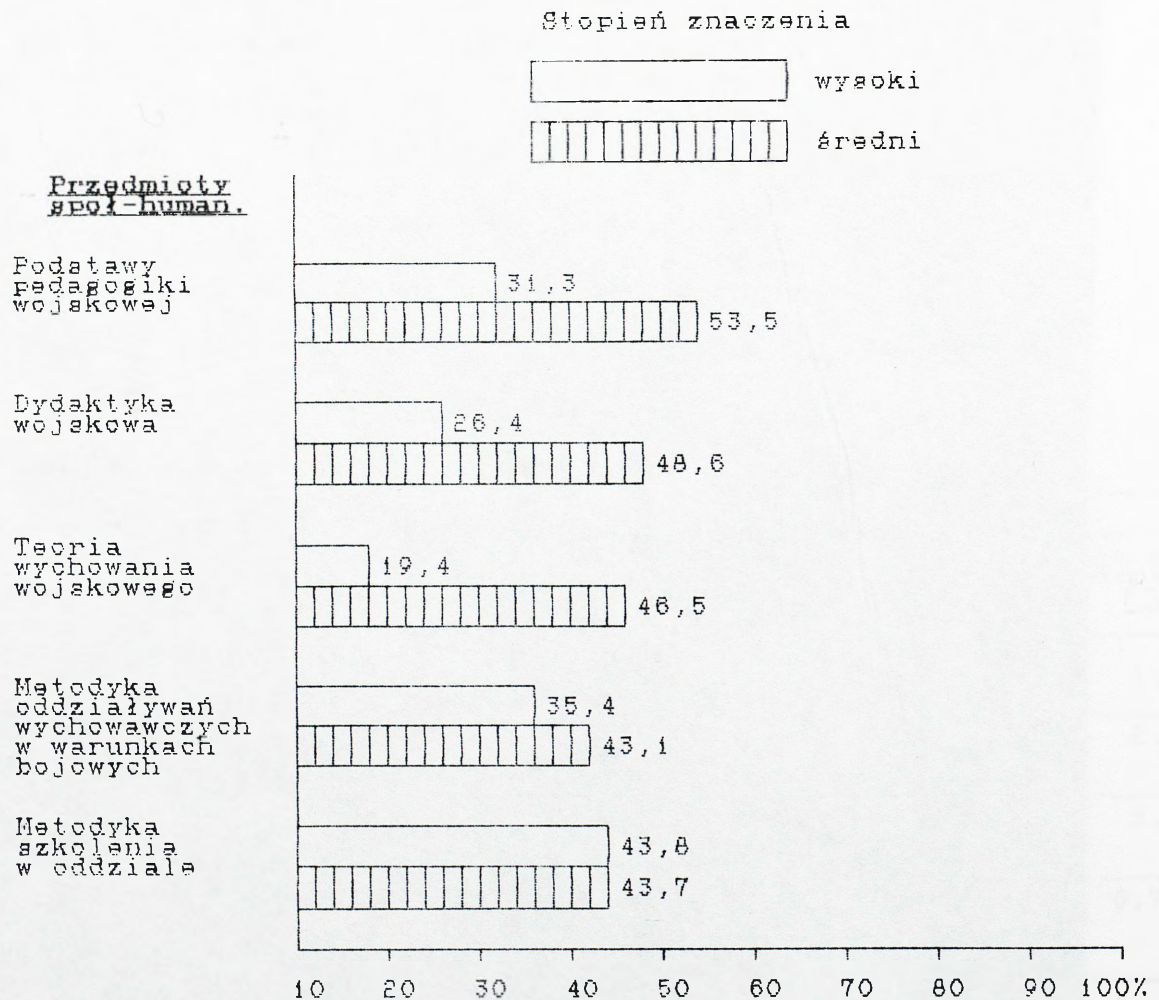
Z powyższego wynika konstatacja, że wykształcenie wszechstronne nie może być deprecjonowane, a im wyższy poziom kształcenia, tym więcej powinno zajmować miejsca w programowych celach i treściach edukacyjnych.^{1/}

Na kumulowanie, asymilowanie i późniejsze wykorzystanie wiedzy pedagogicznej w praktyce dowódczej, istotny wpływ wywierają treści programowe, mieszczące się w obrębie określonych przedmiotów humanistycznych. Kwestia ta wydaje się bezsporna.

Z badań nad znaczeniem wybranych przedmiotów humanistycznych /pedagogika i jej subdyscypliny/ dla wykształcenia ogólnozawodowego studentów AON wynika, że prawie co trzeci badany nadaje wysokie znaczenie takim przedmiotom jak: pedagogika wojskowa /31,3%/, dydaktyka wojskowa /26,4%/ oraz metodyka oddziaływań wychowawczych w warunkach bojowych /35,4%/.

Blisko połowa badanych respondentów uważa, że przedmioty te w stopniu średnim wpływają na przygotowanie ogólnozawodowe.

Z ogólnego zestawienia przedmiotów społeczno humanistycznych, analizie porównawczej poddano te, które w stopniu wysokim i średnim - zdaniem studentów - mają znaczenie dla wszechstronnego wykształcenia. Wyniki z tej analizy przedstawiono na rys. 1.



Rys. Ocena znaczenia przedmiotów społeczno-humanistycznych dla ogólnozawodowego wykształcenia absolwentów AON.

Zródło: badania własne.

Dane z diagramu wskazują jednoznacznie, że wiedza z przedmiotów społeczno-humanistycznych ma istotne znaczenie dla ogólnozawodowego wykształcenia oficerów, a co za tym idzie jest ze wszęch miar przydatna w praktyce dydaktyczno-wychowawczej każdego dowódcy.

W celu określenia poziomu wiedzy oficerów w zakresie teorii i metodyki wychowania fizycznego przeprowadzono badania, stosując test wiadomości jedynego wyboru /załącznik 1/. Test zawierał 25 pytań, pogrupowanych w trzech grupach tematycznych:

- 1 grupa /pyt. 1-8/ - dotyczyła podstawowych pojęć z teorii w.f.;
- 2 grupa /pyt. 9-17/ - obejmowała wiadomości z anatomii i fizjologii;
- 3 grupa /pyt. 18-25/ - zawierała podstawowe wiadomości z organizacji i metodyki w.f.

Wyniki testu przedstawia tabela nr 2.

TABELA 2

WYNIKI Z TESTU W GRUPACH TEMATYCZNYCH

/w %/

| Blok tematyczny | Odpowiedzi poprawne | Odpowiedzi błędne |
|---------------------------|---------------------|-------------------|
| 1. Rozumienie pojęć | 67,5 | 32,5 |
| 2. Anatomia i fizjologia | 57,4 | 42,6 |
| 3. Organizacja i metodyka | 48,7 | 51,3 |

Zródło: badania własne

Z powyższych danych wynika, że badani oficerowie najlepiej opanowali znajomość podstawowych pojęć, najslabiej zaś przyswojono wiedzę z organizacji i metodyki w.f. Oznacza to, że w sferze pedagogicznej wychowania fizycznego badani oficerowie wykazują spore zaległości. Zjawisko to należy uznać za niepokojące, bowiem każdy oficer-dowódca odpowiada za organizowanie i rozwój kultury fizycznej w swojej jednostce. Nie mając jednak podstawowego kwantum wiedzy organizacyjno-metodycznej, nie może liczyć na sukcesy dydaktyczno-wychowawcze w tej dziedzinie. Tak więc dochodzimy do kolejnej konstatacji, że w procesie kształcenia oficerów /na każdym szczeblu/ należy uwzględnić tematykę dotyczącą organizacji i metodyki w.f.

W czasie egzaminów wstępnych kandydatów do AON przeprowadzonych w dniach 11 - 14.12.1995 r., zbadano znajomość wybranych zagadnień z metodyki wychowania fizycznego. Badaniami objęto 80 oficerów, którzy odpowiadali na trzy pytania:

1/ proszę wymienić formy organizacyjne zajęć z wychowania fizycznego;

2/ proszę wymienić metody treningowe stosowane w zajęciach z w.f.;

3/ proszę wymienić cechy motoryczne człowieka.

Wyniki z badań przedstawia tabela nr 3.

TABELA 3

ZNAJOMOŚĆ METODYKI WYCHOWANIA FIZYCZNEGO
PRZEZ KANDYDATÓW DO AON

| Zakres wiedzy | Pozytywnie | | Negatywnie | | Razem | |
|------------------|------------|------|------------|------|-------|-----|
| | N | % | N | % | N | % |
| FORMY | 8 | 10 | 72 | 90 | 80 | 100 |
| METODY | 4 | 5 | 76 | 95 | 80 | 100 |
| CECHY MOTORYCZNE | 66 | 82,5 | 14 | 17,5 | 80 | 100 |

Źródło: badania własne.

Dane powyższe wskazują na bardzo niski poziom wiedzy badanych dotyczącej form organizacyjnych i metod treningowych stosowanych w wychowaniu fizycznym. Wyniki te budzą zdziwienie i wątpliwości, bowiem w programach kształcenia WSO, przewiduje się na zajęcia metodyczne 54 godz.^{1/}

Z innych badań empirycznych, w interesującej nas problematyce, warto przytoczyć pracę T. Puściana. Autor ten, podejmując próbę modelowego rozwiązania przygotowania kadr dowódców batalionów, przedstawia stopień przygotowania absolwentów WKDO do wykonywania obowiązków służbowych. Oceny przygotowania wyrażane są przez pryzmat wypowiedzi wykładowców, ekspertów, przełożonych i absolwentów. Wyniki ujęto w tabeli nr 4.

1/ Zob. Program kształcenia WSO - Wrocław 1995 r.

STOPIEŃ PRZYGOTOWANIA ABSOLWENTÓW WKDO

DO WYKONYWANIA OBOWIĄZKÓW SŁUŻBOWYCH

/w %/

| Stopień przygotowania | Wykładowcy | Ekspertci | Przełożeni | Absolwenci |
|-----------------------|------------|-----------|------------|------------|
| bardzo dobrze | 29,0 | - | 22,0 | 24,0 |
| dobrze | 47,0 | 52,0 | 33,0 | 53,6 |
| dość dobrze | 24,0 | 48,0 | 38,0 | 19,2 |
| słabo | - | - | 7,0 | 3,2 |
| b. słabo | - | - | - | - |
| R a z e m | 100 | 100 | 100 | 100 |

Źródło: T. Puścian. Model przygotowania dowódców batalionów piechoty i czołgów na WKDO. Praca doktorska. AON 1994.

Interpretacja powyższych wyników wskazuje na zróżnicowanie ocen co do stopnia przygotowania absolwentów WKDO /dowódców batalionów/. W opiniach wykładowców, przełożonych i absolwentów niecałe 30% badanych sytuuje przygotowanie dowódców batalionów na poziomie "bardzo dobrym". Najwyższe wskaźniki we wszystkich grupach badanych plasują się na poziomie "dobrym", oscylując w granicach od 33% /przełożeni/ do 53,6% /absolwenci/. Najbardziej miarodajne wydają się być wyniki przełożonych i ekspertów, które mieszczą się na poziomie "dobrym" w przedziale 33%-52%, a na poziomie "dość dobrym" - 38%-48%. Zaledwie 7% przełożonych i 3,2% absolwentów ocenia stopień przygotowania na poziomie "słabo". Oz-

nacza to, że przygotowanie absolwentów WKDO /w ogólnym ujęciu" należy uznać jako dobre.

Niepokój budzi jednak znajomość form i metod kształcenia przez absolwentów AON, co potwierdzają badania J.Łazarka.

Z badań prowadzonych przez tego oficera w okresie styczeń-luty 1995 roku wynika, że znajomość form dydaktycznych przez absolwentów AON jest niewystarczająca. Stosując skalę sześciostopniową do oceny znajomości form i metod kształcenia wspomniany autor uzyskał następujące wyniki:^{1/}

1/ w przedziale skali 1-3 występują wskaźniki znajomości form wyrażane w %:

- wykład - 40%
- informacja - 33%
- seminarium - 35%
- pokaz - 33%
- ów. taktyczne - 25%

2/ znajomość wybranych metod ocenionych w skali 1-3 wskazują proporcje:

- dyskusja - 55%
- metoda sytuacyjna - 55%
- metoda problemowa - 55%

Przedstawione wyżej wskaźniki procentowe oznaczają, jaki odsetek badanych absolwentów wykazał się niską znajomością form i metod kształcenia, bowiem ich odpowiedzi miściły się w skali ocen 1-6, w przedziale 1-3 /gorsi/. Z tego wynika,

1/ J.Łazarek. Sprawozdanie z badania opinii w zakresie przygotowania metodycznego absolwentów AON. Warszawa 1995.

że pozostały odsetek badanych mieścił się w przedziale 4-6 /lepsi/. Przedstawione wyniki wskazują jednoznacznie, że prawie połowa badanych opanowała wiedzę pedagogiczną w zakresie form i metod kształcenia, zaledwie na poziomie dostatecznym. Fakty powyższe implikują kolejną konstatację. Każdy dowódca jest nauczycielem i wykładowcą, stąd też dobra znajomość form i metod nauczania jest warunkiem koniecznym, choć niewystarczającym skutecznej funkcjonalności pedagogicznej.

Kwalifikacje zawodowe zdobywane przez podchorążych podczas studiów w WSO, były przedmiotem badań zrealizowanych przez Z.Droзда. Autor ten do kwalifikacji zawodowych przyszłego oficera-dowódcy, zalicza między innymi wiedzę pedagogiczną. Z badań tych wynika, że aż 76% badanych oficerów, krytycznie ocenia udział WSO w przekazywaniu i ugruntowaniu wiedzy pedagogicznej.^{1/} Sytuacja ta wydaje się paradoksalna, bowiem w programach kształcenia na przedmiot "pedagogika" przeznaczają się w WSO - Wrocław 62 godz., a w WSO - Poznań 60 godz. oraz na metodykę wychowania i szkolenia wojskowego - 30 godz.

Rozważania powyższe, oparte na analizie wyników badań, generują wnioski i konstatacje natury ogólnej:

1/ Wiedza i dyspozycje intelektualno-psychiczne w dużej mierze determinują przygotowanie pedagogiczne dowódcy;

2/ W procesie edukacji oficerów, przygotowanie ich do

1/ Z.Drozd. Kształtowanie współodpowiedzialności wyższych szkół oficerskich i jednostek wojskowych w procesie przygotowania zawodowego podchorążych. Rozprawa doktorska. Warszawa 1995, s. 66.

funkcjonalności pedagogicznej pozostaje w wyraźnej sprzeczności /antynomii/ z postulowanymi założeniami transgresyjnej koncepcji osobowości.

3.1.2. Umiejętności umysłowe

"Umiejętność" - w powszechnym znaczeniu - to praktyczna znajomość czegoś, biegłość w czymś, zdolność wykonywania czegoś.^{1/}

W psychologii "umiejętność" definiowana jest jako sprawność posługiwania się zdobytym doświadczeniem /wiedzą i operacjami/ przy wykonywaniu określonych zadań.^{2/} Psychologia poznawcza przyjmuje, że umiejętność to dyspozycja /gotowość/ do podjęcia czynności poznawczych lub poznawczo motorycznych, mających na celu zrealizowanie określonego zwykle złożonego zadania.^{3/}

Pojęcie umiejętności w eksplikacji pedagogicznej, rozumiane jest jako "sprawność w posługiwaniu się odpowiednimi wiadomościami przy wykonywaniu określonych zadań".^{4/}

Proces nabywania /kształtowania/ umiejętności przebiega w trzech etapach:

1. Etap poznawczy - następuje tu kodowanie w pamięci wszelkich informacji, mediacja werbalna, instruowanie, czyli przekazywanie i asymilacja wiedzy i nauczanie czynności.

1/ Słownik języka polskiego. Warszawa 1995, s. 556.

2/ Słownik Psychologiczny, red. W. Szewczyk. Warszawa 1979, s. 316.

3/ Por. z definicją Z. Chlewińskiego /w:/ Psychologia, red. T. Tomaszewski, Warszawa 1978

4/ W. Okoń, Słownik pedagogiczny. Warszawa 1984, s. 329. Tamże znajdujemy podział na umiejętności umysłowe i umiejętności praktyczne.

2. Etap asocjacyjny /skojarzeniowy/ - "obejmuje doskonalenie czynności /'wyglądanie"/ poprzez eliminację błędów.

3/ Etap autonomiczny - obejmuje samodoskonalenie umiejętności z dążeniem do perfekcji.

Pierwsze dwa etapy kształtowania umiejętności realizowane są w procesie edukacji zinstytucjonalizowanej /WBO, WKDO, AON/, natomiast etap trzeci dotyczący autoedukacji ustawicznej, do której uczelnia winna absolwentów przygotować. Praktyka edukacyjna wyższego szkolnictwa wojskowego nie potwierdza - jak się wydaje - powyższych założeń.

Z przytoczonych wyżej sekwencji terminologicznych można sformułować definicję operacyjną, adekwatną do analizowanej problematyki, przyjmując, że UMIEJĘTNOŚCI PEDAGOGICZNE DOWODCY, to zespół dyspozycji intelektualno-praktycznych, pozwalających podejmować czynności myślowe i sensomotoryczne w celu skutecznej realizacji zadań dydaktyczno-wychowawczych. W takim kontekście podział umiejętności na dwie kategorie: umiejętności umysłowe i umiejętności praktyczne wydaje się uzasadniony. Przejdźmy zatem do refleksji empirycznej i interpretacji wyników badań dotyczących kategorii umiejętności umysłowych.

Przeprowadzone badania wykazały, że umiejętności umysłowe oficerów wpływają znacząco na sprawne dowodzenie wojskami.^{1/} Stwierdzone, że ponad 50% badanych uzależnia w stopniu wysokim sprawność dowodzenia od takich umiejętności umysłowych, jak:

1/ Źródło: badania własne.

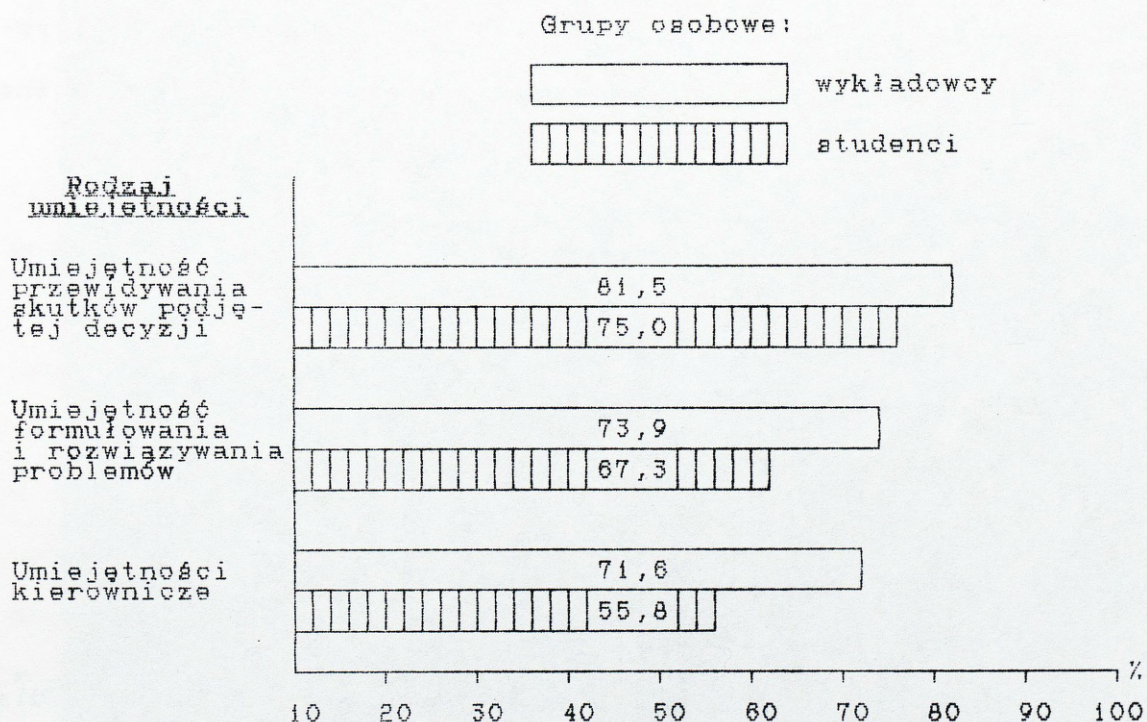
- umiejętność przewidywania zdarzeń i skutków podjętej decyzji - 79,2%;

- umiejętność dostrzegania, formułowania i rozwiązywania problemów - 71,5%;

- umiejętność twórczego myślenia - 57,6%.

Blisko połowa badanych w stopniu wysokim uzależnia sprawne dowodzenie od umiejętności samooceny i samokontroli własnej działalności służbowej /45,1%/ oraz od umiejętności indywidualnego samodoskonalenia zawodowo-specjalistycznego /42,4%/.

W korelacyjnym układzie, wyniki badań preferowanych umiejętności dowódcy, wynikających z wypowiedzi wykładowców i studentów AON, przedstawia rys. 2..



Rys. Najważniejsze umiejętności kadry oficerskiej /dane w %;

VCr = 0,281/.

Źródło: badania własne.

Z diagramu danych skorelowanych wynika, że wykładowcy w porównaniu do studentów bardziej zdecydowanie opowiadają się za umiejętnościami teoretyczno-praktycznymi, które okazały się dominujące w hierarchii sprawności profesjonalnych decydujących w stopniu wysokim o efektywnym dowodzeniu.

Przedstawione wyniki badań dowodzą bezsprzecznie, że właściwie rozwinięte umiejętności umysłowe, decydują w sposób istotny o twórczej inicjatywie i samodzielności oficerów w rozwiązywaniu złożonych różnorodnych problemów natury dydaktyczno-wychowawczej, których w sferze dowodzenia z pewnością nie brakuje.

3.1.3. Umiejętności praktyczne

Umiejętności praktyczne w głównej mierze determinują sprawność dowodzenia. Ujmując problem w sposób interdyscyplinarny, do najważniejszych umiejętności praktycznych można zaliczyć:

- umiejętności kierownicze;
- umiejętności prakseologiczne;
- umiejętności erudycyjne;
- umiejętności integracyjne;
- umiejętności menedżerskie;
- umiejętności pedagogiczne;
- umiejętności instruktorsko-metodyczne;
- umiejętności manualne.

Jakie zatem znaczenie mają wymienione umiejętności dla

sprawnego dowodzenia? Odpowiedzi na to pytanie udzielają wyniki badań zamieszczone w tabeli nr 5.

TABELA 5

**STOPIEŃ ZNACZENIA WYBRANYCH UMIEJĘTNOŚCI PRAKTYCZNYCH
KADRY OFICERSKIEJ DLA SPRAWNEGO KIEROWANIA
/DOWODZENIA/ WOJSKAMI**

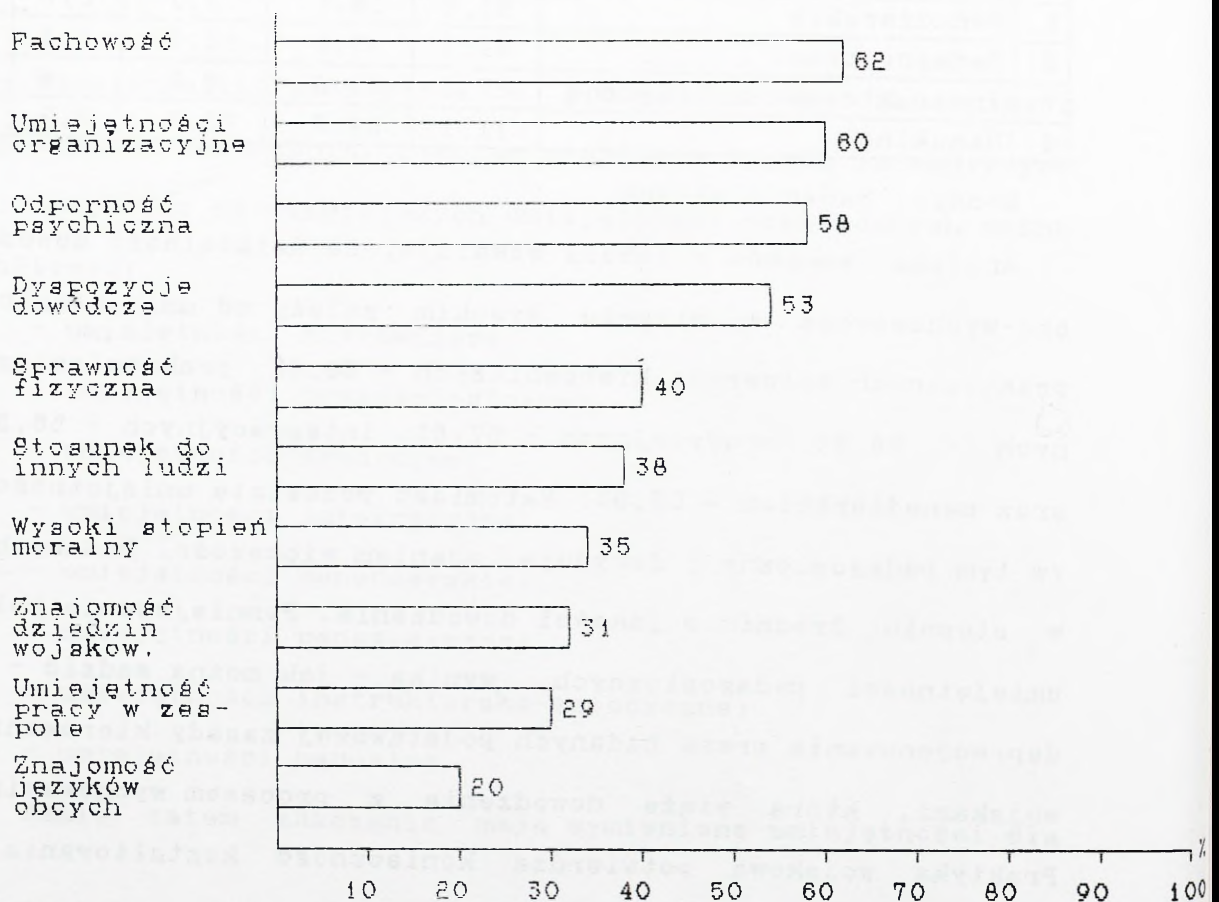
| Lp | Wybrane umiejętności praktyczne | Stopień wpływu | | | | |
|----|---------------------------------|----------------|--------|-------|-------|----------------|
| | | wysoki | średni | niski | żaden | nie mam zdania |
| 1. | Kierownicze | 67,8 | 29,9 | 0,7 | 0,7 | - |
| 2. | Prakseologiczne | 58,3 | 34,7 | 4,9 | 0,7 | 0,7 |
| 3. | Erudycyjne | 57,6 | 35,4 | 6,3 | 0,7 | - |
| 4. | Integracyjne | 56,3 | 37,5 | 6,3 | - | - |
| 5. | Menadżerskie | 53,5 | 36,1 | 8,3 | 0,7 | 1,4 |
| 6. | Pedagogiczne | 42,4 | 43,8 | 12,5 | 1,4 | - |
| 7. | Instruktorsko-metodyczne | 27,1 | 61,8 | 9,0 | 1,4 | 0,7 |
| 8. | Manualne | 11,1 | 54,9 | 25,7 | 6,9 | 1,4 |

Źródło: badania własne.

Analiza wyników z tabeli wskazuje, że działalność dowódczo-wychowawcza w stopniu wysokim zależy od umiejętności praktycznych oficerów: kierowniczych - 68,8%, prakseologicznych - 58,3%, erudycyjnych - 57,6%, integracyjnych - 56,3% oraz menadżerskich - 53,5%. Natomiast pozostałe umiejętności /w tym pedagogiczne/, decydują, zdaniem większości badanych, w stopniu średnim o jakości dowodzenia. Pomniejszanie roli umiejętności pedagogicznych, wynika - jak można sądzić - z deprecjonowania przez badanych podstawowej zasady kierowania wojskami, która wiąże dowodzenie z procesem wychowania. Praktyka wojskowa potwierdza konieczność kształtowania u przyszłych dowódców podstawowych umiejętności pedagogicznych, wśród których można wyróżnić:

- umiejętność właściwego doboru ludzi do realizowanych zadań;
- przekonywanie i motywowanie podwładnych do aktywnej i skutecznej działalności;
- integrowanie zespołów ludzkich wokół określonych celów działania;
- kształtowanie właściwych stosunków międzyludzkich;
- obiektywizm w ocenie ludzi i ich działalności.

Do interesujących spostrzeżeń dochodzi Z.Drozd. Struktura preferencji dyspozycji i umiejętności dowódcy na pierwszym stanowisku służbowym ilustruje wykres na wykres na rys. 3.



Rys. 3. Umiejętności /cechy preferowane przez oficerów na pierwszym stanowisku służbowym.

Zródło: Z.Drozd. Praca doktorska, s. 49.

Wyniki z diagramu wskazują, że kadra oficerska z jednostek wojskowych, najwyżej ceni u absolwentów WSO umiejętności fachowe, a więc te, które wynikają z przygotowania ogólnowojskowego i specjalistycznego. Na uwagę zasługuje jednak fakt, że ponad połowa badanych /53%/ preferuje dyspozycje dowódcze. Za niepokojące należy uznać wskaźniki dotyczące umiejętności pracy w zespole /zaledwie 29%/. Wysokie miejsce w hierarchii pożądaných dyspozycji przyszłego dowódcy /absolwenta WSO/ zajmuje odporność psychiczna /58%/. Poziom przygotowania psychofizycznego oficerów /absolwentów AON/ w samocenie badanych przedstawia tabela nr 6.

Dane z tabeli pokazują, że badani lepiej przygotowani są pod względem psychofizycznym do wykonywania zadań w okresie pokojowym niż w warunkach wojny. Skuteczność przygotowania psychofizycznego obrazuje diagram na rys. 4.

Graficzna prezentacja przygotowania psychofizycznego absolwentów AON, potwierdza wyższy poziom na okres pokoju niż na okres działań wojennych.

Podjmując próbę oceny udziału WSO w kształceniu kwalifikacji zawodowych przyszłych oficerów, wspomniany wcześniej Z.Drozd podaje, że w świetle wyników badań, aż 76% badanych krytycznie ocenia udział WSO w kształceniu podchorążych w zakresie wiedzy pedagogicznej, 60% pod względem umiejętności pracy w zespole oraz 77% negatywnie ocenia przygotowanie do dowodzenia i wychowania podwładnych.^{1/}

^{1/} Źródło: Z.Drozd. Praca doktorska, s. 66.

POZIOM PRZYGOTOWANIA PSYCHOFIZYCZNEGO
DO PEŁNIENIA FUNKCJI DOWODZCO-SZTABOWYCH
W OKRESIE WOJNY I POKOJU W SAMOCENNIU BADANYCH

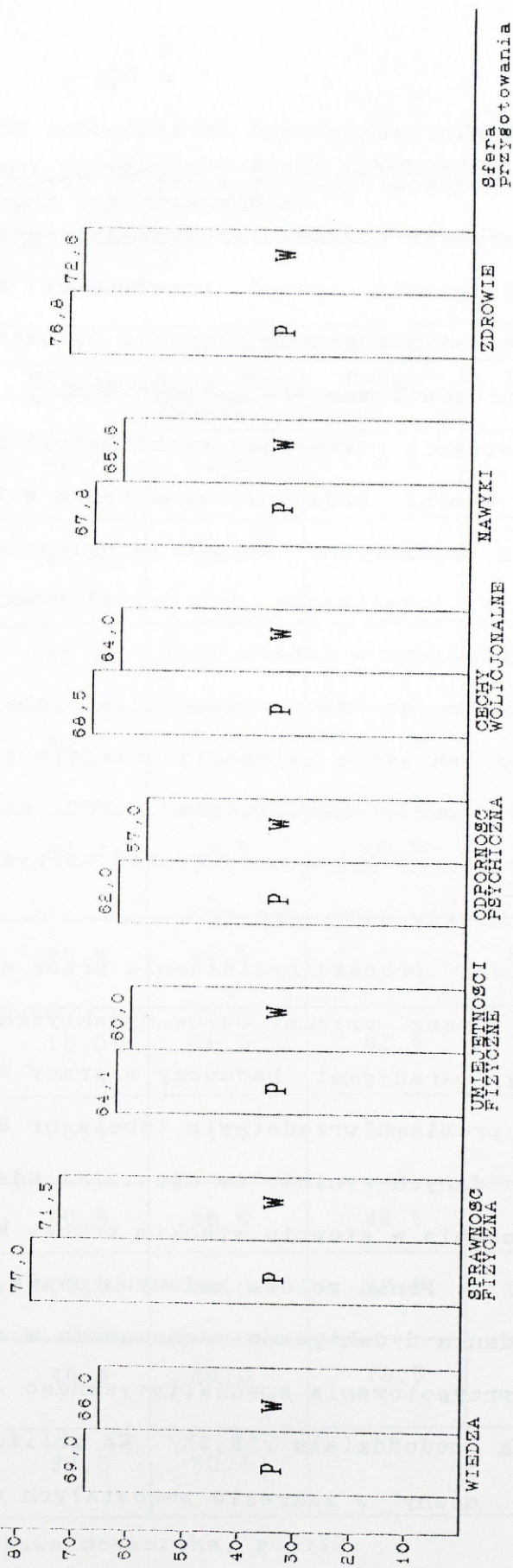
TABELA 6

| LP | SPERA PRZYGOTOWANIA | OCENA PRZYGOTOWANIA | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|--|---------------------|------|----|------|----|-----------------|----|------|----|------|----|------|----|------|----|------|
| | | NA OKRES WOJNY | | | | | NA OKRES POKOJU | | | | | | | | | | |
| | | 5 | | 4 | | 3 | | 2 | | 5 | | 4 | | 3 | | 2 | |
| N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | | |
| 1. | WIEDZA Teoria i metody WF | 10 | 8,3 | 48 | 40,0 | 30 | 25,0 | 32 | 26,7 | 10 | 8,3 | 52 | 43,4 | 40 | 33,3 | 18 | 15,0 |
| 2. | SPRAWNOŚĆ FIZYCZNA | 35 | 29,1 | 30 | 25,0 | 24 | 20,0 | 31 | 25,9 | 40 | 33,3 | 38 | 31,7 | 28 | 21,7 | 16 | 13,3 |
| 3. | UMIĘTNOŚCI FIZYCZNE | 12 | 10,0 | 18 | 15,0 | 48 | 40,0 | 42 | 35,0 | 15 | 12,5 | 22 | 18,3 | 56 | 46,7 | 27 | 22,5 |
| 4. | ODPORNOŚĆ PSYCHICZNA | 9 | 7,5 | 9 | 7,5 | 57 | 47,5 | 45 | 37,5 | 12 | 10,0 | 18 | 15,0 | 60 | 50,0 | 30 | 25,0 |
| 5. | CECHY WOLICJONALNE /ogważa, zdecydowanie bina wojsa/ | 16 | 13,3 | 22 | 18,3 | 52 | 43,4 | 30 | 25,0 | 20 | 16,7 | 28 | 21,7 | 59 | 49,1 | 15 | 12,5 |
| 6. | NAWYKI DO UPRAWIANIA GWIOZDZEM FIZYCZNYCH | 2 | 1,7 | 40 | 33,3 | 68 | 56,7 | 10 | 8,3 | 5 | 4,2 | 41 | 34,2 | 70 | 58,3 | 4 | 3,3 |
| 7. | ZDROWIE | 20 | 16,7 | 52 | 43,3 | 32 | 26,6 | 16 | 13,4 | 25 | 20,8 | 56 | 46,7 | 34 | 28,3 | 5 | 4,3 |

Zródło: badania własne

Współczynnik
skuteczności
/w %/

P Okres pokoju
W Okres wojny



Rys. 4. Skuteczność Przygotowania psychofizycznego oficerów.
Źródło: badania własne.

Tak krytyczny osąd działalności WSO w obszarze przygotowania pedagogicznego przyszłych dowódców, implikuje konieczność przewartościowania celów i treści programowych oraz do wartościowania rangi przedmiotów humanistycznych. Ocenę znaczenia tych przedmiotów dla wykształcenia wszechstronnego studentów AON zawiera załącznik 3.

W obrębie rozważanej problematyki na uwagę zasługują również wyniki badań uzyskane przez W.Korczyca. Autor ten wymienia różnorodne kategorie umiejętności, wskazując jednocześnie lokalizację ich kształtowania. Wyniki z tych badań przedstawiono w tabeli nr 7.

Analizując dane zawarte w tabeli łatwo zauważyć, że pierwszych sześć kategorii umiejętności powinny być opanowane w czasie kształcenia w WSO, następne cztery w trakcie pracy zawodowej, a umiejętność korzystania z komputera, podczas kursów podyplomowych.

Ocena procesu kształcenia przez absolwentów WSO, widzianego przez pryzmat celów dydaktyczno-wychowawczych, to kolejny paradygmat badawczy w pracy W.Korczyca. Wyniki badań tego problemu przedstawia tabela nr 8.

Z danych wynika, że niewielki odsetek badanych absolwentów ocenia w stopniu wysokim proces kształcenia w WSO /8,1 - 19,6%/. Ponad połowa badanych uważa, że WSO realizuje cele i zadania dydaktyczno-wychowawcze w stopniu średnim w zakresie przygotowania specjalistycznego /61,8%/ i metodyki szkolenia pododdziału /55,5%/. Na zbliżonym poziomie kształtują się oceny w zakresie pozostałych umiejętności z wyjątkiem

TABELA 7

WYBRANE UMIEJĘTNOŚCI POTRZEBNE W PRACY ZAWODOWEJ
I MIEJSCE ICH OPANOWANIA
/PROFONOWANE PRZEZ ABSOLWENTÓW - DANE W %/

| UMIEJĘTNOŚCI | MIEJSCE OPANOWANIA | | | |
|---|--------------------|----------------------------------|-------------------|------|
| | Studia w WBO | Koszt. po- dyplom. /kursy/ | Praca zawodowa | Inne |
| Kierowanie zespołami ludzkimi | 56,5 | 34,0 | 9,5 | - |
| Posługiwanie się sprzętem bojowym /specjalistycznym/ | 67,0 | 10,5 | 18,0 | 4,5 |
| Organizowanie pracy własnej | 72,5 | 18,5 | 7,5 | 1,5 |
| Wyszukiwanie potrzeb- nych informacji w li- teraturze | 69,0 | 16,0 | 12,5 | 2,5 |
| Zwięźszość precyzowa- nia myśli - stawiania zadań | 64,0 | 13,5 | 20,5 | 2,0 |
| Posługiwanie się je- zykami obcymi | 65,5 | 16,5 | - | 18,0 |
| Śledzenie osiągnięć w swojej dziedzinie | 15,0 | 21,0 | 62,5 | 1,5 |
| Korzystania z doś- wiadczeń innych osób | 28,0 | 11,5 | 55,5 | 5,0 |
| Pracy w zespole | 20,5 | 38,0 | 42,5 | 1,0 |
| Opracowywania doku- mentacji | 14,5 | 38,0 | 47,5 | - |
| Określania wymagań dla siebie i innych | 48,5 | 29,0 | 18,5 | 6,0 |
| Korzystania z kompu- tera | 39,5 | 60,5 | - | - |

Zródło: W.Kerczyo. Rozprawa doktorska, s. 117.

TABELA 6

OCENA PROCESU KSZTAŁCENIA W WYŻSZYCH SZKOŁACH OFICERSKICH
W ZAKRESIE REALIZOWANYCH CELEW I ZADAŃ DYDAKTYCZNO-
WYCHOWAWCZYCH PRZEZ ABSOLWENTÓW WSO /dane w %/

| Cele i zadania | Stopień realizacji celów i zadań w procesie kształcenia | | | | |
|--|---|--------|-------|-------|----------------|
| | wysoki | średni | niski | żaden | nie mam zdania |
| dydaktyczno-wychowawcze | | | | | |
| Zapewnienie odpowiedniego przygotowania fachowego - specjalistycznego | 19,6 | 61,8 | 13,2 | 1,1 | 4,3 |
| Przygotowanie do działalności planistyczno-organizacyjnych | 10,8 | 35,5 | 51,1 | 1,2 | 1,4 |
| Przygotowanie z zakresu metodyki szkolenia pododdziału | 12,6 | 55,5 | 29,3 | 1,4 | 1,2 |
| Umiejętności z zakresu działalności gospodarczo-finansowej w pododdziale | 11,1 | 22,9 | 61,8 | 1,4 | 2,8 |
| Umiejętność samoceny i samokontroli własnej działalności służbowej | 10,4 | 61,8 | 23,6 | 2,8 | 1,4 |
| Opanowanie wiedzy ogólnokształcącej na poziomie wyższej szkoły zawodowej | 8,1 | 51,8 | 35,9 | 1,4 | 2,8 |
| Nawyki permanentnego, indywidualnego przyswajania wiedzy | 12,4 | 54,3 | 27,6 | 2,6 | 3,2 |
| Umiejętność samodzielnej analizy, oceny zjawisk i faktów | 10,4 | 54,2 | 28,9 | 2,4 | 4,2 |

Zródło: W.Korczyo. Rozprawa doktorska, s. 70.

działalności planistyczno-organizacyjnych /35,5%/ oraz umiejętności w zakresie działalności gospodarczo-finansowej w pododdziale /22,9%/.

Wyniki powyższe upoważniają do uogólnienia, że WSO realizują cele i zadania dydaktyczno-wychowawcze w zakresie pedagogicznym, w stopniu średnim.

Dokonana w niniejszym podrozdziale synkretyczna analiza wyników badań wykazała, że:

1. Wiedza i umiejętności pedagogiczne w znacznej mierze i w istotny sposób determinują poziom wszechstronnego wykształcenia kadr dowódczych, są ważnymi atrybutami ich kwalifikacji zawodowych.

2. Dyspozycje intelektualno-sprawnościowe /wiedza i umiejętności/ dowódców wykazały antynomię w stosunku do założeń dydaktyczno-wychowawczych obowiązujących w wyższym szkolnictwie wojskowym. Świadczy o tym większość ocen, opinii i poglądów w tej kwestii, mających zdecydowanie negatywny wydźwięk. Oznacza to, że przygotowanie pedagogiczne nie znajduje w praktyce edukacyjnej WSO i AOM należnego uznania, że "spychane" jest na peryferie wszechstronnego kształcenia oficerów i nie przystaje do kanonów współczesnej edukacji, opartej na gruncie innowacji, podmiotowości i transgresji.

3. Badania potwierdzają potrzebę dalszej modyfikacji programów kształcenia w uczelniach wojskowych, poprzez sukcesywne przewartościowanie przedmiotowych treści pedagogiki, gdzie wiedza encyklopedyczna czy też definicyjna typu "wiem że", powinna ustępować miejsca wiedzy metodologicznej i metodycznej typu "wiem jak".

4. W celu dowartościowania i podniesienia poziomu wiedzy i umiejętności pedagogicznych kadr dowódczych, zasadne wydaje się zintensyfikowanie kształcenia doskonalącego w formie podyplomowych kursów pedagogizacji.

3.2. Preferencje aksjologiczne oficerów i ich pedagogiczne konsekwencje.

Jaka jest współczesna kadra oficerska? Jakie wartości, normy i cechy, przypisane kierunkowej stronie osobowości, uznaje za pożądane i reprezentatywne dla dowódczo-wychowawczej praktyki wojskowej? Czy preferowany przez oficerów system wartości, sprzyja ich efektywnemu uczestnictwu w dynamicznych przemianach strukturalno-organizacyjnych i merytorycznych współczesnych sił zbrojnych? Sformułowane pytania w powiązaniu z problemami szczegółowymi zawartymi w studium teoretycznym, stanowiącym pierwszy etap badań, określiły poznawczy zakres empirycznych dociekań niniejszego podrozdziału. Mając to na uwadze oraz świadomie założoną ekspozycję aksjologicznej sfery osobowości, analizą objęto trzy, komplementarne w stosunku do siebie, podzakresy tematyczne, które utożsamiono z następującymi zagadnieniami:

1. Istota i rola aksjologii pedagogicznej w kształtowaniu kierunkowych dyspozycji osobowościowych kadry oficerskiej;

2. Opis i ocena preferowanych przez oficerów wybranych grup wartości /intelektualnych, społeczno-obywatelskich i moralnych/ szczególnie użytecznych dla wojskowej praktyki dowódczo-wychowawczej;

3. Prezentacja pożądanych, z wojskowego punktu widzenia, wartości pedagogicznych wraz z próbą ich systematyzacji.

Wyszczególnione problemy ukierunkowały strategię postępowania metodologicznego, podporządkowaną eksplanacyjnej i em-

1/ Zob. M.Kucharski /red.nauk./: transgresyjne podłoże..., Etap I, op.cit., s. 61.

pirycznej operacjonalizacji przedmiotu badań. Do analizy aksjologicznego komponentu osobowości użyto pięć /kategorii/ posiadających zróżnicowaną interpretację definicyjną w literaturze przedmiotu. W związku z tym, koniecznym stało się wprowadzenie pewnych ustaleń terminologicznych, uznanych za właściwe dla przyjętej procedury badawczej.

3.2.1. Aksjologiczne konteksty współczesnej pedagogiki.

Aksjologia /gr. aksios - cenny, godny, wartościowy; logos - słowo, pojęcie, nauka/ oznaczająca naukę o wartościach, wyodrębniona została jako samodzielna dziedzina wiedzy w XIX wieku. Za prekursorów jej upowszechniania w sensie terminologicznym, oznaczającym wieloaspektowe rozważania nad istotą i pojęciem wartości uważa się P. Lapiego /1869-1927/ oraz E. Hartmanna /1842-1906/. Aktualnie wyróżnia się trzy konteksty interpretacyjne aksjologii analizujące jej istotę w ujęciu szerszym /neutralnym/, węższym /subdyscyplinarnym/ oraz normatywnym /konkretnym/: "1. W szerszym, neutralnym znaczeniu aksjologia obejmuje ontologiczne, epistemologiczne, czasem także metodologiczne, socjologiczne i kulturowe problemy wartości /.../.

2. W znaczeniu węższym - wchodząca w skład poszczególnych dyscyplin naukowych lub filozoficznych szczegółowa teoria wartości wyodrębnionego już tpu, np. moralnych, religijnych, poznawczych.

3. W znaczeniu normatywnym - konkretny system /hierarchia/ wartości, przyjmowany w ramach danego poglą-

du jako kryterium wartościowania wszystkich zjawisk /np. a. → Schelera, a. → Moore'a, itp./".^{1/}

Współczesna nauka o pedagogice tzw. pedagogologia, traktująca o całkowitym rozwoju człowieka, stanowi cele wychowania, nauczania i kształcenia w oparciu o analizę wartości uniwersalnych, społecznych i zawodowych charakterystycznych dla określonych grup środowiskowych. Aksjologiczny charakter formułowania celów implikuje zakres oraz treść pedagogiki oraz sposób jej uprawiania w zinstytucjonalizowanym systemie szkolnym. Coraz częściej w literaturze przedmiotu proponuje się określone wzorce edukacji aksjologicznej zorientowane deskryptywnie /w sensie opisowo-wyjaśniającym/ lub normatywnie /praktycznie/.^{2/} Za szczególnie użyteczny dla wojskowej praktyki dowódczo-wychowawczej należy uznać normatywny wymiar aksjologii pedagogicznej, oznaczający edukację zmierzającą do kształtowania postaw wobec wartości i prowadzona na podstawie konkretnego doboru wartości.

Do najbardziej rozpowszechnionych rodzajów pedagogiki, kreujących i kształtujących intelektualną oraz egzystencjalną stronę wychowania, w oparciu o preferowany system wartości, zaliczyć możemy:

a/ pedagogikę życia mającą odpowiedzieć na pytanie: "Co mam robić?" Ten rodzaj pedagogiki charakterystyczny dla zawodowego szkolnictwa wojskowego, ma przygotować absolwentów do życia społecznego oraz profesjonalnego zgodnie z postulowaną hierarchią wartości, adekwatną dla ludzi z wyższym wykształceniem,

b/ pedagogikę ideałów z jej kluczowym pytaniem: "Jakim mam być?" Niniejsze pytanie nawiązuje do idei samodoskonalenia w myśl przyjętych wartości, wzorców i ideałów,

c/ pedagogikę egzystencjalną, której istotę można sprowadzić do syntetyzującego pytania: "Jak mam żyć?" Odpowiedź na to pytanie dotyczy jakości i stylu życia jednostkowego oraz grupowego, charakterystycznego dla członków określonej zbiorowości społecznej. Spośród dużej różnorodności stylów życia ludzkiego na uwagę, z punktu widzenia pedagogiki egzystencjalnej, zasługują następujące: style życia ku sobie, ku innym, ku światu, ku dobrom duchowym lub materialnym, styl zdystansowany, życie zaangażowane, styl życia twórczego, itp.^{3/}

Wymienione rodzaje pedagogiki dowodzą, że skuteczność działań pedagogicznych zależy w dużej mierze od rozeznania wychowawcy w światło wartości wychowanka. Za rzeczowym do wartościowaniem edukacji problematyka aksjologiczna opowiada się wielu współczesnych pedagogów, a wśród nich m.in. K.Konarzewski^{4/} i S.Kunowski^{5/}. Pierwszy z wymienionych pisze, że pedagogika jako praktyczna nauka o wychowaniu dzieli się na aksjologię, teleologię i technologię wychowania. R.Stępień transponując zaproponowaną przez K.Konarzewskiego

-
- 1/ S.Jedynak /red./: Słownik etyczny, Lublin: UMCS, 1990.
2/ Zob. K.Olbrycht /red./: Edukacja aksjologiczna, T.1, Wymiary-Kierunki-Uwarunkowania. Katowice: US, 1994, s. 7-9.
3/ Zob. W.Granat: Personalizm chrześcijański. Poznań 1985.
E.Mounier: Co to jest personalizm. Warszawa 1980.
E.Suchodolski: Kim jest człowiek? Warszawa 1985.
T.Slipko: Etyka chrześcijańska. Zarys etyki ogólnej. Kraków 1974.
4/ Zob. K.Konarzewski: Pedagogika celów czy pedagogika wartości?, "Kwartalnik Pedagogiczny" 1988, nr 2.
5/ Zob. S.Kunowski: Podstawy współczesnej pedagogiki. Warszawa 1993.

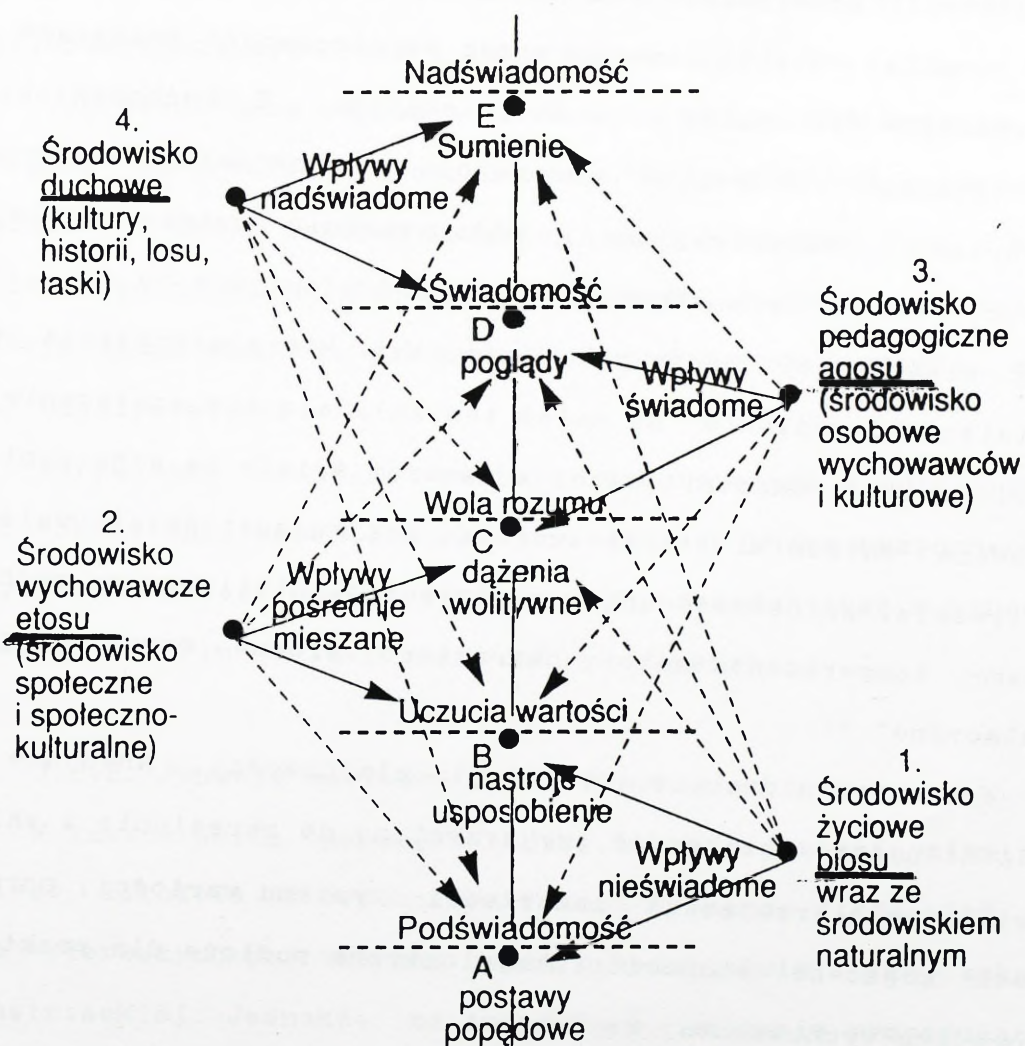
strukturę pedagogiki na grunt działalności kształtującej wojska stwierdził: "Pedagogika, jako nauka praktyczna o wychowaniu dzieli się - jak pisze K.Konarzewski - na aksjologię, teleologię i technologię wychowania. Dlatego odpowiedź na pytanie pierwsze /po co kształcimy? - Z.N./ dotyczy sfery wartości, sposobu bycia przyszłego oficera, jego stosunku do świata, społeczeństwa i wojska. Pytanie drugie /jaki jest cel działalności pedagogicznej? - Z.N./ ma dydaktyczną wymowę, zaś odpowiedź na nie powinna odzwierciedlać zakres przekazywanej słuchaczom wiedzy ogólnej i specjalistycznej, a także rozwój umiejętności i nawyków. Odpowiedź na pytanie trzecie /jak zrealizować stawiane przed uczelnią zadania? - Z.N./, zawiera się w docenianiu nowoczesności kształcenia, w aktywizacji słuchaczy i rozwijaniu ich samodzielności".^{1/}

Przytoczony zapis dowodzi potrzeby łączenia działalności edukacyjnej z kształtowaniem sfery działalności studiujących oficerów.

Z kolei S.Kunowski analizując proces wychowawczy dochodzi do konkluzji, że jest on efektem nakładania się na siebie różnych wpływów środowisk w postaci: 1 - życiowego losu, 2 - środowiska wychowawczego etosu, 3 - środowiska pedagogicznego agosu i 4 - środowiska duchowego kultury i losu na elementy strukturalne osoby człowieka, do których należą: A - Podświadomość i postawy popędowe, B - Uczucia wyższe /wartości/ i nastroje usposobienia, C - Wola rozumna i dąże-

1/ R.Stępień: Rozwój i doskonalenie kształcenia w wyższym szkolnictwie wojskowym. Warszawa 1990, s. 126-127.

nia wolitywne, D - Świadomość przedmiotowa i poglądy oraz E - Nadświadomość /self/ i sumienie".^{1/} Wyeksponowana przez autora akajologiczna sfera wychowania, przejawiająca się w "biosie", "etosie", "agosie" i "środowisku duchowym kultury" decyduje w konsekwencji o "sile moralnej człowieka", utożsamionej z głównym celem oddziaływań pedagogicznych.



Rys. 5. Znaczenie środowiska w wychowaniu wg S. Kunowskiego.

1/ S. Kunowski: Podstawy..., op.cit., s. 232-233.

Pomimo pewnego zróżnicowania w sposobie określenia aksjologicznego przedmiotu refleksji pedagogicznej przez poszczególnych autorów, za czynnik jednoczący wszystkie stanowiska należy uznać wartości i ich twórczy wpływ na osobowościowy rozwój wychowanków. Wynika z tego, że aksjologia pedagogiczna powinna w dużej mierze nawiązywać do problematyki osobowości, szczególnie eksponując poznawcze koncepcje natury ludzkiej. W postulowanej przez współczesnych pedagogów i psychologów^{1/} /m.in. J.Kozieleckiego, K.Obuchowskiego, W.Szewczuka, Z.Kosyrza/ koncepcji osobowości efektywnej /twórczej, transgresyjnej/, może wyraźnie dostrzec osobotwórczy charakter wartości: "Osobowość efektywna to taki układ właściwości osobowych jednostki, które wyznaczają jej działanie i myślenie. Na układ ten składają się społecznie i biologicznie ukształtowane, a zarazem ściśle ze sobą zintegrowane składniki /właściwości/ obejmujące: światopogląd, motywacje, zainteresowania, zdolności i inteligencję, mechanizmy temperamentalne i charakterologiczne oraz samoregulacyjne".^{2/}

Wyszczególnione w definicji właściwości, kreujące i kształtujące osobowość, wykorzystano do określenia i klasyfikowania rzeczowej zawartości systemu wartości, norm i cech mogącego stanowić aksjologiczne podłoże dla praktyki dowódczo-wychowawczej oficerów.

1/ Zob. J.Kozielecki: O człowieku wielowymiarowym. Eseje psychologiczne. Warszawa 1988.
K.Obuchowski: Psychologia dążeń ludzkich. Warszawa 1983.
W.Szewczuk: Psychologia. Warszawa 1990.
Z.Kosyrz: Osobowość wychowawcy. Warszawa 1992.
2/ Z.Kosyrz: Osobowość..., op.cit., s. 31.

Wartości kształtujące osobowość jednostek, decydując również o moralnym wymiarze norm zawodowych poszczególnych grup społecznych, współtworząc tym samym ich etos zawodowy tzn. styl życia i pracy przedstawicieli tych grup: "Wartości zawarte w światopoglądach, ideologiach reprezentatywnych dla danego czasu historycznego i kultury, determinując w dużym stopniu styl życia, zakreślają granice możliwych wyobraźalnych koncepcji życia i ich realizacji.^{1/}

Zaprezentowane konstatacje dowodzą wzajemnego związku pomiędzy wartościami a osobowością.^{2/} Po pierwsze - wartości stanowią motyw działań ludzkich, są ich regulatorami w sensie teleologicznym. Po drugie - wartości służą ocenie świata i tym samym stanowią dla człowieka podstawowe kryteria oceny rzeczywistości.

Zarysowane relacje, zostały wykorzystane w opracowaniu do określenia akceptowanego i pożądanego przez respondentów systemu wartości osobowo-zawodowych, decydującego w konsekwencji o stylu życia i pracy kadry oficerskiej.

3.2.2. Pojęcie wartości i ich typologia

W. Tatarkiewicz genezę wartości wiąże z postacią niemieckiego filozofa i psychologa Franza Brentano /1838-1917/, a za pierwszych jej twórców uważa przedstawicieli tzw. szkoły austriackiej. Jednakże za inicjatora, aktywnie propagującego idee tej teorii, uważa F. Nietzschego, który nawoływał do

1/ I. Pufal-Struzik: Preferencje wobec wartości na tle wybranych cech osobowości studentów, "Dydaktyka Szkoły Wyższej" 1990, nr 1.

2/ Por. Cz. Matusewicz: psychologia wartości. Poznań 1975, s. 41-42.

"przewartościowania wszystkich i wszystkiego".^{1/} Ponadto W. Tatarkiewicz pisał, że "...zdefiniowanie wartości jest trudne, jeśli w ogóle jest możliwe". Wynika to zdaniem cytowanego autora z tzw. filozoficznej "chwiejności znaczeniowej" terminu, posiadającego trzy zasadnicze konotacje interpretacyjne, w myśl których wartość może oznaczać:^{2/}

a/ albo własność rzeczy, albo rzecz własność tę posiadająca,

b/ albo własność tylko dodatnią, lub też tylko ujemną,

c/ ma albo znaczenie "gospodarcze", albo szerokie "filozoficzne".

Homonimiczność i synonimiczność interesującego nas pojęcia prowadzi również do pluralizmu w zakresie kryterialnego grupowania wartości: "Choć rozgraniczenia między różnymi rodzajami wartości nie są ostre, nie została też wypracowana w rozważaniach teoretycznych zadowalająca i powszechnie przyjmowana klasyfikacja wartości, to jednak intuicyjnie wiemy /a potwierdza to potoczne i dość powszechne doświadczenie/, że istnieją wartości różnych rodzajów, że trudno byłoby postawić znak równości między tym, co dobre, piękne, użyteczne, prawdziwe, szlachetne, itp."^{3/}

Z przedstawionych poglądów wynika, że w aksjologicznej refleksji naukowej brak jest consensusu w kwestii rozumienia istoty "wartości" i sposobów /kryteriów/ jej systematy-

1/ W. Tatarkiewicz: Parerga. Warszawa 1978, s. 60-61.

2/ Ibidem, s. 62-63.

3/ M. Gołaszewska: Interaksjologiczne wyznaczniki wartości, "Studia Filozoficzne" 1989, nr 9.

zacji. Niemniej Jednak, zarówno w rozumieniu potocznym jak i literaturze specjalistycznej /szczególnie filozoficznej/, "wartość" występuje najczęściej w trzech zasadniczych znaczeniach:^{1/}

1. Wartość to to, ile coś jest warte, coś przekładanego na jakieś jednostki miary lub porównania, często wymiernego liczbowo;

2. Wartość to rzecz lub cecha wartościowa, coś czemu wartość przypisujemy;

3. Wartość to myśl, która sprawia, że przedmioty, cechy lub zdarzenia uznajemy za wartościowe.

W znaczeniu pierwszym tzn. ilościowym wartość używana jest przeważnie tam, gdzie jest ona mierzalna wedle powszechnie przyjętych kryteriów. W znaczeniu drugim tj. przedmiotowym /w. to rzecz lub cecha wartościowa/ wartość odnosi się może do przedmiotów lub faktów /np. dzieł sztuki, szlachetnych czynów/. Jest to ujęcie najczęściej stosowane w naukach społecznych. Trzecie znaczenie, strictly akademickie, używane jest w języku potocznym, a także w dyscyplinach humanistycznych, gdy na przykład uznajemy za wartościowe bohaterstwo, honor czy godność.^{2/}

Na użytek podjętych badań, w oparciu o zaprezentowane definicje sprawozdawcze, przyjęto następującą formułę operacyjną kategorii "wartość": WARTOŚĆ to rzecz lub cecha wartościowa, coś czemu wartość przypisujemy, coś przekładanego

1/ Zob. Z. Najder: Wartości i oceny. Warszawa 1971, s. 46.

2/ Zob. Ibidem, s. 47-51.
P. Rozmysłowicz: Wartości sztuki w wychowaniu żołnierzy. Warszawa 1987, s. 6-7.

na jakieś jednostki miary lub porównania, często wymiernego liczbowo.

Zgodnie z przyjętą definicją w analizie i ocenie badanego problemu posłużono się kryteriami jakościowymi i ilościowymi. Wymienione kryteria zostały wykorzystane do kreacji poszczególnych grup wartości oraz ich oceny przez respondentów.

Za istotne dla empirycznej systematyzacji przedmiotu badań, uznano przeanalizowanie wybranych klasyfikacji wartości, pomocnych w sformułowaniu modelowego zakresu wyborów aksjologicznych.

Najbardziej pełny podział wartości, uwzględniający klasyfikacje także innych autorów, został przedstawiony przez Kluckhohna. W ramach przyjętej typologii wyróżnione następujące kryteria i rodzaje interesującej nas kategorii:^{1/}

1. Ze względu na wymiar modalny:

- a/ wartości pozytywne,
- b/ wartości negatywne;

2. Ze względu na wymiar treści:

- a/ wartości estetyczne,
- b/ wartości poznawcze,
- c/ wartości moralne;

3. Ze względu na wymiar zamiaru lub intencje:

- a/ wartości instrumentalne - tzn. wartości służące jako środek do osiągnięcia pozytywnych celów,

1/ Zob. J.Koralewicz-Zebik: System wartości a struktura społeczna. Wrocław 1974, s. 42-47.

b/ wartości autoteliczne - tzn. cele, ich realizacja i uznanie nie wymaga uzasadnień tzw. wartości - aksjomaty;

4. Ze względu na wymiar ogólności:

a/ wartości specyficzne, szczegółowe - odnoszące się do ściśle określonych zjawisk i zakresów treści,

b/ wartości tematyczne, ogólne - odnoszące się do wielu różnorodnych zjawisk i sytuacji;

5. Ze względu na wymiar intensywności:

a/ wartości kategoryczne - tzn. obowiązujące /dot. nakazu i zakazu/,

b/ wartości preferencyjne /niekategoryczne/ - tzn. zalecane,

c/ wartości hipotetyczne - funkcjonujące w świadomości jednostek i całym systemie kultury o słabej sile oddziaływania;

6. Ze względu na wymiar uzewnętrznienia:

a/ wartości uzewnętrznione - deklarowane zewnętrznie przez jednostkę,

b/ wartości implikowane - delegowane i eksponowane przez obserwatorów;

7. Ze względu na wymiar zakresu:

a/ wartości diosynkretyczne - tzn. uznawane tylko przez jedną osobę w grupie,

b/ wartości osobiste - stanowiące indywidualną formę własności grupowej lub uniwersalnej,

c/ wartości grupowe - występujące w grupie w postaci głównej tendencji w ramach wartości osobistych,

d/ wartości uniwersalne - wartości o zasięgu społecznym, globalnym, ogólnoludzkim;

8. Ze względu na wymiar organizacji:

a/ wartości izolowane - tzn. takie, które nie są konfliktowe ani też wyraźnie nie podtrzymują innych wartości,

b/ wartości zintegrowane - pozostające we wzajemnych związkach.

Za istotne, z pedagogicznego punktu widzenia, dopełnienie przytoczonego podziału, należy uznać klasyfikacje wartości, którymi posłużono się w badaniach preferencji aksjologicznych uczestników procesu kształcenia. A.Folkierska^{1/}, badając uczniów szkół średnich wykreowała dziewięć kategorii wartości, do których zaliczyła: wartości intelektualne, estetyczne, socjocentryczne, allocentryczne, prestiżowe, materialne, przyjemnościowe, emocjonalne i perfekcjonistyczne. Natomiast Z.Zaleski^{2/} badając studentów uczelni wyższych wyróżnił dwanaście kategorii, częściowo zbieżnych z typologią A.Falkierskiej. Należą do nich wartości: materialne, prestiżowe, estetyczne, praktyczne, zdrowotne, naukowe, ryzyka, moralne, hedonistyczne, społeczne, religijne i humanistyczne.

Interesującą klasyfikację wartości, w ramach sprawozdania z badań n.t. sukcesów zawodowych studentów w kontekście powodzeń edukacyjnych, przedstawił E.Gondzik,^{3/} który usystematyzował je w czterech następujących grupach:

1/ Zob. H.Swida /red./: Młodzież a wartości. Warszawa 1979.
2/ Zob. Z.Zaleski: Stan cywilny a ocena wartości, "Przegląd Psychologiczny" 1979, nr 4.
3/ Zob. E.Gondzik: Sukcesy edukacyjne zdolnych studentów, "Życie Szkoły Wyższej" 1987, nr 5.

1. Wartości osobiste:

a/ charakterologiczno-moralne: uczciwość, prawdomówność, godność, honor, dobroć, odwaga, prostolinijność, skromność, hedonizm i wolność,

b/ intelektualne: inteligencja, zdolności i wiedza,

c/ wartości związane z własnym "ja": kultura osobista, dbałość o wygląd zewnętrzny, poczucie humoru, poszanowanie zdrowia, bogactwo duchowe, samokrytyka, samodoskonalenie i samoocena;

2. Wartości interpersonalne: szczerłość, życzliwość, zrozumienie, sprawiedliwość, miłość, bezinteresowna pomoc, opanowanie i spokój, tolerancja, wierność i zaufanie;

3. Wartości profesjonalne: sumienność, pracowitość, zaangażowanie, fachowość, gospodarność, pieniądze i inicjatywa;

4. Wartości realizacyjne: wytrwałość, dyscyplina, optymizm.

Przedstawione klasyfikacje nie wyczerpują wszystkich możliwości. Dowodzą one jedynie złożoności procesu kreowania i systematyzowania wartości w ramach operacyjnych zabiegów metodologicznych, nieodzownych w badaniach empirycznych.

3.2.3. Kryteria oceny wartości oficerów na tle osobowo-zawodowych wymogów służby wojskowej.

Wartościowanie to naturalny proces człowieka, twierdzi M.Ossowska.^{1/} Natomiast J.Kozielecki dodaje, że nierzadko trzeba mierzyć świat rzeczy i przeżyć, aby móc w nim przetrwać i aby móc go zrozumieć.^{2/}

1/ Zob. M.Ossowska: Normy moralne. Próba systematyzacji. Warszawa 1985.

2/ Por. J.Kozielecki: Cierpienie i ludzkie wartości, "Problemy" 1978, nr 1.

Konstruując test wyboru preferencji aksjologicznych kadry oficerskiej, przyjęto za C. Matusewiczem^{1/} założenie, że poprzez czynność wyboru osoba badana ujawnia własną utrwaloną tendencję do wartościowania, ukazując tym samym to co jest dla niej wartością.

W operacyjnym postępowaniu badawczym, wybór wartości uzupełniono wyborem pośrednim w postaci dyspozycji i cech osobowo-zawodowych oficerów, adekwatnych dla ich działalności służbowej. Za zasadne dla procesu wypracowania, określenia i usystematyzowania kryteriów oceny poglądów respondentów na temat preferowanego systemu wartości, uznano następujące wskazania i założenia merytoryczno-metodologiczne:

1. Syntetyzując sposoby rozumienia istoty kategorii "wartości", na użytek podjętych badań stwierdzono, że: Wartość to rzecz lub cecha wartościowa, coś czemu wartość przypisujemy, coś przekładanego na jakieś jednostki miary lub porównania, często wymierne liczbowo. Przedstawiona definicja, nawiązując do idei założeń socjologii behawiorystycznej, uwzględnia w analizie i ocenie badanego zjawiska /problemu/ kryteria jakościowe oraz ilościowe. Wymienione kryteria zostały wykorzystane do oceny poglądów respondentów na temat pożądanego i akceptowanego przez nich systemu wartości w zawodowej służbie oficerskiej;

2. Modelowy zakres wartości, uzupełniony dyspozycjami, cechami i walorami społeczno-zawodowymi, skonstruowano w oparciu o:

1/ Zob/ C. Matusewicz: Psychologia wartości..., op.cit.

- teoretyczne wskazania, przeanalizowanych w poprzednich podrozdziałach integracyjnych definicji osobowości, eksponujących w strukturze jednostki cztery podstawowe komponenty tj.: aksjologiczny, poznawczy, emocjonalny i wykonawczy,

- zaprezentowane wcześniej wybrane typologie wartości, pozwalające na systematyzację tych aksjologicznych dyrektyw, które uznano za szczególnie użyteczne dla dowódczo-wychowawczej praktyki oficerów,

- normatywne założenia charakterystyk osobowo-zawodowych kadry oficerskiej zawarte w opracowaniach i dokumentach wojskowych;^{1/}

3. Mając na uwadze powyższe ustalenia oraz fakt, że kreatywna funkcjonalność pedagogiczna oficerów uzależniona jest, w głównej mierze od akceptowanego przez nich zespołu wartości intelektualnych /umysłowych/, społecznych, obywatelskich i moralnych, analiza objęto następujące grupy preferencji aksjologicznych:

a/ intelektualne /umysłowe/ uwarunkowania sprawności dowódczo-wychowawczej kadry oficerskiej,

b/ społeczno-obywatelski wymiar wartości i norm profesji wojskowej,

c/ moralne wymogi zawodowej służby oficerskiej.

Wyższególnione grupy utożsamiono z aksjologicznym podło-

1/ Zob. m.in.: - Kodeks honorowy oficera Wojska Polskiego. Warszawa 1995.
- Opinia okresowa oficera.
- Podstawowe założenia procesu kształcenia wraz z charakterystykami osobowo-zawodowymi absolwentów wyższych szkół oficerskich. Warszawa 1989 /i wyd. aktualnie obowiązujące z 1995 r./.
- Statut Akademii Obrony Narodowej. Warszawa 1995.

żem służby oficerskiej, pomocnym w określeniu i systematyce wartości pedagogicznych oficera-dowódcy.

4. W przyjętym procesie badania hierarchii wartości preferowanej przez respondentów na tle osobowo-zawodowych wymogów współczesnej służby wojskowej, szczegółowe wskaźniki tzn. zmienne/ przybrały postać odpowiedzi /wyborów badanych na pytania zawarte w ankiecie.

Przedstawione przedmiotowe kryteria analizy i oceny poglądów respondentów na temat aksjologicznych uwarunkowań służby wojskowej oficerów, uznano za w miarę reprezentatywne dla poznawczej treści badanej problematyki.

3.2.4. Intelktualne /umysłowe/ uwarunkowania sprawności dowódczo-wychowawczej kadry oficerskiej

Intelekt, potocznie utożsamiany z rozumem /umysłem/, określa całokształt wiedzy, doświadczenia i zdolności myślowych człowieka. Wartości intelektualne kadry oficerskiej rozumianej jako rozwinięte dyspozycje umysłowe, w sposób zasadniczy decydują o sprawnym i efektywnym dowodzeniu wojskami w okresie ich pokojowego szkolenia, jak również w czasie działań bojowych. Złożony charakter współczesnej walki zbrojnej /m.in. możliwość zaskoczenia, dezinformowania, konieczność szybkiego i samodzielnego działania, duża manewrowość wojsk, częsta zmienność sytuacji taktycznej i warunków działania, itp./ obliguje oficerów-dowódców do intelektualnej inicjatywy oraz samodzielności w podejmowaniu różnorodnych decyzji i ich realizacji w skomplikowanych warunkach działań bojowych.

Również w okresie pokojowego szkolenia wojsk, istotę decydenckiej działalności kadry oficerskiej można sprowadzić do ustawicznego rozwiązywania problemów z zakresu kierowania podległymi zespołami żołnierskimi. Wymaga to od oficerów określonych sprawności intelektualnych w zakresie planowania i organizowania procesu dowodzenia oraz szkolenia, a także sprawności pedagogicznych przejawiających się w umiejętnym motywowaniu żołnierzy do działania i integrowania ich wokół realizowanych zadań. Wynika z tego, że racjonalność i skuteczność procesu dowódczo-wychowawczego uzależniona jest głównie od walerów /dyspozycji/ umysłowych oficerów, do których zaliczyć można m.in.:

- inteligencje /z łac. intelligentia-pojemność/, rozumiana jako ogólna zdolność do rozwiązywania problemów natury dowódczo-wychowawczej,

- sprawność spostrzegania, umożliwiająca szybką i operatywną orientację w zjawiskach towarzyszących wojskowemu procesowi szkolenia i wychowania,

- wyobraźnię twórczą i jednocześnie konkretną, pomocną przewidywaniu przez dowódcę konsekwencji podjętych działań i decyzji,

- sprawność pamięci, jako właściwość zapamiętywania, przechowywania i odtwarzania informacji w zmiennych sytuacjach szkoleniowo-wychowawczych i towarzyszących im decyzjom służbowym,

- podzielność uwagi, umożliwiającą rozwiązywanie wielu

różnorodnych problemów i dowolną koncentrację na wybranych towarzyszących im zagadnieniach,

- umiejętność koncentracji intelektualnej w warunkach obciążeń emocjonalnych, zapewniająca racjonalne i skuteczne dowódczo-wychowawcze oddziaływanie na żołnierzy w sytuacjach ekstremalnych /m.in. stresowych, deprywacji itp./.

Powyższe wartości umysłowe posłużyły do przeanalizowania stopnia preferencji cech i walorów intelektualnych dla twórczego i samodzielnego uczestnictwa oficerów w podejmowaniu decyzji i ich realizacji w praktyce dowódczo-wychowawczej.

W związku z tak sformułowanym problemem respondentom zadano pytanie: W jakim stopniu wymienione dyspozycje umysłowe, decydują o intelektualnej inicjatywie i samodzielności oficerów w podejmowaniu różnorodnych decyzji służbowych i ich realizacji w praktyce wojskowej?

Szczegółowy rozkład uzyskanych wyników badań, na ten temat, przedstawiono w tabeli nr 9.

Z ilościowej analizy uzyskanych odpowiedzi wynika, że większość respondentów uzależnia, w stopniu wysokim, swoją aktywność zawodową od następujących dyspozycji i cech umysłowych: sprawności myślenia - 79,2%, inteligencji - 75,7%, umiejętności koncentracji intelektualnej w warunkach obciążeń emocjonalnych - 75,7%, wyobraźni - 64,6% oraz sprawności spostrzegania - 61,8%. Pozostałe dyspozycje umysłowe, tzn. sprawność pamięci i podzielność uwagi, zdaniem ponad połowy badanych, w stopniu średnim decydują o samodzielności i twórczej inicjatywie oficera w pracy zawodowej.

TABELA 9

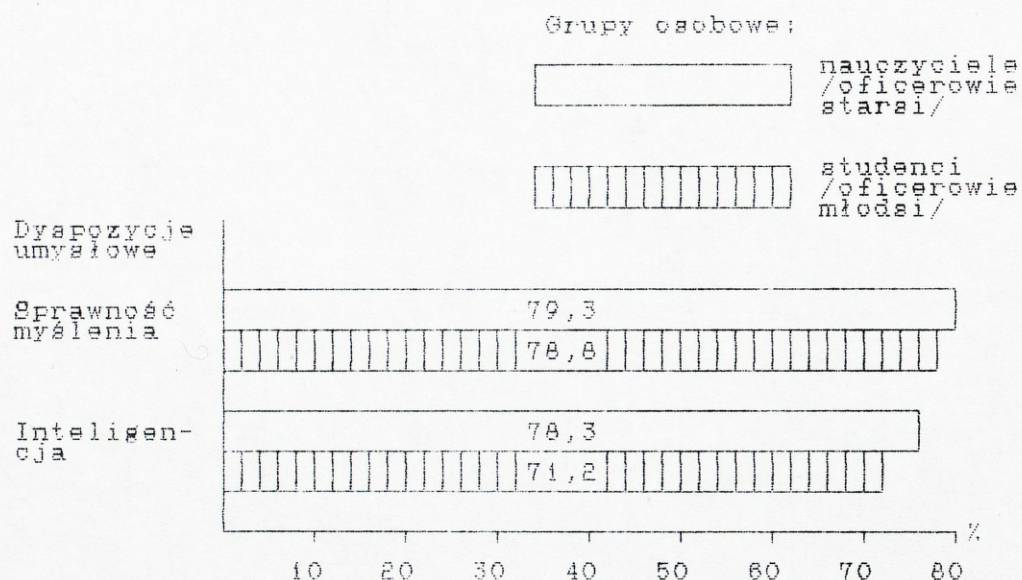
STOPIEŃ ZNACZENIA WYBRANYCH CECH, DYSPOZYCJI UMYŚLOWYCH
DLA TWORCZEGO I SAMODZIELNEGO UCZESTNICTWA OFICERÓW
W PODEJMOWANIU I REALIZACJI DECYZJI SŁUŻBOWYCH
/dane w %/

| Lp | Wybrane dyspozycje umysłowe | Stopień znaczenia | | | | |
|----|--|-------------------|--------|-------|-------|----------------|
| | | wysoki | średni | niski | żaden | nie mam zdania |
| 1. | Sprawność myślenia | 79,2 | 18,8 | 1,4 | 0,7 | - |
| 2. | Umiejętność koncentracji intelektualnej w warunkach obciążeń emocjonalnych | 75,7 | 23,6 | - | - | 0,7 |
| 3. | Inteligencja | 75,7 | 22,2 | 1,4 | 0,7 | - |
| 4. | Wyobraźnia | 64,6 | 29,2 | 2,1 | 2,8 | 1,4 |
| 5. | Sprawność spostrzegania | 61,8 | 34,0 | 2,1 | 0,7 | 1,4 |
| 6. | Sprawność pamięci | 41,7 | 53,5 | 4,2 | 0,7 | - |
| 7. | Podzielność uwagi | 41,0 | 50,0 | 6,9 | 1,4 | 0,7 |

Zródło: badania własne.

Wiarygodność uzyskanych danych, wskazujących na wysoki stopień znaczenia większości wyszczególnionych dyspozycji dla dowódczo-pedagogicznej aktywności kadry decydenckiej, potwierdziły przeprowadzone badania w grupach osobowych oficerów starszych /wojskowych nauczycieli akademickich/ i oficerów młodszych /studentów AON/. Z ogólnego zbioru walorów umysłowych przeanalizowano te dyspozycje, które badani usytuowali na czele hierarchii wartości intelektualnych pożądaných, w stopniu wysokim w działalności służbowej oficerów-dowódców tzn. sprawność myślenia i inteligencję. Uzyskane wyniki, w ramach poszczególnych grup osobowych, potwierdziły zbieżność deklarowanych ocen przez przedstawicieli wymienionych korpusów. Zarówno sprawność myślenia jak też inteligencja, jako wartości szczególnie cenione, zostały sklasyfi-

stawiane na czele dyspozycji umysłowych, decydujących w stopniu wysokim o intelektualnej inicjatywie i samodzielności oficerów. Uzyskane wyniki badań przedstawiono w postaci wykresu słupkowego na rysunku nr 6.



Rys. 1. Szczególnie cenione, przez badanych, dyspozycje umysłowe kadry oficerskiej

Zródło: badania własne.

Transponując uzyskane wyniki badań na grunt wojskowej praktyki dowódczo-wychowawczej należy stwierdzić, że należyście rozwijane i kształtowane wartości umysłowe oficerów mogą okazać się pomocne w realizacji m.in. następujących przedsięwzięć /czynności/:

- przekonywaniu, pobudzaniu i motywowaniu do działań podwładnych,
- integrowaniu zespołów ludzkich wokół realizowanych celów i zadań dowódczo-wychowawczych oraz szkoleniowych,
- obiektywnej ocenie ludzi i ich działalności,

- umiejętnym, właściwym doborze podwładnych do realizowanych zadań,
- samodzielnym projektowaniu i wprowadzaniu do praktyki określonych innowacji pedagogicznych,
- twórczym asymilowaniu zewnętrznych nowości pedagogicznych, przystających do edukacyjnych realiów wojska,
- opracowywaniu wielowariantowych działań pedagogicznych i modyfikowaniu bieżącego programu szkoleniowo-wychowawczego,
- samodzielnym analizowaniu i wartościowaniu konkretnych sytuacji dydaktycznych i towarzyszących im zjawisk pedagogicznych,
- diagnozowaniu przyczyn i niepowodzeń wychowawczych oraz kreowaniu na ich bazie przedsięwzięć profilaktycznych,
- racjonalizm planowania i organizowania działalności szkoleniowo-wychowawczej.

Zaprezentowane pedagogiczne konteksty dowodzenia, uzasadniają potrzebę tworzenia preferencji dla intelektualnego rozwoju oficerów w procesie przygotowania ogólnozawodowego.

3.2.5. Społeczno-obywatelski wymiar wartości i norm profesji wojskowej

W ramach zawodów szczególnie cenionych przez społeczeństwo kreowane są zespoły wartości, zasad i norm, określające społeczny i moralny status danej profesji. Prestiż zawodu wojskowego, wynikający z poważania społecznego implikowanego jego użytecznością państwową, uzasadnia potrzebę tworzenia określonych hierarchii wartości podporządkowanych interesom

obronnym kraju. Dlatego też deontologia wojskowa powinna scalać w sobie dyrektywy społeczno-obywatelskie z zawodowymi. Zarysowany postulat charakterystyczny dla etyki zawodowej determinuje aksjologiczną treść profesji wojskowej w oparciu o ogólnospołeczne normy i wartości.

W ujęciu socjologicznym wartości, jako regulatory ludzkiego działania, wchodzi w skład elementów, współtworzących i określających praktyczną treść stylu życia i pracy określonych zbiorowości.

Styl życia przejawiający się w postawach i zachowaniach przedstawicieli danej grupy środowiskowej, wyróżniony pod kątem całokształtu akceptowanych i przestrzeganych wartości, tworzy i kształtuje ich etos zawodowy. Większość pedagogów i etyków zajmujących się aksjologiczną stroną stanowienia celów wychowania, do najistotniejszych wartości, konstytuujących treść zachowań ludzkich w praktyce społecznej zalicza:

- wartości osobotwórcze obejmujące m.in.: zainteresowania, potrzeby i aspiracje intelektualne, materialne oraz kulturowe,

- wartości obywatelskie tzn.: ideowość, zaangażowanie aktywność społeczno-zawodowa, patriotyzm, odpowiedzialność za sprawy społeczne, itp.,

- wartości moralne tj.: sprawiedliwość, uczciwość, prawdomówność, humanitaryzm, altruizm, itp.,

- wartości decydujące o walorach osobistych człowieka, a wśród nich m.in.: szlachetność, prawość, życzliwość, godność i honor.

W oparciu o przedstawione konstatacje i zaprezentowany podział wartości, uzupełniony dyrektywami zawodowymi zawartymi w wojskowych dokumentach normatywnych, do podstawowych społeczno-obywatelskich wskazań aksjologicznych zaliczono:

- obowiązkowość i rzetelność, przejawiające się w odpowiedzialnym, zdyscyplinowanym oraz sumiennym działaniu kadry oficerskiej,

- wysoka kulturę osobistą i służbową, występującą w kontaktach interpersonalnych /w stosunku do podwładnych i przełożonych/ oraz w rozkazodawstwie wojskowym,

- tolerancję i szacunek dla godności osobistej podwładnych, utożsamione z wyrozumiałością wobec cudzych poglądów oraz z ich poszanowaniem a także respektowaniem praw przynależnych podwładnemu jako człowiekowi, obywatelowi i żołnierzowi,

- troskę o godność narodową i rozwój kraju, traktowany jako państwowotwórczy patriotyzm wynikający z przywiązania do swojego narodu oraz brania odpowiedzialności /w sensie rzetelnej służby/ za losy kraju,

- lojalność w stosunku do zwierzchnich władz państwowych, wynikająca z apolitycznego i ogólnonarodowego charakteru sił zbrojnych oraz ich dyspozycyjności w stosunku do cywilnych władz rządowych i resortowych,

- lojalność w stosunku do przełożonych, immanentnie związana z hierarchiczną strukturą sił zbrojnych preferująca podporządkowanie typu formalnego. Za bardzo ważny w tym względzie należy uznać autorytet nieformalny przełożonych pozwalający na pełną identyfikację podwładnych /emocjonalna

i służbowa/ z realizacją zleconych zadań i w konsekwencji ze swoim zwierzchnikiem,

- lojalność w stosunku do kolegów, integrująca środowisko oficerskie w oparciu o wzajemną życzliwość, zaufanie i pomoc, w więc przymioty niezbędne w wojskowej pracy zespołowej,

- pracowitość i sumienność, to niezwykle istotne atrybuty profesji wojskowej gwarantujące racjonalizm działań nie tylko w okresie pokojowego szkolenia wojsk ale również w ewentualnym konflikcie zbrojnym.

Wymienione wartości należy uznać za podstawowe dla profesji oficerskiej w kontekście ponoszonych przez dowódców odpowiedzialności za życie i zdrowie podległych żołnierzy,

- aktywność zawodowa i inicjatywę, związane z operatywnością i samodzielnością dowódcy w podejmowaniu i realizacji różnorodnych decyzji służbowych. Niniejsze cechy, charakterystyczne dla każdej działalności decydenckiej, współdecyduje o jakościowej stronie kierowania oraz końcowych efektach tego procesu,

- pełną identyfikację z wykonywanym zawodem, traktowaną jako gotowość do działania czynnego wynikająca z akceptacji, adaptacji oraz internalizacji wartości i celów profesjonalnych. Identyfikacja rozumiana jako proces utożsamiania się oficerów z wykonywaną funkcją zawodową i pełnioną rolą w strukturze sił zbrojnych, decyduje o motywotwórczej stronie ich działalności,

- zaangażowanie w proces reform realizowanych w wojsku, stanowiące konsekwencje wcześniej wymienionych cech i war-

tości m.in.: aktywności i identyfikacji zawodowej, lojalności, obowiązkowości i sumienności.

Na podstawie powyższych rozróżnień, mając na uwadze cel badań, sformułowano pytanie wskaźnikowe w celu uzyskania informacji na temat akceptowanych i preferowanych przez respondentów, w służbie wojskowej, wartości i norm społeczno-obywatelskich. Pytaniu nadano postać: W jakim stopniu, Pana zdaniem wymienione wartości /normy/ społeczno-obywatelskie powinny być preferowane w służbie wojskowej oficerów? Szczegółowy rozkład wyborów przedstawiono w tabeli nr 10.

TABELA 10

PREFEROWANA PRZEZ OFICERÓW W SŁUŻBIE WOJSKOWEJ
HIERARCHIA WARTOŚCI SPOŁECZNO-OBYWATELSKICH
/rozkład wskazań w %/

| Lp | Wartości /cechy, zachowania/ społeczno-obywatelskie | Stopień preferencji | | | | |
|-----|---|---------------------|--------|-------|-------|----------------|
| | | wysoki | średni | niski | żaden | nie mam zdania |
| 1. | Obowiązkowość i rzetelność | 90,3 | 7,6 | 1,4 | 0,7 | - |
| 2. | Wysoka kultura osobista i służbowa | 82,6 | 14,6 | 2,8 | - | - |
| 3. | Tolerancja, szacunek dla godności osobistej podwładnych | 67,4 | 27,1 | 4,2 | 0,7 | 0,7 |
| 4. | Troska o godność narodową i rozwój kraju | 67,4 | 25,7 | 3,5 | 1,4 | 2,1 |
| 5. | Lojalność w stosunku do kolegów | 65,3 | 30,6 | 3,5 | 0,7 | - |
| 6. | Pracowitość, sumienność | 64,6 | 31,9 | 2,8 | 0,7 | - |
| 7. | Aktywność zawodowa, inicjatywa | 54,9 | 39,6 | 4,9 | 0,7 | - |
| 8. | Lojalność w stosunku do przełożonych | 54,9 | 36,1 | 4,9 | 1,4 | 2,8 |
| 9. | Pełna identyfikacja z wykonywanym zawodem | 49,3 | 41,7 | 4,2 | 2,1 | 2,8 |
| 10. | Lojalność w stosunku do zwierzchnich władz państwowych | 38,2 | 38,2 | 11,8 | 3,5 | 8,3 |
| 11. | Zaangażowanie w proces reform realizowa- | 21,5 | 47,9 | 12,5 | 11,1 | 6,9 |

Zródło: badania własne.

Z proponowanych jedenastu społeczno-obywatelskich wartości i cech, wysoki stopień preferencji, zdaniem zdecydowanej większości badanych oficerów, należy przypisać następującym: obowiązkowość i rzetelność - 90,3%, wysoka kultura osobista i służbowa - 82,6%, troska o godność narodową i rozwój kraju - 67,4%, tolerancja, szacunek dla godności osobistej podwładnych - 67,4%, lojalność w stosunku do kolegów - 65,3%, pracowitość i sumienność - 64,6%. Usytuowanie przez respondentów "zaangażowania w proces reform realizowanych w wojsku" na końcu hierarchii wartości o wysokim stopniu preferencji, dowodzi potrzeby jak najszybszego wykreowania czytelnych celów polityki restrukturyzacyjnej sił zbrojnych oraz towarzyszących im stabilnych założeń wojskowej pragmatyki kadrowo-personalnej.

Uzyskane wyniki badań wskazują, że oficerowie w pełni doceniają rangę i znaczenie wartości, norm społeczno-obywatelskich w kształtowaniu państwowotwórczych postaw, przejawiających się w myśleniu kategoriami państwa oraz trosce o godność narodową i rozwój kraju. Ponadto akceptowana i pożądana przez badanych hierarchia wartości dowodzi ścisłego związku norm zawodowych z ogólnospołecznymi.

Wynika z tego, że kształtowanie kierunkowej strony osobowości dowódcy-wychowawcy należy oprzeć na wartościach uniwersalnych, społecznie uznawanych. Sformułowany postulat dotyczy również pedagogiki wojskowej, której aksjologiczna zawartość powinna być w dużej mierze implikowana treścią współczesnych makrospołecznych aksjomatów edukacyjnych.

3.2.6. *Moralne wymogi zawodowej służby oficerskiej*

Moralność /łac. *mores* - zwyczaj, obyczaj/ to: "... zjawisko społeczne każdorazowo ukształtowane historycznie w określonym społeczeństwie, którego zadaniem jest regulacja całokształtu stosunków między jednostkami a grupami społecznymi...".^{1/} Regulacyjny charakter definicji dowodzi, że moralność poprzez poglądy i przekonania jednostkowe kształtuje współzycie grupowe, a więc stanowi niejako społeczną formę kontroli porównywalną z obyczajem i prawem. Do podstawowych komponentów moralności najczęściej zalicza się wartości /ewent. wzorce postępowania, ideały/, normy, oceny i sankcje. W naszym przypadku istotę analizowanej kategorii utożsamiono z wartościującym-normatywnym podejściem do moralnej problematyki służby wojskowej i jej miejscem w oficerskiej praktyce dowódczo-wychowawczej. W myśl przyjętego założenia pojęcie wartości odniesiono do cech, zachowań godnych pożądanego z moralnego punktu widzenia. Z kolei normy potraktowano jako imperatywne składniki moralności zawierające w sobie dyrektywy o charakterze zalecanym. Należy również wspomnieć, że niektóre teorie osobowości podkreślają determinujący wpływ wartości moralnych na jej kreowanie i kształtowanie. Na przykład Z.Freud traktował wartości moralne jako podstawowy składnik osobowości /superego/. Odegrały one również zasadniczą rolę w teorii osobowości E.Durkheima. Ponadto J.Reykowski przedstawił w swoich rozważaniach pojęcie osobo-

1/ S.Jedynak /red./: Słownik..., op.cit.

wości moralnej ukształtowanej pod wpływem określonego systemu moralnego.

W myśl zaprezentowanych stanowisk można stwierdzić, że również kształtowaniu osobowości zawodowej oficerów wartości i normy moralne powinny spełniać niebagatelną rolę.

Aktualnie funkcjonujące moralne kodeksy deontologiczne, poszczególnych zawodów /m.in. kodeks etyczny: lekarza, pracownika naukowego, nauczyciela, prawnika/ konkretyzują i uszczegółowiają normy etyki ogólnej, dostosowując je do specyfiki danej profesji. Za niezwykle istotny dla kultywowania tradycji obyczajowych zawodu oficera oraz kształtowania moralnej wykładni współczesnej służby oficerskiej, można uznać, opracowany przez Sztab Generalny WP w 1995 roku "Kodeks honorowy oficera Wojska Polskiego". W oparciu o wcześniejsze projekty wymienionego kodeksu /tzn. pierwszego projektu z 1991 r. i drugiego - z 1993 r./, nawiązujące do jego rzeczowej zawartości, oraz treść aprobowanych społecznie norm etyki ogólnej, wyspecyfikowano i skonkretyzowano wartości /zasady/ moralne szczególnie pożądane w służbie wojskowej oficerów, do których zaliczono:

a/ grupę wymogów współokreślających moralną istotę działalności dowódczo-wychowawczej kadry oficerskiej tzn.: sprawiedliwość i obiektywizm w ocenie ludzi, humanitaryzm, altruizm;

b/ grupę reguł określających, z moralnego punktu widzenia, stosunek oficerów do własnych społeczno-zawodowych postaw i zachowań tj. prawdomówność; słowność, niezależność

własnych sądów, uczciwość intelektualna, zgodność zasad i wymagań stawianych sobie i podwładnym;

c/ zbór wartości i zasad moralnie oraz obyczajowo integrujących wewnętrznie korpus oficerski tzn.: godność i honor, solidarność oficerska, odpowiedzialność za etos społeczno-zawodowy kadry oficerskiej.

Wyszczególnione grupy wartości i norm moralnych poddano ocenie respondentów. Szczegółowe dane na ten temat zawarto w tabeli nr 11.

TABELA 11

PREFEROWANA PRZEZ RESPONDENTÓW,
W SŁUŻBIE WOJSKOWEJ OFICERÓW, HIERARCHIA WARTOŚCI
I NORM MORALNYCH
/rozkład wyników w %/

| Lp | Wartości normy moralne | Stopień preferencji | | | | |
|-----|--|---------------------|--------|-------|-------|----------------|
| | | wysoki | średni | niski | żaden | nie mam zdania |
| 1. | Sprawiedliwość i obiektywizm w ocenie ludzi | 88,2 | 10,4 | 0,7 | 0,7 | - |
| 2. | Godność i honor oficerski | 86,8 | 0,7 | 2,1 | 0,7 | 0,7 |
| 3. | Prawdomówność i słowność | 83,3 | 12,5 | 3,5 | 0,7 | - |
| 4. | Zgodność zasad i wymagań stawianych sobie i podwładnym | 71,5 | 25,7 | 2,1 | 0,7 | - |
| 5. | Niezależność własnych sądów /odporność na trendy koniunkturalne/ | 67,4 | 26,4 | 2,8 | 1,4 | 2,1 |
| 6. | Solidarność oficerska | 66,7 | 25,7 | 3,5 | 2,1 | 2,1 |
| 7. | Uczciwość intelektualna w interpretowaniu faktów | 62,5 | 28,5 | 5,6 | 2,8 | 0,7 |
| 8. | Odpowiedzialność za etos społeczno-zawodowy kadry oficerskiej | 53,5 | 36,1 | 4,2 | 2,8 | 3,5 |
| 9. | Humanitaryzm | 46,5 | 43,1 | 6,3 | 1,4 | 2,8 |
| 10. | Altruizm | 29,9 | 56,9 | 8,3 | 1,4 | 3,5 |

Zródło: badania własne.

Z ilościowo-jakościowej charakterystyki uzyskanych odpowiedzi wynika, że respondenci etyczny wymiar norm zawodowych ściśle wiąza z uniwersalnymi wartościami moralnymi, regulującymi treść życia ogólnospołecznego, spośród których najwyższą akceptację zyskały: sprawiedliwość i obiektywizm w ocenie ludzi - 88,2%, prawdomówność i słowność - 83,3%, niezależność własnych sądów - 67,4%, uczciwość intelektualna - 62,5%.

Natomiast do strictly zawodowych wymogów moralnych, o wysokim stopniu preferencji, ponad połowa badanych zaliczyła: godność i honor oficerski - 86,8%, zgodność zasad i wymogów stawianych sobie i podwładnym - 71,5%, solidarność oficerska - 66,7%, odpowiedzialność za etos społeczno-zawodowy kadry oficerskiej - 53,5%.

Generalizując można stwierdzić, że zdecydowana większość wymienionych wartości /norm/ powinna być, zdaniem badanej kadry, preferowana w stopniu wysokim w zawodowej służbie oficerskiej.

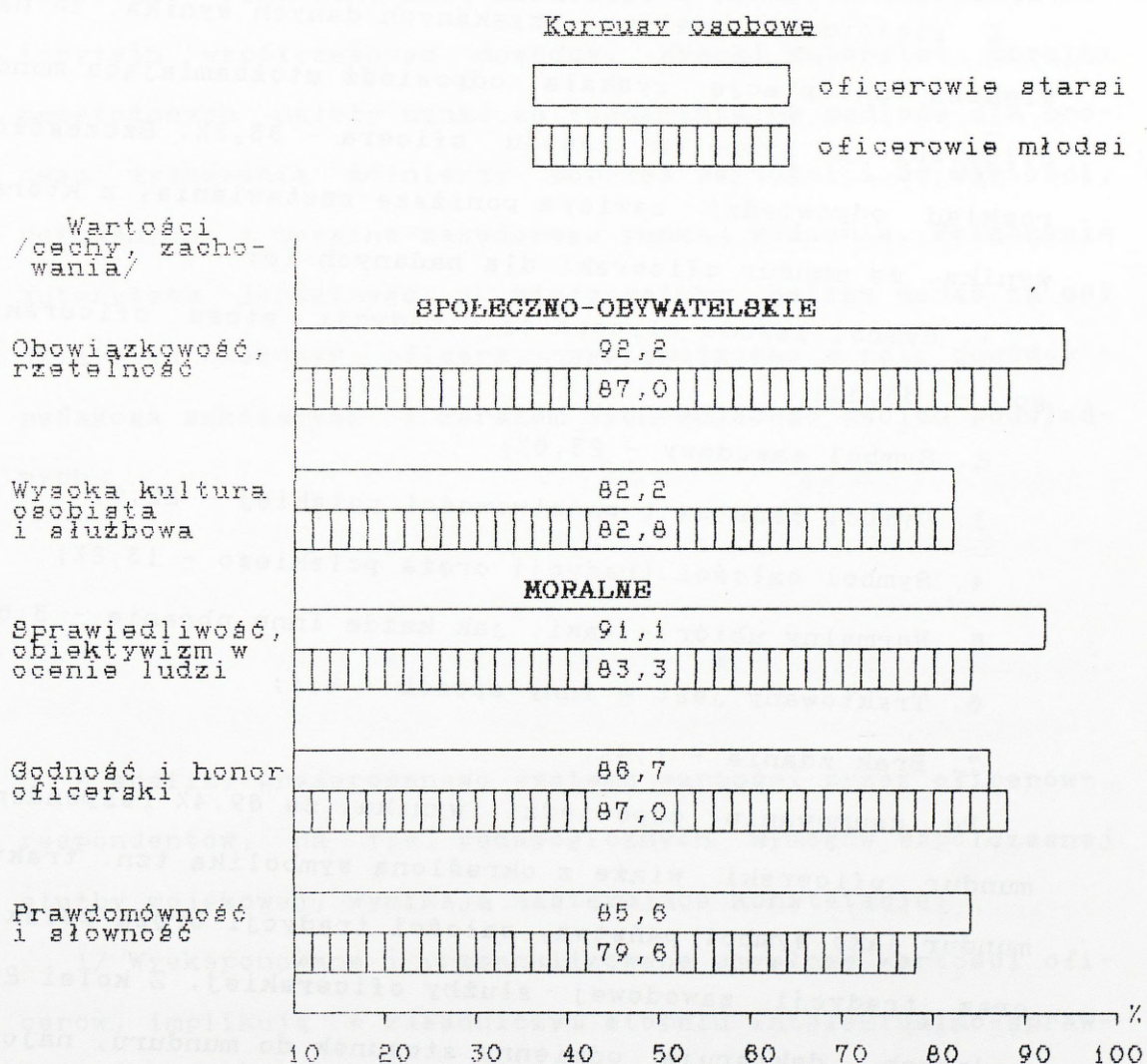
Przeprowadzone korelacje udzielonych odpowiedzi /obejmujących problematykę społeczno-obywatelską i moralną/ nie wykazały istotnych zależności pomiędzy poglądami oficerów starszych i młodszych na interesujący nas temat. Dowodzi tego współczynnik Cramera, którego wartość dla poddanych analizie cech i zachowań, szczególnie pożądanym w służbie wojskowej, ukształtował się następująco:

- obowiązkowość i rzetelność - 0,123,
- wysoka kultura osobista i służbowa - 0,147,
- sprawiedliwość i obiektywizm w ocenie ludzi - 0,180,

- godność i honor oficerski - 0,126,

- prawdomówność i słowność - 0,178.

Uzyskane wyniki z korelacji, potwierdzają zbieżność deklarowanych poglądów oficerów starszych i młodszych, przedstawiono w postaci wykresu słupkowego nr 7.



Rys. 7. Wartości /oceny, zachowania/ społeczno-moralne preferowane w stopniu wysokim przez oficerów w służbie wojskowej /dane w %/.

Zródło: badania własne

Za istotne uzupełnienie poznawczej treści niniejszego podrozdziału, uznano przedstawienie stosunku respondentów do symboliki życia wojskowego. Za wyznacznik tejże symboliki potraktowano stosunek badanych do munduru oficerskiego. W związku z tak sformułowanym problemem respondentom zadano pytanie: Czym, dla Pana osobiście, jest mundur oficerski?

Z ilościowej analizy uzyskanych danych wynika, że największa akceptację zyskała odpowiedź utożsamiająca mundur oficerski z symbolem zawodu oficera - 33,3%. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zawiera poniższe zestawienie, z którego wynika, że mundur oficerski dla badanych to:

1. Symbol zawodu oficera tj. tradycji etosu oficerskiego - 33,3%;
2. Symbol zawodowy - 23,6%;
3. Symbol państwa i państwowości polskiej - 22,9%;
4. Symbol całości tradycji oręża polskiego - 13,2%;
5. Normalny ubiór - taki, jak każde inne ubranie - 3,5%;
6. Traktowany jest w inny sposób - 2,1%;
7. Brak zdania - 1,4%.

Po zsumowaniu odpowiedzi wynika, że 69,4% respondentów mundur oficerski wiąże z określoną symboliką tzn. traktuje mundur jako symbol państwa, całości tradycji oręża polskiego oraz tradycji zawodowej służby oficerskiej. Z kolei 29,2% badanych deklaruje odmienny stosunek do munduru, najczęściej utożsamiając go z ubiorem zawodowym - 23,6%.

Traktowanie z pietyzmem munduru, przez zdecydowana

większość oficerów dowodzi ich emocjonalnego związku z wykonywanym zawodem.

Moralna problematyka zawodowej służby oficerskiej zawiera w sobie niezwykle bogate treści wychowawcze. Przeanalizowane etyczne aspekty profesji wojskowej wskazują na rolę i znaczenie samowychowania moralnego w procesie tworzenia autorytetu współczesnego dowódcy. Wysoki autorytet moralny przełożonych należy uznać za fundamentalne podłoże dla procesu wychowania żołnierzy poprzez wartości i do wartości, pożądaných z moralno-zawodowego punktu widzenia. Połączenie autorytetu formalnego z nieformalnym należy uznać za cel działania każdego oficera, występującego w roli dowódcy - pedagoga szkolącego i zarazem wychowującego swoich podwładnych.

x

x

x

Z analizy preferowanego systemu wartości przez oficerów-respondentów, na tle pedagogicznych wymogów współczesnej służby wojskowej, wynikają następujące konstatacje:

1/ Wyeksponowane i przeanalizowane umysłowe wartości oficerów, implikują w zasadniczym stopniu intelektualno-sprawnościowe przygotowanie przełożonych do działalności dowódczo-wychowawczej. Zdaniem autorów niniejszego opracowania można je podzielić na pedagogiczne wartości osobotwórcze oraz pedagogiczne wartości przywódcze. Osobotwórczy wymiar

wartości pedagogicznych sprzyja rozwojowi i doskonaleniu intelektualnych predyspozycji dowódcy-wychowawcy w postaci: inteligencji, wiedzy, myślenia wyobraźni, podzielności i pojemności uwagi, a także sprawności spostrzegania.

Wymienione walory umysłowe decydują o twórczej kreacji własnej osobowości pedagogów wojskowych i w konsekwencji o efektach ich pracy szkoleniowo-wychowawczej. Z kolei pedagogiczne wartości przywódcze, stanowiące pochodną wartości intelektualnych, pozwalają na skuteczne rozwiązywanie problemów pedagogicznych, świadome projektowanie zajęć dydaktycznych wzmacniających proces wychowania oraz stosowanie różnorodnych strategii postępowania w sytuacjach konfliktogennych. Za takim ujęciem pedagogicznych wartości osobotwórczych przemawiają funkcje pełnione przez współczesnego dowódcę, zgodnie z którymi występuje on w roli przełożonego, wychowawcy, eksperta i doradcy;

2/ Regulacyjny charakter wartości społeczno-obywatelskich, wymienionych i opisanych w niniejszym podrozdziale, pozwala na utylitarne odczytanie ich istoty w świetle wymogów praktyki wojskowej. Takie ujęcie problemu pozwoliło na wyodrębnienie wśród nich pedagogicznych wartości interpersonalnych oraz pedagogicznych wartości interkomunikacyjnych. Pierwsza z wymienionych grup zawiera te wartości, które służą właściwemu kształtowaniu stosunków międzyludzkich tzn.: wysoka kultura osobista i służbowa, tolerancję i szacunek dla godności osobistej i podwładnych, obowiązkowość, rzetelność, pracowitość, sumienność, itd. Natomiast pedagogiczne

wartości interkomunikacyjne decydują o prakseologicznej i retorycznej sprawności kadry oficerskiej. Zakres komunikowania pionowego, poziomego, formalnego i nieformalnego występujący w wojsku podkreśla rolę i znaczenie tychże wartości w kontekście pedagogicznych aspektów kierowania zespołami ludzkimi;

3/ Wartości, dyrektywy moralne charakterystyczne dla kierunkowej strony osobowości eksponują cnoty godnościowe i "zdobiące"^{1/} określoną profesję. Z interesującego nas punktu widzenia można je utożsamić z pedagogicznymi wartościami etycznymi zawierającymi w sobie m.in.: godność, honor, prawdomówność, słowność, uczciwość intelektualną, solidarność grupowa. Wyszczególnione wartości kształtują tożsamość moralną dowódcy-wychowawcy, szczególnie pomocną w tworzeniu własnego nieformalnego autorytetu. Prestiż, szacunek, uznanie te moralne przymioty przełożonego pozwalające na autentyczną konsolidację podwładnych /tzn. wynikającą z wewnętrznego przekonania/ wokół realizowanych celów i zadań. Ponadto wartości te, w ramach tzw. "etosu fasadowego", kreują image armii w społeczeństwie, oddziałują wychowawczo na przyszłych potencjalnych kandydatów do zasadniczej służby wojskowej.

1/ Zob. M.Ossowska: Normy moralne..., op.cit.

ZAKOŃCZENIE

Efektywność funkcjonowania każdej armii zależy od wielu różnorodnych czynników. Często jako najistotniejsze wymienia się sprawność i skuteczność działania kadry dowódczej. Podkreśla się również, iż sprawność i skuteczność, a w rezultacie funkcjonalność armii, zależy głównie od właściwego doboru kadry zawodowej. W kontekście jej doboru i przygotowania do podjęcia skutecznych działań należy kształtować i doskonalić umiejętności dowódcze i wychowawcze między innymi poprzez wypracowanie jakościowe nowej wykładni pedagogicznego przygotowania kadry zawodowej. Dotychczasowa dychotomia kompetencyjno-realizacyjna należy zastąpić integracyjną formułą funkcjonalizmu zawodowego, zakładającą potrzebę łączenia procesu dowodzenia z wychowaniem. Zaprezentowane integracyjne ujęcie działalności dowódczo-wychowawczej oparte na przebadaniu obszaru funkcjonalności pedagogicznej kadry zawodowej.

Przeprowadzone badania i ich wyniki znalazły swoje odzwierciedlenie w przedstawionych operacyjnych wyznacznikach przygotowania pedagogicznego kadr dowódczych oraz określenie edukacyjnego podłoża funkcjonalności pedagogicznej dowódców.

Wypracowując wykładnię pedagogicznego przygotowania kadr dowódczych niezwykle istotnym stało się głębsze przebadanie

/w aspekcie ich skuteczności/ dwóch rodzajów kompetencji jakie odgrywają - zdaniem autorów - istotne znaczenie w działalności dowódczej, mianowicie: kompetencje realizacyjne /działalność praktyczna/ i kompetencje interpretacyjne sprowadzające się do umiejętności rozumienia sytuacji edukacyjnych.

W toku analizy zebranych materiałów ukazano występujące korelacje i uwarunkowania wynikające z określonych /przyjętych/ kompetencji. Przedstawiono złożoność badanej problematyki, uświadamiając, że nie jest właściwym realizacją przedsięwzięcia dotycząca całościowego i bardzo szczegółowego przygotowania pedagogicznego kadry. Przygotowanie to winno być we wszystkich jej etapach profesjonalizacji /WSO, jednostka wojskowa, WKDO, akademia/ bardziej zróżnicowane.

Stwierdzenie to /poparte wynikami badań/ pozwala na wydzielenie wniosku o potrzebie stosowania w procesie kształcenia /realizowanym w WSO/ i procesie doskonalenia zawodowego /kursu, AON/ takich metod i form w ramach których uwzględniając istniejącą rzeczywistość i etap profesjonalizmu można by pomagać kadrze zawodowej przezwyciężanie trudności dydaktyczno-wychowawczych.

Szereg wniosków /znajdujących się w prezentowanych podrozdziałach/ dotyczących pedagogicznego przygotowania kadr dowódczych pozwala na stwierdzenie, iż wszelkie przedsięwzięcia służące temu przygotowaniu /szczebel szkolnictwa wojskowego/ i doskonaleniu /miejsce służby, kursy doskonalą-

ce/ powinny spleść się w jedną harmonijną całość. Treści przedmiotów specjalistycznych /dowodzenie/ zespolone z treściami humanistycznymi /wychowanie/ sprawia, iż mogą one wzmożyć skuteczność oddziaływania na podwładnych, mogą pełniej ukazać sens przydatności wiedzy w pracy zawodowej i wreszcie nadać wyższą rangę funkcji oficera we współczesnym państwie.

Na tej płaszczyźnie działalności pedagogicznej kadra zawodowa może harmonizować interes osobisty, własne aspiracje zawodowe, z interesem sił zbrojnych.

Zdawać należy sobie sprawę, iż źródło znacznej części niepowodzeń dydaktyczno-wychowawczych kadry tkwi w psychicznym nastawieniu się kadry do istniejącej rzeczywistości, wyrazem czego jest jej postawa, poglądy i przekonania.

Dlatego też procesowi przygotowania pedagogicznego kadr dowódczych powinno towarzyszyć wykreowanie czytelnych celów polityki restrukturyzacyjnej sił zbrojnych oraz stabilnych założeń wojskowej pragmatyki kadrowo-personalnej.

BIBLIOGRAFIA

1. Adamski F. /red./, Spór o wartości w kulturze i wychowaniu, Kraków 1991.
2. Bańka J., Edukacja i czas. Wychowanie dla teraźniejszości, Warszawa 1995.
3. Bocheński J.M., De virtuti militari. Zarys etyki wojskowej, Kraków 1993.
4. Brzeziński J., Elementy metodologii badań psychologicznych, Warszawa 1980.
5. Czapiński J., Wartościowanie - zjawisko inklinacji pozytywnej. O naturze optymizmu, Wrocław 1985.
6. Czarnecki Z.J., Wartości i wartościowanie w strukturze filozofii, /w:/ "Studia Filozoficzne" 1988, nr 12.
7. Czerska B., Poznawanie wartości, Warszawa 1986.
8. Dewey J., Jak myślimy, Warszawa 1988.
9. Drozd Z., Kształtowanie współodpowiedzialności wyższych szkół oficerskich i jednostek wojskowych w procesie przygotowania zawodowego podchorążych: rozprawa doktorska 1995.
10. Galas B., Lewowicki T. Osobowość a aspiracje, Warszawa 1991.
11. Gnitecki J. Pomiar i przetwarzanie wyników badań w pedagogice empirycznej. Poznań 1992.

12. Gołaszewska M., Interakcyjologiczne wyznaczniki wartości, /w:/ "Studia Filozoficzne" 1989, nr 9.
13. Gołaszewska M., Istota i istnienie wartości, Warszawa 1990.
14. Gondzik E., Sukcesy edukacyjne zdolnych studentów, /w:/ "Życie Szkoły Wyższej" 1987, nr 5.
15. Gordon T., Wychowanie bez porażek /szefów, liderów, przywódców/, Warszawa 1996.
16. Groskrejce J., Kształtowanie cech psychofizycznych dowódcy wymaganych w dowodzeniu wojskami w działaniach bojowych: rozprawa doktorska, Warszawa 1994.
17. Groskrejce J., Wychowanie fizyczne a pedagogika, /w:/ "Wojsko i Wychowanie", 1995, nr 11.
18. Groskrejce J., Wpływ ćwiczeń fizycznych na kształtowanie odporności psychofizycznej oficerów, /w:/ "Zeszyty Naukowe AON" 1995, nr 4.
19. Góralski A., Metody opisu i wnioskowania statystycznego w psychologii i pedagogice, Warszawa 1989.
20. Górniewicz J. /red./, Demokracja a wychowanie /II Ogólnopolski Zjazd Pedagogiczny/, Toruń 1995.
21. Jarco J., Etyka. Świat wartości moralnych, Warszawa 1993.
22. Jedynak S. /red./, Słownik etyczny, Lublin 1990.
23. Jura J., Szkoła funkcjonalna, Warszawa 1994.
24. Kodeks honorowy oficera Wojska Polskiego, Warszawa 1995.
25. Konarzewski K., Podstawy teorii oddziaływań wychowawczych. Wyd. 2, Warszawa 1987.

26. Korczyz W., Wpływ czynności absolwentów na strukturę treści i proces kształcenia w Wyższej Szkole Oficerskiej: rozprawa doktorska, Warszawa 1993.
27. Kosyrz Z., Osobowość wychowawcy, Warszawa 1992.
28. Koziński J., Percepcja, myślenie, decyzje, Warszawa 1995.
29. Koziński J., Koncepcja transgresyjna człowieka, Warszawa 1987.
30. Kucharski M. /red./, Transgresyjne podłoże przygotowania pedagogicznego kadr dowódczych WP. Etap I. Warszawa 1995.
31. Kunowski K., Podstawy współczesnej pedagogiki, Warszawa 1993.
32. Kwiatkowska H. /red./, Ewolucja tożsamości pedagogiki /I Ogólnopolski Zjazd Pedagogiczny/, Warszawa 1994.
33. Mansfield P., Jak być asertywnym, Poznań 1995.
34. Markocki Z., Stępień R., /red./, Kształcenie i wychowanie w wojsku w toku przemian, Warszawa 1994.
35. Mayntz R. /red./ Wprowadzenie do metod socjologii empirycznej, Warszawa 1985.
36. Malaskowski S., Humanizm i podmiotowość w wychowaniu, Toruń 1992.
37. Nowakowski Z., Kształtowanie etosu oficerskiego w działalności edukacyjnej Akademii Obrony Narodowej: rozprawa doktorska, Warszawa 1993.
38. Nowakowski Z., Model osobowo-zawodowy absolwenta Wyższej Szkoły Wojskowej, /w:/ "Zeszyty Naukowe AON" 1992, nr 1.

39. Nowakowski Z., Z historii etosu zawodu wojskowego, /w:/ "Kultura i Edukacja" 1995, nr 2.
40. Nożko K., Intelktualne przygotowanie dowódców i oficerów sztabu w systemie obronnym RP, Warszawa 1993.
41. Obuchowski K., Adaptacja twórcza, Warszawa 1985.
42. Orkisz, Ślusarski J., Model osobowo-zawodowy absolwenta Wyższej Szkoły Oficerskiej Sił Powietrznych jako wykładnia zasadnicza programu kształcenia lotniczego, /w:/ "Toruńskie Studia Dydaktyczne" 1995, nr 7.
43. Ossowska M., Socjologia moralności, Warszawa 1986.
44. Palka S., Ilościowo-jakościowe badania pedagogiczne/ /w:/ "Ruch Pedagogiczny" 1989, nr 1.
45. Pirożyński M. Kształcenie charakteru, Warszawa 1992.
46. Pufal-Struzik I., Preferencje wobec wartości na tle wybranych cech osobowości studentów, /w:/ "Dydaktyka szkoły Wyższej" 1990, nr 1.
47. Puścian T., Model przygotowania zawodowego dowódców batalionów piechoty i czołgów na WKDO: rozprawa doktorska, Warszawa 1994.
48. Puzynina J., Język wartości, Warszawa 1992.
49. Reykowski J. Emocje, motywacje, osobowość, Warszawa 1992.
50. Ruciński S., Wychowanie jako wprowadzenie w życie wartościowe, wyd. 2, Warszawa 1988.
51. Stępień R., Zagadnienia dydaktyki i wychowania w wojsku, Warszawa 1993.

52. Stępień R. /red./, Edukacja dla bezpieczeństwa, Warszawa 1994.
53. Szatur-Jaworowska B., Wprowadzenie do metod i technik badań społecznych, Warszawa 1988.
54. Szulc B. /red./, Koncepcja kształcenia oficerów w Siłach Zbrojnych RP, Warszawa 1990.
55. Szulc B., Możliwości przemian rozwojowych w wyższym szkolnictwie wojskowym. Antynomie-paradygmaty-kierunki przemian, Warszawa 1995.
56. Tischner J. Myślenie według wartości, Kraków 1993.
57. Witkowski L., Tożsamość i zmiana. Wstęp do epistemologicznej analizy kontekstów edukacyjnych, Toruń 1988.
58. Wroczyński R., Pedagogika społeczna. Wyd. 4, Warszawa 1985.
59. Zaborowski Z., Stosunki międzyludzkie, Wrocław 1986.
60. Założenia systemu dydaktyczno-wychowawczego wyższej szkoły wojskowej kształcącej kandydatów na oficerów służby stałej, Warszawa 1995.

Z A Ł A C Z N I K I

- 1. ...
- 2. ...
- 3. ...
- 4. ...
- 5. ...
- 6. ...
- 7. ...
- 8. ...
- 9. ...
- 10. ...
- 11. ...
- 12. ...
- 13. ...
- 14. ...
- 15. ...
- 16. ...
- 17. ...
- 18. ...
- 19. ...
- 20. ...
- 21. ...
- 22. ...
- 23. ...
- 24. ...
- 25. ...
- 26. ...
- 27. ...
- 28. ...
- 29. ...
- 30. ...
- 31. ...
- 32. ...
- 33. ...
- 34. ...
- 35. ...
- 36. ...
- 37. ...
- 38. ...
- 39. ...
- 40. ...
- 41. ...
- 42. ...
- 43. ...
- 44. ...
- 45. ...
- 46. ...
- 47. ...
- 48. ...
- 49. ...
- 50. ...
- 51. ...
- 52. ...
- 53. ...
- 54. ...
- 55. ...
- 56. ...
- 57. ...
- 58. ...
- 59. ...
- 60. ...
- 61. ...
- 62. ...
- 63. ...
- 64. ...
- 65. ...
- 66. ...
- 67. ...
- 68. ...
- 69. ...
- 70. ...
- 71. ...
- 72. ...
- 73. ...
- 74. ...
- 75. ...
- 76. ...
- 77. ...
- 78. ...
- 79. ...
- 80. ...
- 81. ...
- 82. ...
- 83. ...
- 84. ...
- 85. ...
- 86. ...
- 87. ...
- 88. ...
- 89. ...
- 90. ...
- 91. ...
- 92. ...
- 93. ...
- 94. ...
- 95. ...
- 96. ...
- 97. ...
- 98. ...
- 99. ...
- 100. ...

T E S T

DO SPRAWDZENIA POZIOMU WIEDZY Z TEORII I METODYKI
WYCHOWANIA FIZYCZNEGO

Instrukcja wykorzystania testu

1. Test zawiera 25 pytań różnych kategorii. W każdym pytaniu są 3 odpowiedzi do wyboru, z których tylko jedna jest prawidłowa.
2. Rozwiązanie testu polega na wyborze jednej odpowiedzi uznanej za prawidłową i zakreślenie kółkiem jednej z liter a, b lub c.
3. Za każdą trafną odpowiedź testowany otrzymuje 1 pkt, a za odpowiedź błędna lub jej brak 0 pkt.
4. Każdy testowany może uzyskać maksymalnie 25 pkt.
5. Czas na zastanowienie się i odpowiedź - 1 min.
6. Czas na odczytanie pytań - 15 min.
7. Łączny czas testowania - 40 min.

P Y T A N I A

1. Pojęcie kultura fizyczna należy rozumieć jako:
 - a/ całokształt ćwiczeń fizycznych, sportu i turystyki;
 - b/ wyraz określonej postawy wobec własnego ciała;
 - c/ ogólny stan zdrowotny i poziom sprawności fizycznej społeczeństwa.
2. Wychowanie fizyczne to:
 - a/ kształtowanie sprawności fizycznej;
 - b/ rozwijanie motoryczności człowieka;
 - c/ integralna część procesu wychowania wszechstronnego.
3. Wydolność fizyczna jest to:
 - a/ zdolność do wykonania maksymalnych wysiłków fizycznych;
 - b/ stopień aktywności ruchowej;

c/ zdolność adaptacji do wysiłków fizycznych.

4. Ogólna sprawność ruchowa to:

a/ umiejętność wykonywania czynności ruchowych;

b/ stan wytrenowania;

c/ umiejętność wszechstronnego władania ciałem.

5. Szybkość, siłę, wytrzymałość zaliczamy do:

a/ umiejętności fizycznych;

b/ cech motorycznych;

c/ działań ruchowych.

6. Rekreacja fizyczna to:

a/ gry i zabawy ruchowe;

b/ dobrowolne podejmowanie różnorodnych form aktywności ruchowej;

c/ wypoczynek /relaks/.

7. Sport kwalifikowany /wyczynowy/ to:

a/ działalność zmierzająca do osiągnięcia coraz lepszych wyników;

b/ wysoki poziom kultury fizycznej;

c/ wszechstronne przygotowanie sprawnościowe.

8. Przez pojęcie hartowania organizmu należy rozumieć:

a/ kształtowanie odporności na zimo;

b/ czynne uodpornianie na wszelkie bodźce;

c/ adaptację do wysiłków fizycznych.

9. W układzie kostnym człowieka można wyróżnić ilość kości:

a/ 126;

b/ 86;

c/ 206.

10. Ilość mięśni u człowieka wynosi:

a/ 315;

b/ 205;

c/ 135.

11. Ilość krwi u człowieka wynosi:

a/ 2,5 - 3,5l;

b/ 4,5 - 5,5 l.

c/ 7 - 8 l.

12. Tętno jest wyrazem częstotliwości pracy serca i wynosi w spoczynku:

a/ 30-40 /min.

b/ 50-60/min.

c/ 70-80/min.

13. Podczas wysiłków indywidualnie maksymalnych tętno osiąga:

a/ 90-100/min.

b/ 180-200/min.

c/ 140-150/min.

14. W wyniku treningu sportowego wartość tętna w spoczynku:

a/ wzrasta;

b/ pozostaje bez zmian;

c/ maleje.

15. Pojemność życiowa płuc u człowieka wynosi:

a/ 2-3 l.

b/ 3,5-4,0 l.

c/ 5-7 l.

16. Trening fizyczny powoduje, że pojemność życiowa płuc:

a/ wzrasta;

b/ maleje;

c/ nie zmienia się.

17. Masa mięśni w stosunku do wagi ciała człowieka wynosi:

a/ 10-20%

b/ 25-30%;

c/ 35-45%.

18. Formę strumieniową stosuje się w zajęciach:

a/ nauczających;

b/ doskonalących;

c/ rekreacyjnych.

19. Ćwiczenia organizacyjno-porządkowe stosuje się w zajęciach:

- a/ w części głównej;
- b/ w części wstępnej;
- b/ w części końcowej.

20. Formę ścisłą stosuje się w nauczaniu:

- a/ gimnastyki;
- b/ gier sportowych;
- c/ pływania.

21. Metoda progresji stosowana jest w treningu:

- a/ szybkości;
- b/ siły;
- c/ wytrzymałości.

22. Metodę interwałową stosuje się w rozwijaniu:

- a/ siły;
- b/ szybkości;
- c/ skoczności i zwinności.

23. Instruktaż do zajęć programowych z wychowania fizycznego dla dowódców pododdziałów przeprowadza instruktor wf:

- a/ 1 raz w tygodniu;
- b/ 2 razy w tygodniu;
- c/ 1 raz na miesiąc.

24. Sprawdziany okresowe dla kadry i żołnierzy przeprowadza się z:

- a/ dwóch testów;
- b/ trzech testów;
- c/ co najmniej z czterech testów.

25. W nauczaniu ćwiczeń stosuje się metody:

- a/ obwodowa, drużynami, kompleksowa;
- b/ syntetyczną, analityczną, kombinowaną;
- c/ powtórzeniową, ciągłą, zmienną.

INSTYTUT NAUK HUMANISTYCZNYCH

KATEDRA PEDAGOGIKI

KWESTIONARIUSZ ANKIETY

Katedra Pedagogiki prowadzi badania naukowe, których celem jest optymalizacja przygotowania pedagogicznego kadr dowódczych, realizowanego w edukacyjnym systemie wyższego szkolnictwa wojskowego.

Dla uzyskania empirycznego materiału badawczego, uprzejmie prosimy o szczere i wyczerpujące odpowiedzi na pytania zawarte w niniejszej ankiecie.

Uzyskany materiał zostanie wykorzystany wyłącznie dla celów badawczych.

Zapewniamy pełną anonimowość i z góry dziękujemy za życzliwe i poważne podejście do badań.

Zespół badawczy

1. W jakim stopniu, Pana zdaniem niżej wymienione osobowo-zawodowe kryteria służby wojskowej podkreślają rolę i znaczenie korpusu oficerskiego w grupie żołnierzy zawodowych?

/Proszę postawić znak "x" w odpowiednie miejsce tabeli/

| Lp. | Kryteria | W stopniu: | | | | |
|------|---|------------|---------|--------|--------|----------------|
| | | Wysokim | Średnim | Niskim | Żadnym | Nie mam zdania |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1.1. | Kryterium wykazania i kwalifikacji: Walory intelektualne /dyspozycje umysłowe/ | | | | | |
| 1.2. | Wiedza ogólna /społeczno-humanistyczna i politechniczna/ | | | | | |
| 1.3. | Kwalifikacje kierunkowe /ogólnowojskowe/ | | | | | |
| 1.4. | Kwalifikacje specjalistyczne | | | | | |
| 1.5. | Kryterium sprawowania władzy: Zakres realizowanych obowiązków wynikających z uprawnień służbowych | | | | | |
| 1.6. | Zakres odpowiedzialności za podjęte decyzje | | | | | |
| 1.7. | Obligatoryjny nakaz podejmowania decyzji w zakresie najważniejszych problemów związanych z funkcjonowaniem wojska | | | | | |
| 1.8. | Kryterium prestiżu i poważania z uwagi na: Sprawowanie kierowniczych funkcji w wojsku | | | | | |
| 1.9. | Określony standard materialny życia kadry oficerskiej | | | | | |
| 1.10 | Tradycje zawodowej służby oficerskiej | | | | | |
| | | | | | | |

| Lp. | Kryteria | W stopniu: | | | | |
|-------|--|------------|---------|--------|--------|----------------|
| | | Wysokim | Średnim | Niskim | Zadnym | Nie mam zdania |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1.11 | Utożsamianie przez społeczeństwo istoty funkcjonowania Sił Zbrojnych z decydencką działalnością korpusu oficerskiego | | | | | |
| 1.12 | Moralne wymogi towarzyszące zawodowym normom służby oficerskiej | | | | | |
| 1.13. | Inne - jakie? | | | | | |

2. W jakim stopniu, Pana zdaniem, niżej wyszczególnione dyspozycje umysłowe decydują o intelektualnej inicjatywie i samodzielności oficerów w podejmowaniu różnorodnych decyzji służbowych i ich realizacji w praktyce wojskowej?
/Proszę postawić znak "x" w odpowiednie miejsca tabeli/.

| Lp. | Kryteria | W stopniu: | | | | |
|------|--|------------|---------|--------|--------|----------------|
| | | Wysokim | Średnim | Niskim | Zadnym | Nie mam zdania |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.1 | Inteligencja | | | | | |
| 2.2. | Sprawność spostrzegania | | | | | |
| 2.3 | Sprawność myślenia | | | | | |
| 2.4. | Wyobraźnia | | | | | |
| 2.5. | Sprawność pamięci | | | | | |
| 2.6. | Podzielność uwagi | | | | | |
| 2.7 | Umiejętność koncentracji intelektualnej w warunkach obciążenia emocjonalnych | | | | | |
| 2.8. | Inne - jakie? | | | | | |

3. W jakim stopniu, Pana zdaniem, sprawne i efektywne kierowanie /dowodzenie i wychowanie/ wojskami jest uzależnione od, niżej wymienionych, praktycznych i umysłowych umiejętności kadry oficerskiej?

| Lp. | Umiejętności | W stopniu: | | | | |
|------|--|------------|---------|--------|--------|----------------|
| | | Wysokim | Srednim | Niskim | Zadnym | Nie mam zdania |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3.1. | Umiejętności umysłowe: Umiejętność twórczego i systemowego /wieloaspektowego/ myślenia | | | | | |
| 3.2. | Umiejętność formułowania i rozwiązywania problemów | | | | | |
| 3.3. | Umiejętność przewidywania zdarzeń i skutków podjętych decyzji | | | | | |
| 3.4. | Umiejętność samodzielnego analizowania i wartościowania zjawisk społeczno-ekonomicznych i polityczno-militarnych | | | | | |
| 3.5. | Samocena i samo-kontrola własnej działalności służbowej | | | | | |
| 3.6. | Umiejętność indywidualnego samodoskonalenia, zawodowo-specjalistycznego | | | | | |
| 3.7. | Inne - jakie? | | | | | |

| Lp. | Umiejętności | W stopniu: | | | | |
|------|---|------------|---------|--------|--------|----------------|
| | | Wysokim | Średnim | Niskim | Zadnym | Nie mam zdania |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3.8. | Umiejętności praktyczne: Kierownicze /dot. funkcji planowania, organizowania, pobudzania do działania i kontrolowania/ | | | | | |
| 3.9. | Instruktorako-metodyczne /dot. działalności szkoleniowej/ | | | | | |
| 3.10 | Pedagogiczne /dot. działalności wychowawczej/ | | | | | |
| 3.11 | Prakseologiczne /dot. sprawnego działania w praktyce/ | | | | | |
| 3.12 | Menadżerskie /dot. kierowania oddziałem gospodarczym/ | | | | | |
| 3.13 | Integracyjne /dot. konsolidowania zespołów wokół określonych celów działania | | | | | |
| 3.14 | Manualne /dot. opracowania dokumentów wojskowych/ | | | | | |
| 3.15 | Erudycyjne /dot. kultury języka w formułowaniu komend, rozkazów, poleceń/ | | | | | |
| 3.16 | Inne - jakie? | | | | | |

4. W jakim stopniu, Pana zdaniem, poniższe wartości /cechy, zachowania/ powinny być preferowane w służbie wojskowej oficerów?

/Proszę postawić znak "x" w odpowiednie miejsca tabeli/

| Lp. | Wartości /cechy, zachowania/ | W stopniu: | | | | |
|------|---|------------|---------|--------|--------|----------------|
| | | Wysokim | Średnim | Niskim | Zadnym | Nie mam zdania |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4.1. | Spoleczno-obywatelskie: Obowiazkowość, rzetelnosc | | | | | |
| 4.2. | Pracowitość, sumiennosc | | | | | |
| 4.3. | Tolerancja, szacunek dla godności osobistej podwładnych | | | | | |
| 4.4. | Wysoka kultura osobista i służbowa | | | | | |
| 4.5. | Aktywnosc zawodowa, inicjatywa | | | | | |
| 4.6. | Pełna identyfikacja z wykonywanym zawodem | | | | | |
| 4.7. | Zaangażowanie w proces reform realizowanych w wojsku | | | | | |
| 4.8. | Lojalność w stosunku do zwierzchnich władz państwowych | | | | | |
| 4.9. | Lojalność w stosunku do przełożonych | | | | | |
| 4.10 | Lojalność w stosunku do kolegów | | | | | |
| 4.11 | Troska o godność naródowa i rozwój kraju | | | | | |

| Lp. | Wartości /cechy, zachowania/ | W stopniu: | | | | |
|------|---|------------|---------|--------|--------|-------------------|
| | | Wysokim | Średnim | Niskim | Zadnym | Nie mam zdania |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4.12 | Moralę: Sprawiedliwość i obiektywizm w oce- nie ludzi | | | | | |
| 4.13 | Prawdopodobność, słowność | | | | | |
| 4.14 | Altruizm /troska o los innych oraz po- święcenie dla dobra społecznego/ | | | | | |
| 4.15 | Humanitaryzm /uzna- wanie godności lu- dzkiej i równości między ludźmi, za najwyższą wartość/ | | | | | |
| 4.16 | Niezależność wlas- nych sądów /odpor- ność na trendy ko- niunkturalne/ | | | | | |
| 4.17 | Uczciwość intelek- tualna w interpre- towaniu zjawisk i faktów | | | | | |
| 4.18 | Zgodność zasad i wymogów stawianych sobie i podwładnym | | | | | |
| 4.19 | Godność i honor oficerski | | | | | |
| 4.20 | Odpowiedzialność za stos społeczno-za- wodowy kadry ofi- cerskiej | | | | | |
| 4.21 | Solidarność oficer- ska | | | | | |
| 4.22 | Inne - jakie? | | | | | |

5. Jakie znaczenie, Pana zdaniem, dla sprawnego dowodzenia oraz efektywnego oddziaływania na psychikę żołnierzy, posiadają niżej wymienione cechy osobowościowe oficerów?

/Proszę postawić znak "x" w odpowiednie miejsca tabeli/

| Lp. | Cechy /walory/ psychofizyczne/ | Znaczenie | | | | |
|------|---|-----------|---------|--------|-------|-------------------|
| | | Wysokie | Średnie | Niskie | Żadne | Nie mam zdania |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5.1. | Ogólna sprawność fizyczna /pod względem siłowym, ruchowym i motorycznym/ | | | | | |
| 5.2. | Kondycja i odporność psychiczna /dot. racjonalnego myślenia i działania w sytuacjach obciążeń emocjonalnych/ | | | | | |
| 5.3. | Umiejętność sugestywnego oddziaływania na psychikę podwładnych w warunkach zagrożenia | | | | | |
| 5.4. | Zrównowazenie nerwowe i samokontrola własnych reakcji oraz emocji | | | | | |
| 5.5. | Zadatki /predyspozycje/ wrodzone przejawiające się w tzw. "zdolności wychowawczej" i "talencie organizatorskim" | | | | | |
| 5.6. | Ekstrawertywny charakter /zewnętrzna otwartość "ku ludziom"/ | | | | | |
| 5.7. | Inne - jakie? | | | | | |

6. Czym, dla Pana osobiście, jest mundur oficerski?

/Proszę podkreślić wybraną odpowiedź - jedną/

6.1. Symbolem państwa i państwowości polskiej;

6.2. Symbolem całości tradycji oręża polskiego;

6.3. Symbolem zawodu oficera tj. tradycji etosu oficerskiego;

6.4. Ubiorem zawodowym;

6.5. Normalnym ubiorem - takim jak każde inne ubranie;

6.6. Traktuję go w inny sposób - jaki?

.....

6.7. Nie zastanawiałem się nad tym.

**ZNACZENIE PRZEDMIOTÓW SPOŁECZNO-HUMANISTYCZNYCH
DLA WYKSZTAŁCENIA WSZECHSTRONNEGO W AON
W OCENIE BADANYCH /w %/**

| Lp. | Programowe przedmioty nauczania | Stopień znaczenia | | | | |
|------------------------------------|---|-------------------|-------------|-------|-------|----------------|
| | | Wysoki | Sredni | Niski | Zaden | Nie mam zdania |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Przedmioty społeczno-humanistyczne | | | | | | |
| 1. | Nauka i doktryna wojenna | 24,3 | <u>54,2</u> | 17,4 | 1,4 | 2,8 |
| 2. | Ekonomika wojskowa i ekonomika obrony | 20,8 | 50,7 | 23,6 | 2,1 | 2,8 |
| 3. | Geografia wojenna | 25,7 | <u>56,3</u> | 14,6 | 0,7 | 2,8 |
| 4. | Podstawy informatyki | <u>52,1</u> | 34,7 | 10,4 | 0,7 | - |
| 5. | Teoria państwa i prawa | 13,9 | 50,7 | 28,5 | 4,9 | 2,1 |
| 6. | Teoria nauki o polityce | 10,4 | <u>39,6</u> | 36,1 | 9,0 | 4,9 |
| 7. | Podstawy międzynarodowych stosunków politycznych | 16,0 | <u>48,6</u> | 25,0 | 6,3 | 4,2 |
| 8. | Podstawy pedagogiki wojskowej | 31,3 | <u>53,5</u> | 12,5 | 1,4 | 1,4 |
| 9. | Metodologia /WEM, Bad. Pedag./ | 18,1 | <u>37,5</u> | 32,6 | 10,4 | 1,4 |
| 10. | Dydaktyka wojskowa | 26,4 | <u>48,6</u> | 18,8 | 2,8 | 3,5 |
| 11. | Socjologia wojskowa | 23,6 | <u>47,2</u> | 24,3 | 2,8 | 2,1 |
| 12. | Psychologia dowodcz. | <u>43,8</u> | 35,4 | 16,0 | 2,1 | 2,8 |
| 13. | Filozofia | 10,4 | <u>41,7</u> | 36,1 | 7,6 | 4,2 |
| 14. | Podstawy etyki | 19,4 | <u>50,0</u> | 23,6 | 3,5 | 3,5 |
| 15. | Teoria wychowania wojskowego | 19,4 | <u>46,5</u> | 27,8 | 3,5 | 2,8 |
| 16. | Metodyka oddziaływań wych. w warunkach boj. | 35,4 | <u>43,1</u> | 15,3 | 0,7 | 5,6 |
| 17. | Kultura i oświata w wojsku | 15,3 | <u>45,1</u> | 30,6 | 6,3 | 2,8 |
| 18. | Historia sztuki wojennej i polskiej myśli wojsk. | 43,1 | <u>45,1</u> | 7,6 | 0,7 | 3,5 |
| 19. | Historia najnowsza | 29,2 | 50,7 | 15,3 | 1,4 | 3,5 |
| 20. | Historia wychowania wojskowego | 13,9 | <u>44,2</u> | 33,3 | 4,2 | 4,2 |
| 21. | Historia wojskowości | 34,7 | <u>48,6</u> | 13,2 | 0,7 | 2,8 |
| 22. | Historia doktryn politycznych | 11,1 | <u>45,8</u> | 31,3 | 8,3 | 3,5 |
| 23. | Języki obce | <u>63,2</u> | 25,7 | 9,0 | 0,7 | 1,7 |
| 24. | Metodyka planowania, org. i prow. szkol. w oddz. i pododdz. | <u>43,8</u> | 43,7 | 7,7 | 1,4 | 2,8 |

x/ W tabeli podkreślono dane dominujące dla poszczególnych odpowiedzi.

Zródło: badania własne

