

## **ROZWÓJ KAPITAŁU INTELEKTUALNEGO UCZESTNIKÓW PROCESU EDUKACYJNEGO ZE WZGLĘDU NA ICH STAŁE INDYWIDUALNE CECHY OSOBOWOŚCI<sup>1</sup>**

### **Wstęp**

Podstawowym zadaniem procesu edukacyjnego powinien być wzrost kapitału intelektualnego jego uczestników, gdyż będzie tego wymagało ich funkcjonowanie w przyszłości.

Uzasadnienie powyższej tezy jest bardzo proste. Kapitał intelektualny decyduje dziś o jakości procesów gospodarczych i ich efektach. Postępujące procesy globalizacyjne zmuszają przedsiębiorstwa by sprostały coraz ostrzejszej konkurencji, która nie ogranicza się do jednego państwa, ale ma zasięg światowy. Wymaga to posiadania odpowiedniej wiedzy i umiejętności, nie tylko przez menedżerów kierujących firmami, ale również przez pracowników, gdyż we współczesnej gospodarce strategicznym bogactwem jest wiedza i informacja, które są wytwarzane w społeczeństwie informacyjnym przez wszystkich jego członków – dzięki ich kapitałowi intelektualnemu. Szanse będą miały te przedsiębiorstwa, które posiadają zdolność „właściwego wykorzystania umiejętności pracowników, wychodzenia poza dotychczasowe ograniczenia, tworzenia warunków do zmian i szybkiego uczenia się”<sup>2</sup>. Współczesna organizacja potrzebuje bowiem przede wszystkim osób, które posiadają „środki produkcji” w postaci kompetencji<sup>3</sup>, tzn. ludzi mających potrzebne kwalifikacje i dodatkowo odpowiednie uprawnienia do działania, głównie w zakresie funkcjonowania intelektualnego.

W gospodarce opierającej się na wolnym rynku zwyciężają lepsi, tzn. ci, którzy są bardziej: efektywni, kreatywni, innowacyjni, elastyczni, przedsiębiorczy itp. Sukcesy ich w dzisiejszych czasach mogą wynikać jedynie z umiejętności skutecznego operowania informacjami, a więc między innymi z umiejętności wyszukiwania ich, przyswajania, przetwarzania, analizowania, wyciągania wniosków a przede wszystkim „wytwarzania” nowych informacji. Należy podkreślić, że wszystkie te operacje powinny być wykonywane bardzo szybko. Tylko osoby, które sprostają tym wymaganiom będą mogły liczyć na dobrze płatną pracę, uznanie i satysfakcję.

---

<sup>1</sup> Artykuł oddany do druku w Uczelni Warszawskiej im. Marii Skłodowskiej-Curie.

<sup>2</sup> D. Ulrich, *Tworzenie organizacji wokół umiejętności*, [w:] *Organizacja przyszłości*, red. F. Hesselbein, M. Goldsmith, R. Beckhard, Business Press, Warszawa 1998, s. 222.

<sup>3</sup> M. Gableta, *Człowiek i praca w zmieniającym się przedsiębiorstwie*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu, Wrocław 2003, s. 207.

Można więc powiedzieć, że uczymy się po to, by w przyszłości nasze życie było dostatnie i zadowalało nas. Osoby, które nie podejmą tego edukacyjnego wyzwania – ponieważ wymienione umiejętności są nabywane głównie w procesie edukacyjnym – niestety powiększą i tak już bardzo liczne szeregi nisko wykwalifikowanych, mało zarabiających pracowników, którzy w każdej chwili mogą dołączyć do grupy bezrobotnych.

### **Funkcje kapitału intelektualnego w globalizującym się świecie**

Główne wskaźniki rozwoju gospodarczego, którymi w społeczeństwie przemysłowym była praca i kapitał, współcześnie zostały zastąpione przez informację i wiedzę. Alvin i Heidi Tofflerowie uważają, że stosowanie wiedzy przez firmy spowoduje ich wysokie zintelektualizowanie, wykorzystywanie wiedzy w praktyce zmniejszy zapotrzebowanie na kapitał pieniężny, który zostanie zastąpiony przez kapitał ludzki i podkreślają, że wiedza staje się uniwersalnym substytutem wszystkich zasobów: kluczowym zasobem rozwiniętej gospodarki<sup>4</sup>. Michel Crozier uważa, że „inwestowanie w rozwój ludzi, ich świadomość, kształcenie i doświadczenie powinno zajmować miejsce coraz ważniejsze w porównaniu z inwestowaniem w sferę materialną”<sup>5</sup>.

Józef Penc zwraca uwagę, że kapitał intelektualny ma często „znacznie większą wartość niż budynki, maszyny, zapasy lub udziały finansowe; kluczowym czynnikiem konkurencji staje się zdobywanie i wychowywanie bardziej utalentowanych ludzi niż to potrafią czynić konkurenci. (...) Długofalowe sukcesy opierają się nie na możliwościach pozyskania kapitału, lecz zdolności zatrudnionych do uczenia się od siebie i znajdowania wspólnie nowych pomysłów”<sup>6</sup>. Najlepsze efekty uzyskują te przedsiębiorstwa, które opierają swą działalność na potencjale ludzkim, określanym jako *m a j ą t e k i n t e l e k t u a l n y*<sup>7</sup>.

Znaczenie kapitału intelektualnego będzie rosło, ze względu na potrzebę posiadania przez pracownika coraz szerszego zakresu wiedzy i konieczność wykorzystywania jej w podejmowanych działaniach, ale niestety spośród problemów, z którymi borykają się przedsiębiorstwa, w dalszym ciągu problem ludzkich zasobów pracy „najtrudniejszy, wydaje się nie być dostatecznie doceniany. Jest on jednak najważniejszy, gdyż w przeciwieństwie do zasobów materialnych «zasoby intelektualne» są niewyczerpane i tu właśnie tkwią największe rezerwy”<sup>8</sup>.

---

<sup>4</sup> A. Toffler, H. Toffler, *Budowa nowej cywilizacji*, Wydawnictwo „Znak i Ska”, Poznań 1996, 33-38.

<sup>5</sup> M. Crozier, *Przedsiębiorstwo na podsluchu. Jak uczyć się zarządzania postindustrialnego*, PWE, Warszawa 1993, s. 57-58.

<sup>6</sup> J. Penc, *Systemowe zarządzanie organizacją. Nowe zadania, funkcje i reguły gry*, Wydział Wydawnictw i Poligrafii Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie, Szczytno 2007, s. 476.

<sup>7</sup> Tamże.

<sup>8</sup> J. Wilsz, *Rola właściwości sterowniczych przy rozwiązywaniu problemów kadrowych*, „Humanizacja Pracy” 1987, nr 3, s. 44.

Wraz z dokonującymi się przemianami cywilizacyjnymi wzrastać będzie znaczenie pracy intelektualnej określanej jako praca umysłowa – polegająca na operowaniu informacjami, pracownicy wykonujący tę pracę nazywani są pracownikami umysłowymi. Już w 1988 roku zaproponowałam „wprowadzić terminologię: pracownicy informacyjni, energetyczni i energetyczno-informacyjni”<sup>9</sup>. Pracownicy energetyczni, okreśłani potocznie jako pracownicy fizyczni, to ci, których praca polega głównie na przetwarzaniu energomaterii, oczywiście oni również przetwarzają pewne ilości informacji, ponieważ tzw. procesy czysto energetyczne, jak i czysto informacyjne w procesach sterowniczych nie występują, przetwarzaniu energomaterii zawsze musi towarzyszyć przetwarzanie chociażby bardzo niewielu informacji – co ma miejsce w pracy wykonywanej przez pracowników energetycznych, tak jak przetwarzaniu informacji zawsze musi towarzyszyć zużywanie chociażby niewielkiej ilości energii – co występuje w pracy pracowników informacyjnych. W czynnościach zawodowych wykonywanych przez pracowników energetyczno-informacyjnych w sposób zdecydowany nie dominują ani procesy informacyjne, ani energetyczne.

W kontekście kapitału intelektualnego można mówić o *przedsiębiorczości intelektualnej*, która polega „na tworzeniu podstaw materialnego bogactwa z niematerialnej wiedzy”<sup>10</sup>. Człowiek, którego cechuje przedsiębiorczość intelektualna tworzy nowe wartości<sup>11</sup>. Ludzie wykazujący ten typ przedsiębiorczości stanowią majątek intelektualny przedsiębiorstwa, który wobec ostrej walki konkurencyjnej powinien być bezustannie powiększany. Odbywa się to przez przyjmowanie nowych pracowników o wysokim poziomie intelektualnym – w czym pomagają przedsiębiorstwom tzw. „łowcy głów”, oraz przez podnoszenie poziomu kapitału intelektualnego własnych pracowników w procesie edukacji ustawicznej.

Kapitał ludzki obejmuje „zespół uzdolnień i predyspozycji człowieka, cechy jego społecznej osobowości, wizje życia i kariery zawodowej, przekonania i poglądy (ideologia), wiedzę zawodową, umiejętności aplikacji wiedzy do rozwiązywania zadań i problemów, algorytmy działań kreatywnych i zdolności symulacyjne itp. (...) Kapitał ludzki jest więc funkcją zasobów ludzkich społeczeństwa, jako cecha charakteryzująca ich potencjał aktywności życiowej, pracy, intelektu itp.”<sup>12</sup>. Włodzimierz Jaśkiewicz proponuje traktować jednostkowy kapitał ludzki jako strukturą złożoną z zespołu cech psychofizycznych człowieka, jego umiejętności zawodowych

---

<sup>9</sup> J. Wilsz, *Interpretacja struktury społeczeństwa w aspekcie teorii systemów autonomicznych*, „Postępy Cybernetyki”, 1988, r. 11, z. 1, s. 34.

<sup>10</sup> S. Kwiatkowski, *Przedsiębiorczość intelektualna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000, s. 8.

<sup>11</sup> Por. K. Pawłowski, *Możliwości rozwoju przedsiębiorczości intelektualnej*, „Master of Business Administration” 1997, nr 2, s. 20-22.

<sup>12</sup> W. Jaśkiewicz, *Kapitał intelektualny – tworzenie i wykorzystywanie*, [w:] *Praca. Gospodarka. Społeczeństwo. Studia i szkice socjologiczne dedykowane Profesor Jolancie Kulpińskiej*, red. K. Doktor, K. Konecki, W. Warzywoda-Kruszewska, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2003, s. 145-146.

i kulturowego wyposażenia, zwraca też uwagę na ważny aspekt pracy, istotny dla humanistów i socjologów, tzn. „na stosunek do pracy, okoliczności jej wykonywania, satysfakcję z ciekawej, kreatywnej pracy, rosnące poczucie sprawstwa i autonomię pracowników, jako bezpośrednie funkcje angażowania intelektu”<sup>13</sup>.

Ponieważ „w wartości produkcji rośnie stale udział czynnika intelektualnego, który zapewnia ciągłą poprawę produktywności, umożliwiającej długofalowy wzrost gospodarczy i wzrost kursu akcji”<sup>14</sup>, poznanie czynników, które determinują kapitał intelektualny jest niezmiernie ważne i może przyczynić się do wzrostu tego kapitału oraz efektywniejszego gospodarowania nim. Ponieważ kapitał intelektualny człowieka stanowi jego wartość wewnętrzną, na szczególną uwagę zasługują czynniki wewnętrzne człowieka, czyli cechy jego osobowości determinujące ten kapitał. Podstawowe znaczenie mają tu predyspozycje intelektualne człowieka, na bazie których może on rozwijać kapitał intelektualny. Predyspozycje te można określić opierając się na koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości człowieka. Znajomość tych cech i funkcji jakie spełniają, wydaje się być nieodzowna, gdyż od nich zależy intelektualne funkcjonowanie pracownika.

### **Kapitał intelektualny w kontekście koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości człowieka**

Traktowanie człowieka jako przypadek szczególny systemu autonomicznego<sup>15</sup> pozwala wyróżnić u niego dwie grupy cech:

I g r u p a, to stałe indywidualne cechy osobowości człowieka, pełniące te same funkcje co stałe właściwości sterownicze systemu autonomicznego; cechy te są niezależne od oddziaływań otoczenia – nie ulegają więc zmianom nawet wówczas, gdy wywierany jest na człowieka silny wpływ, stanowią bariery, które nie dopuszczają i przeciwdziałają zachodzeniu w strukturze człowieka zmian, wskutek których zmniejszałyby się jego zdolności sterowania samym sobą oraz otoczeniem.

II g r u p a, to zmienne cechy osobowości, pełniące te same funkcje co zmienne właściwości sterownicze systemu autonomicznego; cechy te zależą od oddziaływań otoczenia – można je więc kształtować, rozwijać, nabywać, doskonalić – na przykład w procesie kształcenia.

---

<sup>13</sup> Tamże, s. 148.

<sup>14</sup> J. Penc, *Systemowe...*, dz. cyt., s. 477.

<sup>15</sup> Teorię systemu autonomicznego opracował Marian Mazur i opublikował ją w książce pt.: *Teoria układów samodzielnych*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1966.

Zmiany rozwojowe zachodzące w człowieku w procesie kształcenia dotyczą tylko jego zmiennych cech osobowości. Jednak rozwój dokonuje się na bazie stałych indywidualnych cech osobowości, i to one determinują jego przebieg oraz możliwy do osiągnięcia poziom. Na rozwój człowieka mają również wpływ wszelkie oddziaływania zewnętrzne, cechy zmienne oraz nabyte wcześniej doświadczenia.

W oparciu o koncepcję stałych indywidualnych cech osobowości można określić predyspozycje zawodowe człowieka i dokonać wyboru właściwego dla niego zawodu ze względu na te predyspozycje. Koncepcja ta dostarcza precyzyjnych i praktycznie użytecznych kryteriów, pozwalających na wyjaśnianie ludzkich zachowań i ich przewidywanie. Wartości stałych indywidualnych cech osobowości powinny być brane pod uwagę w różnych dziedzinach ludzkiej działalności, takich jak: nauczanie, wychowanie, funkcjonowanie zawodowe, zarządzanie, poradnictwo zawodowe, rozwiązywanie konfliktów itp., gdyż pozwalają optymalizować działania w tych dziedzinach.

Wśród stałych indywidualnych cech osobowości można wyróżnić:

- stałe indywidualne cechy osobowości w dziedzinie funkcji intelektualnych (przetwarzalność, odtwarzalność, talent);
- stałe indywidualne cechy osobowości w dziedzinie stosunków interpersonalnych (emisyjność, tolerancja, podatność)<sup>16</sup>.

Pragnienia, dążenia, potrzeby i życiowe priorytety człowieka zależą głównie od wartości jego stałych indywidualnych cech osobowości. Dlatego bodźce odpowiadające wartościom tych cech najskuteczniej aktywizują do twórczych działań, nawet wówczas, są słabe, jednorazowe i krótko oddziałują – „oddziaływania uwzględniające stałe indywidualne cechy osobowości człowieka (dostosowane do nich) stymulują i inspirują samodzielne, aktywne, twórcze zachowania, uruchamiają wewnętrzny potencjał człowieka, są gwarancją jego optymalnego rozwoju”<sup>17</sup>. Dzieje się tak dlatego, że takie bodźce wywołują u człowieka **e m o c j e p o z y t y w n e**, skutecznie pobudzające do działania, ponieważ najwłaściwszą metodą uaktywniania człowieka jest wywoływanie takich właśnie emocji.

Z koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości wynika, że aby wszelkiego typu oddziaływania na człowieka w zakresie stałych indywidualnych cech osobowości były skuteczne muszą być do wartości tych jego cech dostosowane. Jedynie w zakresie cech osobowości zmiennych człowiek jest w stanie dostosowywać się do różnych sytuacji. Rozróżnienie cech

---

<sup>16</sup> Definicje tych cech i ich charakterystykę zamieściłam w: J. Wilsz, *Teoria pracy. Implikacje dla pedagogiki pracy*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2009, s. 88-93.

<sup>17</sup> J. Wilsz, *Znaczenie koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości dla poradnictwa zawodowego*, „Pedagogika Pracy” 2001, nr 38, s. 86.

osobowości stałych i zmiennych umożliwia określenie sytuacji, do których człowiek jest w stanie dostosować się – co jest możliwe tylko w odniesieniu do zmiennych cech osobowości oraz sytuacji, które należy do niego dostosować – co jest konieczne w zakresie stałych indywidualnych cech osobowości.

Ponieważ stałe indywidualne cechy osobowości w dziedzinie funkcji intelektualnych określają poziom i sprawność myślenia oraz sprawność działania – kapitał intelektualny zależy od wartości tych cech. Skuteczność operowania informacjami jest uzależniona przede wszystkim od wartości przetwarzalności, odtwarzalności oraz od posiadanego talentu. Duże wartości stałych indywidualnych cech osobowości w dziedzinie funkcji intelektualnych wpływają na skuteczność przetwarzania informacji i tworzenia nowych, na szybkość i jakość podejmowanych decyzji, na efektywną ich realizację itp. – przyczyniają się więc do wzrostu poziomu kapitału intelektualnego.

Jeśli będziemy rozpatrywać kapitał intelektualny pożądaną w określonym rodzaju działalności, wówczas jego podstawowym wyznacznikiem będzie talent człowieka odpowiadający rodzajowi tej działalności. Najbardziej kreatywnych pomysłów i działań można oczekiwać od człowieka obdarzonego dużą przetwarzalnością i talentem.

Człowieka o wysokim poziomie kapitału intelektualnego cechuje między innymi:

1. duża sprawność intelektualna, wszechstronność i szerokie horyzonty;
2. łatwość kojarzenia/przetwarzania dużych ilości informacji z różnych dziedzin;
3. łatwość powstawania nowych skojarzeń nawet z bardzo odległych dziedzin;
4. dążenie do zdobywania nowych informacji i umiejętność ich wykorzystywania;
5. chęć poszukiwania nowych możliwości i nowych rozwiązań;
6. umiejętność dostrzegania szerokiego kontekstu analizowanych problemów;
7. umiejętność kompleksowego podejścia do problemów;
8. umiejętność radzenia sobie w nowych sytuacjach;
9. skuteczność przeprowadzania analizy i oceny zaistniałych faktów;
10. łatwość orientowania się w różnych dziedzinach wiedzy i życia;
11. umiejętność logicznego myślenia i dokonywania syntezy;
12. umiejętność podejmowania optymalnych decyzji;
13. bardzo dobra pamięć do wszystkich odbieranych informacji;
14. szybkie i trwałe zapamiętywanie informacji raz usłyszanych, bez ich notowania i wielokrotnego powtarzania;
15. zdolność zapamiętywania wielu różnego rodzaju szczegółów już po jednokrotnym ich usłyszeniu;

16. zdolność przechowywania w pamięci i wiernego odtwarzania wielu informacji szczegółowych.

Cechom wymienionym w punktach od 1 do 12 sprzyja duża wartość przetwarzalności. Do cech wskazanych w punktach od 13 do 16 przyczynia się duża wartość odtwarzalności.

Natomiast talent człowieka w określonej dziedzinie powoduje, że:

- łatwo zapamiętuje i przetwarza bardzo dużą ilość informacji z tej dziedziny;
- skutecznie wytwarza nowe informacje z zakresu tej dziedziny;
- wykazuje pomysłowość, kreatywność, innowacyjność, twórczą wyobraźnię, zaangażowanie, zamiłowanie, pasję i entuzjazm w tej dziedzinie;
- skutecznie i twórczo rozwiązuje problemy z tej dziedziny;
- efektywnie wykonuje zadania związanego z dziedziną talentu.

W świetle powyższych argumentów należy stwierdzić, że posiadanie dużej wartości przetwarzalności i odtwarzalności<sup>18</sup> oraz wyraźnego talentu w określonej dziedzinie działalności – niekoniecznie w jednej dziedzinie, stanowi doskonałą podstawę do osiągnięcia wysokiego poziomu kapitału intelektualnego. Intelpekt taki można nazwać „wszechstronnością intelektualną” albo „geniuszem”<sup>19</sup>.

W świetle koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości poddałabym w wątpliwość, podzielaną przez wielu badaczy twórczości opinię, że łatwo można nauczyć ludzi cech i umiejętności twórczych<sup>20</sup>. W każdym człowieku mogą zostać uruchomione procesy rozwojowe, ale wówczas, gdy człowiek ma małe wartości stałych indywidualnych cech osobowości w dziedzinie funkcji intelektualnych, nie osiągnie wysokiego poziomu osobowości. Oczywiście adekwatnie niski będzie wówczas poziom kapitału intelektualnego tego człowieka.

Wpływ stałych indywidualnych cech osobowości w dziedzinie stosunków interpersonalnych na twórczą aktywność ma inny charakter, gdyż cechy te określają motywacje człowieka (które zależą głównie od emisyjności) i zakres jego działania (decyduje o nim tolerancja i podatność). Chociaż emisyjność, tolerancja i podatność nie zależą od oddziaływań otoczenia, a więc pod jego wpływem nie zmieniają się, to wartości tych cech ulegają zmianie w bardzo wolnym tempie na przestrzeni całego życia z powodu starzenia się tworzywa ludzkiego organizmu.

---

<sup>18</sup> Kwestię wartości odtwarzalności sprzyjającej kreatywności uważam za otwartą, ponieważ z jednej strony bardzo dobra pamięć wynikająca z dużej odtwarzalności wydaje się być atutem, to jednak odważę się sformułować tezę, że mniejsza odtwarzalność nie pozwalająca na pamiętanie bardzo wielu szczegółów podobnych problemów wcześniej rozwiązywanych, wręcz sprzyja tworzeniu nowych rozwiązań, a nawet je wymusza.

<sup>19</sup> Charakterystykę różnego rodzaju intelektów zamieściłam w: J. Wilsz, *Teoria pracy...*, dz. cyt., s. 239-241.

<sup>20</sup> T. Proctor, *Twórcze rozwiązywanie problemów. Podręczniki dla menedżerów*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2002, s. 34.

Emisyjność u ludzi z upływem czasu zmienia się zawsze w kierunku od dodatniej poprzez zerową do ujemnej. Tempo tych zmian u poszczególnych osób nie jest jednakowe, dlatego też osoby w tym samym wieku różnią się wartościami emisyjności. Przy bardzo wolnym spadku jakości tworzywa organizmu osoba starsza może mieć emisyjność dodatnią – oczywiście mniejszą niż miała wcześniej, przy bardzo szybkim spadku jakości tworzywa organizmu osoba młoda może mieć ujemną wartość emisyjności.

Tolerancja na przestrzeni życia człowieka nieustannie się zwiększa a podatność maleje. W związku ze wzrostem tolerancji ludzie wraz z upływem czasu stają się coraz bardziej skłonni do dobrowolnego akceptowania szerokiego zakresu bodźców niezgodnych z ich aktualną emisyjnością, tzn. niewygodnych dla nich sytuacji, są coraz łatwiejsi we współżyciu, bardziej cierpliwi, opanowani oraz wyrozumiali dla innych ludzi i coraz bardziej skłonni do zawierania kompromisów. Częściej niż poprzednio bez przymusu akceptują wiele spraw.

W związku ze zmniejszającą się podatnością wraz z upływem czasu ludzie stają się coraz bardziej odporni na wywieraną na nich presję i naciski, coraz trudniej akceptują sytuacje przymusowe, stają się coraz bardziej asertywni.

Znajomość mechanizmu zmiany wartości stałych indywidualnych cech osobowości w dziedzinie stosunków interpersonalnych jest ważna ze względu na to, by prawidłowo odróżnić je od zmian dokonujących się w osobowości człowieka, wywołanych oddziaływaniami zewnętrznymi, na przykład w procesie kształcenia, którego celem jest spowodowanie w osobowości uczących się zmian o charakterze rozwojowym.

Z koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości wynika, że wzrost kapitału intelektualnego człowieka dokonuje się w procesie rozwoju osobowości<sup>21</sup>, w którym można jedynie podwyższyć jej poziom. Rozwój ten może się dokonywać tylko w zakresie zmiennych cech i jest zdeterminowany wszystkimi stałymi indywidualnymi cechami osobowości.

Im większe są wartości stałych indywidualnych cech osobowości w dziedzinie funkcji intelektualnych, tym większy jest potencjał rozwojowy człowieka i wyższy możliwy do osiągnięcia poziom osobowości, a więc również poziomu kapitału intelektualnego.

Bodźce stymulujące rozwój człowieka powinny okazać się najbardziej efektywne wówczas, gdy będą zindywidualizowane ze względu na wartości jego stałych indywidualnych cech osobowości.

---

<sup>21</sup> Rozwój osobowości omówiłam w rozdziale książki (J. Wilsz, *Teoria pracy...*) zatytułowanym: *Rozwój jako funkcja mechanizmu samoregulacji*, s. 93-111.



## **Implikacje wynikające z koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości dla procesu edukacyjnego sprzyjającego zwiększania kapitału intelektualnego jego uczestników**

Efektom prawidłowo realizowanego procesu edukacyjnego powinien być rozwój ucznia. Ponieważ, jak napisałam w ostatnim akapicie poprzedniego rozdziału, bodźce docierające do człowieka najskuteczniej uruchamiają procesy rozwojowe wówczas, gdy są zindywidualizowane ze względu na wartości jego stałych indywidualnych cech osobowości – indywidualizacja nauczania, powinna polegać przede wszystkim na dostosowaniu tego procesu do wartości tych cech ucznia. Ponieważ każdy uczeń ma inne wartości stałych indywidualnych cech osobowości, prawidłowa indywidualizacja procesu nauczania w aktualnym systemie szkolnym nie jest możliwa, dlatego, że do wszystkich uczniów (do całej klasy) kierowane są te same bodźce.

Na temat indywidualizacji nauczania opublikowano wiele prac. Ich autorzy wskazują, że jest ona konieczna. Według Tadeusza Lewowickiego „jednym z podstawowych warunków zapewnienia uczniom maksymalnych szans rozwoju osobowości jest indywidualizacja kształcenia”<sup>22</sup>, ponieważ „jednolite nauczanie, dostosowane do możliwości uczniów średnich, nie stymuluje należycie rozwoju osobowości wszystkich kategorii uczniów”<sup>23</sup> i, co podkreśla Jerzy Kujawiński, „proces dydaktyczno-wychowawczy jest tym skuteczniejszy, im wywołuje większą i wszechstronniejszą aktywność uczniów, którą warunkuje indywidualizacja polegająca na dostosowaniu nauczania do ucznia”<sup>24</sup>. Czesław Kupisiewicz wskazuje na wiele niedostatków systemu kształcenia, między innymi „przewagę absorbującej pamięci faktograficznej nad treściami wspomagającymi rozwój myślenia uczniów, zwłaszcza myślenia innowacyjnego; uniformizm, który nakazuje dobierać materiał nauczania według zasady «każdemu to samo», a nie – jak być powinno – «każdemu to, co dla niego najstosowniejsze», co jest zgodne z jego możliwościami i zainteresowaniami”<sup>25</sup>.

Zacytowane opinie, jak również wiele innych wypowiedzianych na temat indywidualizacji wskazuje, że istotą procesu kształcenia była, jest i zawsze będzie indywidualizacja. Pomimo tych, podzielanych przez wszystkich poglądów, przez kilkadziesiąt lat zrobiono bardzo niewiele, by proces nauczania był prawidłowo zindywidualizowany. Sądzę, że powodem tego stanu rzeczy są niedostatki wiedzy psychologicznej, która nie pozwala zrozumieć istoty zmian zachodzących w osobowości człowieka, gdyż przyjmuje ciche założenie, że wszystkie cechy osobo-

---

<sup>22</sup> T. Lewowicki, *Indywidualizacja kształcenia, dydaktyka różnicowa*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1977, s. 5.

<sup>23</sup> J. Kujawiński, *Indywidualizacja w problemowym nauczaniu uspołeczniającym w szkole podstawowej*, Instytut Kształcenia Nauczycieli i Badań Oświatowych, Poznań 1978, s. 6.

<sup>24</sup> J. Kujawiński, *Indywidualizowane nauczanie problemowo-grupowe w szkole podstawowej*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Poznań 1978, s. 16.

<sup>25</sup> Cz. Kupisiewicz, *Paradygmaty i wizje reform oświatowych*, Wydawnictwo „Żak”, Warszawa 1955, s. 17.

wości są kształtowalne – konsekwencją tego niesłusznego założenia wydaje się być niezadawalająca efektywność procesu nauczania. Procesy psychiczne, będące procesami sterowniczymi, cybernetyka – jako nauka o sterowaniu, pozwala poznać w sposób właściwy naukom ścisłym, umożliwia też wśród właściwości sterowniczych człowieka, których zespół stanowi jego osobowość, wyróżnić cechy osobowości zależne (II grupa cech) i niezależne (I grupa cech) od oddziaływań otoczenia. Brak wiedzy u nauczycieli na ten temat powoduje, że z uporem usiłują traktować ucznia jako obiekt doskonale plastyczny – co nie przynosi oczekiwanych efektów, ponieważ jest niemożliwe. Wówczas za nieskuteczność swoich poczynań obwiniają „Bogu Du-cha” winnego ucznia. A tymczasem to nauczyciele są winni, gdyż nie znając osobowości ucznia nieodpowiednio na niego oddziałują.

Wiele problemów związanych z indywidualizacją, których świadomość od dawna mieli wybitni polscy pedagodzy, dzięki koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości, można dziś rozwiązać. Chodzi przede wszystkim o możliwość określenia wartości stałych indywidualnych cech osobowości uczniów i pełniących przez nie funkcji, nie tylko w procesie kształcenia, ale we wszelkiego rodzaju sytuacjach, w których się znajdują. Koncepcja to pozwala zrozumieć, jaki wpływ na reakcje człowieka mają te cechy oraz jakiego rodzaju oddziaływania, ze względu na ich wartości, należy kierować do człowieka, by spowodować jego właściwe zachowania, świadczące o prawidłowo przebiegających u niego procesach rozwojowych, pozwala też lepiej poznać i zrozumieć osobowość człowieka oraz mechanizmy jej rozwoju, co umożliwia określenie warunków zapewniających optymalny rozwój każdej indywidualnej jednostki ludzkiej.

Z koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości wynika, że uczeń powinien się uczyć głównie tego do czego ma talent, gdyż niezmiernie łatwo, przy bardzo małym wysiłku kojarzy informacje z dziedziny talentu, ilość przekazywanych mu informacji powinna być odpowiednia do wartości jego przetwarzalności – dostosowana do niej. Ucznia, który nie posiada dużej wartości odtwarzalności, co przejawia się trudnościami w uczeniu się na pamięć, nie powinno się do tego zmuszać, gdyż wymaga to od niego dużego wysiłku i musi poświęcić na to dużo czasu a efekty i tak są mizerne. Bodźce dostarczające uczniowi informacji z przedmiotów nie lubianych przez niego, do których nie ma talentu, powinny być ograniczone do koniecznego minimum, gdyż wywołują awersję, którą zwiększa ich wielokrotne powtarzanie. Dlatego też narzucane wiadomości z nie lubianych przedmiotów uczeń bardzo szybko zapomina.

Tymczasem w procesie edukacyjnym w zasadzie:

- wszyscy uczniowie traktowani są jednakowo;
- wszystkim uczniom dostarczane są jednakowe informacje;

- wszystkim uczniom stawiane są takie same wymagania;
- od wszystkich uczniów egzekwuje się te same wiadomości.

Na temat systemu szkolnego Marian Mazur powiedział: „ideałem szkoły jest uniformizacja: wszyscy uczniowie mają nabyć jednakowych wiadomości z każdego przedmiotu bez względu na zdolności i zamiłowania, wszyscy mają zachowywać się jednakowo, być jednakowo pilni, pracowici, posłuszni, jednakowi jak sztachety w parkowym ogrodzeniu. Życie zaczyna się dla nich dopiero po ukończeniu szkoły – wejdą do niego zasobni w mnóstwo zbędnych informacji, a przy tym straszliwie bezradni, gdyż nie nauczono ich poznawania siebie i decydowania o sobie. I takim to ludziom przyjdzie zaraz na progu tego życia podejmować dwie najważniejsze decyzje osobiste: o wyborze zawodu i o wyborze partnera do małżeństwa”<sup>26</sup>.

Jednolite kształcenie dostarczające wszystkim uczniom jednakowych bodźców nie jest odpowiednie ze względu na wartości ich stałych indywidualnych cech osobowości, powoduje u większości uczniów znużenie oraz zniechęcenie i jedynie pod przymusem uczeń pod wpływem takich bodźców, aczkolwiek niechętnie, podejmuje określone działania. Dotychczasowe oddziaływania szkoły sprowadzają się zbyt często do stosowania przymusu nie dającego zadowalających rezultatów. Uczniów przymusza się do działań niezgodnych z wartościami ich stałych indywidualnych cech osobowości i równie często uniemożliwia się im działania zgodne z wartościami tych cech. Ponieważ takie oddziaływania zakłócają naturalny pełny rozwój ucznia, powinny być wyeliminowane albo chociażby zredukowane i zastąpione oddziaływaniami o charakterze stymulującym i inspirującym samodzielne, aktywne i twórcze zachowania ucznia, które powinny sprowadzać się głównie do wspomagania rozwoju ucznia zgodnego z jego wrodzonymi predyspozycjami, które stanowią stałe indywidualne cechy jego osobowości, gdyż taki rozwój jest najefektywniejszy<sup>27</sup>.

W systemie kształcenia, który ma wskazane wyżej mankamenty, prymusem jest uczeń o dużej odtwarzalności, nawet wówczas, gdy nie ma talentu w żadnej dziedzinie i nie ma zbyt dużej przetwarzalności. Natomiast uczeń o dużej przetwarzalności i talencie, ale o małej odtwarzalności ma trudności, z powodu słabej pamięci bardzo dużo czasu poświęca na uczenie się przedmiotów, do których nie ma talentu, co zmusza go do zaniedbywania przedmiotu, do którego ma talent. A przecież największy potencjał intelektualny posiadają właśnie uczniowie utalentowani o dużej przetwarzalności i to oni mogą osiągnąć wysoki poziom kapitału intelektual-

<sup>26</sup> M. Mazur, *Cybernetyka i charakter*, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa 1976, s. 277-278.

<sup>27</sup> Por. J. Wilsz, *Przemiany edukacyjne z punktu widzenia podejścia systemowego i koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości człowieka*, [w:] *Kształcenie zawodowe: pedagogika i psychologia*, pod red. T. Lewowickiego, J. Wilsz, I. Ziaziuna, N. Nyczkało, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej w Częstochowie, Częstochowa – Kijów 1999, s. 83.

nego, jest to jednak możliwe tylko wówczas, gdy przebieg procesu edukacyjnego będzie prawidłowy, tzn. zindywidualizowany odpowiednio do wartości ich stałych indywidualnych cech osobowości.

Z koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości człowieka wynika, że system edukacji najwłaściwszy dla każdego ucznia powinien:

- umożliwić pełne samopoznanie się ucznia: poznanie swojej osobowości oraz zrozumienie własnych potrzeb, dążeń i zachowań, które daje mu znajomość wartości własnych stałych indywidualnych cech osobowości;
- pomóc w samookreśleniu zawodowym i życiowym ucznia odpowiednim dla niego ze względu na wartości jego stałych indywidualnych cech osobowości;
- umożliwić uczniowi samorealizację poprzez realizację swoich potencjalnych możliwości, które wynikają ze stałych indywidualnych cech jego osobowości;
- wspomóc ucznia w rozwijaniu kompetencji, umiejętności i postaw orientujących go życiowo odpowiednio do posiadanych stałych indywidualnych cech osobowości;
- zaspokajać potrzeby ucznia wynikające z jego stałych indywidualnych cech osobowości dostarczając mu bodźców odpowiednich ze względu na te cechy;
- stwarzać warunki wspomagające rozwój ucznia zgodny z jego stałymi indywidualnymi cechami osobowości, wyzwalający jego twórcze możliwości wynikające z tych cech;
- zrezygnować z przymuszania ucznia do działań niezgodnych z jego stałymi indywidualnymi cechami osobowości, a umożliwiać mu działania zgodne z tymi cechami;
- umożliwić uczniowi wybór sposobów kształcenia właściwych dla niego ze względu na posiadane wartości stałych indywidualnych cech osobowości;
- wyposażyć ucznia w umiejętności pozwalające mu na unikanie i rozwiązywanie konfliktów interpersonalnych oraz w umiejętność samodzielnego dobierania ludzi ze względu na wzajemną odpowiedniość ich stałych indywidualnych cech osobowości do różnego typu sytuacji<sup>28</sup>.

Jeśli sytuacje w procesie edukacyjnym są całkowicie niezgodne z wartościami wszystkich stałych indywidualnych cech osobowości ucznia i z jego wszystkimi cechami zmiennymi, istniejące warunki uniemożliwiają mu rozwój w tym procesie, a więc również nie pozwalają na zwiększenie kapitału intelektualnego – będące efektem rozwoju.

System edukacji uwzględniający rolę i funkcje stałych indywidualnych cech osobowości człowieka w procesie nauczania i wychowania powinien być w stanie zaspokajać potrzeby i

---

<sup>28</sup> J. Wilsz, *Przemiany edukacyjne...*, dz. cyt. s. 84.

pragnienia jego uczestników, urzeczywistniać ich możliwości rozwojowe i aspiracje, spowodować u nich wzrost kapitału intelektualnego, stworzyć im warunki i perspektywy osiągnięcia szczytów możliwości w dalszym życiu oraz dać gwarancję efektywnego funkcjonowania w przyszłości w stale ewoluującej rzeczywistości.