

Marek Sikorski
Tomasz Kautz
Akademia Marynarki Wojennej

TEORETYCZNE PODSTAWY KSZTAŁTOWANIA KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH PODCHORAŻYCH AMW

STRESZCZENIE

W artykule dokonano analizy poglądów różnych autorów dotyczących kompetencji społecznych przyszłych oficerów. Charakteryzują się one wielowymiarowością i interdyscyplinarnością w zakresie wymagań. Autorzy zwracają uwagę na konieczność wzbogacania kwalifikacji zawodowych oficerów o nowe komponenty, na które składają się kompetencje: interpretacyjne, komunikacyjne, moralne, metodyczne, postulacyjne i realizacyjne. Na zakończenie zaproponowano możliwości kształtowania i doskonalenia kompetencji społecznych przyszłych oficerów marynarki wojennej, wskazano kierunki wzbogacania treści programowych o zagadnienia pedagogiczne, psychologiczne, socjologiczne, a także z zakresu teorii komunikowania społecznego oraz teorii organizacji i zarządzania, które umożliwią współczesnym dowódcom skuteczne funkcjonowanie w ciągle zmieniającej się rzeczywistości społeczno-zawodowej.

Słowa kluczowe:

kompetencje społeczne, kwalifikacje zawodowe, rzeczywistość społeczno-zawodowa.

Zmiany cywilizacyjne zachodzące we współczesnym świecie sprawiają, że XXI wiek staje się stuleciem kompetencji. Przewiduje się, że wzrośnie zapotrzebowanie na oficerów o wszechstronnym rozwoju osobowości, o wysokich i wielorakich kompetencjach, otwartych na przemiany, na ludzi „myślących w biegu”. Najlepszą tego ilustracją są słowa Alvina Tofflera (autora książki *Wojna i antywojna* oraz współtwórcy doktryny militarnej USA) opisującego armię adekwatną do wyzwań „trzeciej fali” (tzn. cywilizacyjnej epoki informacyjnej), który stwierdził między innymi: „Nowoczesne wojsko potrzebuje żołnierzy, którzy potrafią posługiwać się swoim umysłem (logicznym myśleniem), którzy zdolni są porozumieć się

z przedstawicielami różnych narodów i kultur, którzy tolerują dwuznaczność, przejmują inicjatywę i zadają pytania, nawet wówczas, gdy prowadzą one do kwestionowania autorytetu. Zmieniona natura wojny oraz działania w czasie stanowienia pokoju przypisują coraz większą wartość wykształceniu i znajomości przedmiotu, a coraz mniejszą staromodnemu machismo i brutalnej sile”¹.

Społeczna istota armii i społeczny charakter jej funkcji stawiają przed przyszłymi oficerami wysokie wymagania w zakresie kompetencji społecznych. Każdy oficer pełni różne funkcje społeczne: dowódcy, wychowawcy, instruktora, musi zarządzać sprawami innych ludzi, przewodzić im, musi się z nimi komunikować i umieć kształtować właściwe z nimi relacje. Kompetencje społeczne stają się więc bardzo ważną częścią kwalifikacji zawodowych.

W tym miejscu należy postawić następujące pytania: Jaka jest zależność między kwalifikacjami a kompetencjami? Co będziemy rozumieć pod pojęciem kompetencje społeczne? Jakie elementy tworzą strukturę kompetencji społecznych oficera? Jakimi kluczowymi kompetencjami społecznymi powinien charakteryzować się współczesny oficer marynarki wojennej?

Zdaniem E. Perzyckiej kwalifikacje i kompetencje występują w zależności dwojakiego rodzaju. Bez kwalifikacji nie można być kompetentnym, tzn. lider może mieć kwalifikacje równe kompetencjom lub też wyższe kwalifikacje niż kompetencje. W takim ujęciu pojęcie kwalifikacji jest pojęciem szerszym od pojęcia kompetencje, gdyż lider może posiadać więcej wiedzy i umiejętności niż wykorzystuje w swojej pracy. Zatem w tym przypadku kwalifikacje mogą być synonimem kompetencji. Jeżeli jednak przyjmiemy, że osoba kompetentna jest uprawniona do działania i decydowania, ma podstawy i kwalifikacje do wydawania opinii i sądów, wówczas lider bez kompetencji nie może wykorzystywać swoich kwalifikacji. Zatem w odniesieniu do osoby kwalifikacje są pojęciem szerszym niż kompetencje, natomiast z punktu widzenia konkretnego działania są one pojęciem węższym². Syntetyzując dotychczasowe rozważania, należy przytoczyć definicję J. Sztumskiego, który uważa, że kwalifikacje zawodowe to udokumentowane prawnie kompetencje do wykonywania określonego zawodu ze względu na posiadaną wiedzę i osiągnięte umiejętności praktyczne³. Z kolei według M. Dudzikowej kompetencje to zdolności do czegoś, zależące zarówno od znajomości stosowania umiejętności czy sprawności, jak i od przekonania do posługiwania się tą zdolnością. Chodzi tu o wykorzystanie

¹ A. i H. Toffler, *Wojna i antywojna*, Warszawa 1997, s. 108.

² E. Perzycka, *Kompetencje moralne lidera wojskowego*, [w:] *Lider wojskowy u progu XXI wieku*, red. M. Kaliński, Warszawa 2003, s. 153.

³ J. Sztumski, *Opiniowanie pracowników*, Radom 1997, s. 30.

zdolności do posługiwania się wyuczonymi umiejętnościami dla efektywnego radzenia sobie w otaczającym świecie⁴.

Kompetencje społeczne nie są jednoznacznie ujmowane ani w języku naukowym, ani potocznym. M. Agryle rozumie je jako opanowanie niezbędnych umiejętności pozwalających uzyskać u innych ludzi pożądane efekty w sytuacjach społecznych⁵. W związku z tym przez kompetencje społeczne oficera będziemy rozumieć te jego sprawności, które umożliwiają wywieranie skutecznego wpływu na podwładnych i obejmują ich poznawanie, motywowanie, komunikowanie się, udzielanie pomocy, rozwiązywanie konfliktów, kreowanie właściwej atmosfery współdziałania.

Struktura kompetencji rozpatrywanych w niniejszym opracowaniu opiera się na wiedzy, umiejętnościach, doświadczeniu i postawach⁶. Wiedzę stanowią treści utrwalone w umyśle ludzkim w rezultacie uczenia się i gromadzenia doświadczeń. Szczególne znaczenie w życiu człowieka mają dwie kategorie wiedzy — oparta na doświadczeniu wiedza praktyczna, która dostarcza informacji o tym, jak zmieniać rzeczywistość, oraz wiedza teoretyczna, dostarczająca danych o tym, jaka jest ta rzeczywistość. Umiejętności oznaczają sprawność w posługiwaniu się odpowiednimi wiadomościami przy wykonywaniu określonych zadań. Specyficzną odmianą wiedzy i umiejętności jest doświadczenie. Stanowi ogół wiedzy, umiejętności i nawyków, jakie człowiek zdobywa w ciągu całego życia. Jest to zatem całokształt poznawczo-emocjonalno-działaniowych treści związków czasowych, jakie funkcjonują w każdej jednostce⁷. Ostatnim elementem struktury kompetencji jest postawa, którą można rozumieć jako względnie trwałą dyspozycję psychiczną przejawiającą się w zachowaniach wyrażających pozytywny lub negatywny stosunek emocjonalny do jakiegoś przedmiotu (osób, organizacji, sytuacji, rzeczy). Postawa jest złożoną strukturą obejmującą rezultaty poznania danego przedmiotu, emocjonalny stosunek oraz tendencję do określonego zachowania względem niego.

W myśl powyższych rozważań można przyjąć, że kompetencje społeczne oficera marynarki wojennej stanowią część ogólnie pojmowanych wojskowych kwalifikacji zawodowych zapewniających sprawne i skuteczne pełnienie funkcji kierowniczych (dowódczych), a także administracyjnych w warunkach pokojowego szkolenia wojsk oraz w innych działaniach w czasie zagrożenia i wojny⁸. Jeśli

⁴ M. Dudzikowa, *Kompetencje autokreacyjne — możliwości ich nabywania w toku studiów pedagogicznych*, „Edukacja. Studia. Badania. Innowacje”, 1993, nr 4.

⁵ M. Agryle, *Psychologia stosunków międzyludzkich*, Warszawa 1991, s. 98.

⁶ W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, Warszawa 1996, s. 146.

⁷ *Słownik psychologiczny*, red. W. Szewczuk, Warszawa 1985, s. 60.

⁸ Zob. J. A. F. Stoner, R. E. Freeman, D. R. Gilbert, JR., *Kierowanie*, Warszawa 1998, s. 26.

przyjmujemy, że dowódca realizuje funkcje kierownicze, wówczas nie sposób pominąć takie zagadnienia, jak psychologiczna analiza funkcji kierowniczych, cechy osobowości przełożonego i podwładnego, sytuacyjne uwarunkowania zachowań dowódcy, techniki i styl dowodzenia itp. Skoro realizowanie tych funkcji odbywa się z ludźmi i poprzez ludzi, to współczesny dowódca powinien być specjalistą w kierowaniu ludźmi, powinien być przygotowany do pełnienia swych funkcji w zmiennych warunkach oraz coraz to nowych sytuacjach społecznych w służbie. Kompetencje społeczne należy zatem rozpatrywać także w ujęciu sytuacyjnym, proponowanym przez psychologię organizacji⁹.

Do podstawowych kompetencji społecznych niezbędnych przyszłemu oficerowi należy zaliczyć: umiejętności przywódcze (wywieranie wpływu na innych, zdolność przekonywania, motywowanie, bogaty repertuar technik nawiązywania i podtrzymywania kontaktów z podwładnymi), umiejętność pracy z grupą (ustalanie norm grupowych, formułowanie konstruktywnych celów, tworzenie społecznie akceptowanych wzorców interakcji, rozwijanie współpracy w zespole), umiejętności diagnozowania i prognozowania sytuacji społecznych (zdolność odczytywania stanów emocjonalnych, rozumienia zachowań ludzi i ich przewidywania), umiejętność skutecznego komunikowania się opartą na umiejętnościach językowych, umiejętność niesienia pomocy i konstruktywnego myślenia oraz tworzenia klimatu zaufania i bezpieczeństwa, umiejętność przeciwdziałania społecznym patologiom, umiejętność rozwiązywania konfliktów, prowadzenia negocjacji i mediacji, umiejętność znalezienia się w różnych sytuacjach społecznych, w tym również w sytuacjach na styku ze środowiskiem cywilnym¹⁰.

Podstawą kompetencji społecznych jest przede wszystkim wiedza z zakresu socjologii, psychologii społecznej, pedagogiki, teorii organizacji i zarządzania oraz praktyka społeczna. Swoistą bazę powinny także stanowić wysokie kompetencje ogólnorozwojowe i psychofizyczne. Oficer powinien dysponować rozwiniętymi kompetencjami osobowymi — intelektualnymi (poznawczymi, analitycznymi, koncepcyjnymi i innowacyjnymi), emocjonalnymi i praktyczno-sprawnościowymi.

Intensywny wpływ procesów globalizacji na sferę społeczną sprawia, że kształtowanie pożądaných kompetencji społecznych stanowi jedno z największych wyzwań współczesnego oficera, stąd postulat ich doskonalenia i rozwoju. Mimo wielostronnych uwarunkowań kompetencje zawodowe są dorobkiem własnym ich podmiotu. Człowiek może mieć bardziej lub mniej korzystne warunki obiektywne

⁹ Por. S. Tokarski, *Psychologia organizacji*, Gdańsk 1994; J. O'Connor, J. Seymour, *Szkolenie menadżerów i trenerów, NLP*, Poznań 2002.

¹⁰ L. Kanarski, *Dowódca w sytuacjach społecznych*, Warszawa 1997, s. 10–11.

(genetyczne, sytuacyjne czy środowiskowe) kształtowania określonych kompetencji, ale o ich ostatecznej jakości decyduje jego własny udział.

Rozwój kompetencji społecznych oficera opiera się zatem na znacznym wysiłku edukacyjnym, autorefleksji, otwartości na nowe doświadczenia, możliwości częstego weryfikowania wiedzy w praktycznym działaniu, zdolności uczenia się na własnych błędach, ale i sukcesach, wysokim stopniu samodzielności i kreatywności, a przede wszystkim na autentycznym zainteresowaniu działalnością zawodową i chęci umiejętnego radzenia sobie z problemami, które niesie służba wojskowa i ogólna dynamika życia społecznego.

Proces właściwego kształcenia przyszłych oficerów odbywa się w podstawowej mierze w trakcie studiów. Dalsze etapy jego rozwoju są uzupełnieniem i rozwinięciem nabytych w uczelni wiodących struktur wiedzy i umiejętności. Trzeba jednak zauważyć, że programy nauczania kandydatów na oficerów oraz doksztalcania oficerów nie zawierają wystarczającej liczby godzin przedmiotów humanistycznych, które mogłyby odegrać odpowiednią rolę w kształtowaniu kompetencji społecznych przyszłych dowódców.

W Akademii Marynarki Wojennej problematyka związana z kształtowaniem kompetencji społecznych najczęściej występuje w procesie nauczania przedmiotów: podstawy psychologii i pedagogiki, socjologia oraz podstawy kierowania ludźmi. W ramach doksztalcania oficerów na kursach realizowane są następujące przedmioty: pedagogiczne podstawy dowodzenia, psychologiczne podstawy dowodzenia, socjologiczne podstawy dowodzenia, przywództwo, public relations oraz metodyka szkolenia bojowego. W ramach każdego z nich znajdują się tematy mające na celu rozwijanie wybranych kompetencji społecznych przydatnych na kolejnych stanowiskach służbowych. Kompetencje niezbędne dla skutecznego działania dowódców nabywane w trakcie studiów powinny obejmować różne obszary takiego przygotowania. Są to:

- I. Grupa kompetencji praktyczno-moralnych zawierających między innymi
 1. Kompetencje interpretacyjne — składają się na nie wartości, wiedza i umiejętności, dzięki którym oficer nadaje sens wszystkiemu, co się dzieje w jego otoczeniu. Dzięki tym kompetencjom widzi on świat nie jako przedmiot sprawczych oddziaływań, który trzeba opanować, poddać kontroli i zmienić, lecz jako rzeczywistość wymagającą stałej interpretacji. Kompetencje te umożliwiają zadawanie pytań o sens tego, co dzieje się wokół oficera i co dzieje się z nim.
 2. Kompetencje komunikacyjne — pozwalają na bycie w dialogu z samym sobą i z podwładnymi poprzez empatyczne rozumienie, akceptację, konstruktywną

otwartość. Jest to nie tylko zdolność do dyskusji, lecz dążenie do porozumienia i wymiany tego, co najbardziej osobiste, indywidualne i niepowtarzalne. W skład tych kompetencji wchodzi: zdolność do empatycznego rozumienia i bezwarunkowej akceptacji drugiej osoby, zdolność do krytyki pojętej nie jako deprecjonowanie czegoś, lecz jako poszukiwanie ukrytych przesłanek, własnych i cudzych poglądów, przekonań i zachowań, postawa niedyrektywna, nakazująca przedstawiać punkt widzenia dowódcy jako ofertę myślową, jako jedną z możliwych i prowizorycznych odpowiedzi, nie zaś jako odpowiedź gotową (skończoną, zamkniętą).

3. Kompetencje moralne — dając zdolność autorefleksji moralnej oficerowi dotyczą jego własnego postępowania w sposób zgodny z wyborem, lecz bez ograniczania wolności i praw innych ludzi (np. podwładnego). Nie są one tym samym co wiedza o nakazach moralnych, są natomiast zdolnością prowadzenia refleksji moralnej. Wyrażają się w pytaniach o prawomocność moralną codziennego postępowania. Prowadzą zawsze do samorefleksji pobudzonej pytaniem, jaki powinienem być i w jaki sposób powinienem postępować.

II. Grupa kompetencji technicznych, do których można zaliczyć:

1. Kompetencje postulacyjne — pozwalają oficerowi definiować pożądany stan rzeczy (cel) i identyfikować się z nim. Kompetencje te w zależności od stanu rozwoju są mu pomocne bądź w naśladowaniu celów realizowanych przez podwładnych, bądź w ustanawianiu celów własnych, indywidualnych.
2. Kompetencje realizacyjne — obejmują umiejętności i wiedzę dowódców, pozwalają posłużyć się odpowiednimi metodami i środkami działania. Obejmują umiejętności doboru do wybranej metody środków i tworzenia warunków sprzyjających realizacji celów. W pracy nauczyciela-wychowawcy polegają na opracowaniu programów oraz organizowaniu czasu i przestrzeni działania.
3. Kompetencje metodyczne — pozwalają działać dowódcy według reguł określających optymalny porządek czynności potrzebnych dla osiągnięcia zamierzonego celu. Podobnie jak kompetencje postulacyjne, w zależności od stopnia zaawansowania rozwoju mogą być rezultatem naśladownictwa, efektem świadomego przestrzegania reguł działania lub też twórczym pomysłem oficerów¹¹.

¹¹ R. Kwaśnica, *Ku pytaniom o psychopedagogiczne kształcenie nauczycieli*, [w:] *Ku pedagogice pogranicza*, red. Z. Kwieciński, L. Witkowski, Toruń 1990.

Kształcenie podchorążych powinno zmierzać do rozwijania ich inwencji i samodzielności, co pozwoli samodzielnie konkretyzować zasady i metody działania. W procesie przygotowania do pracy zawodowej bardzo istotną rolę odgrywa motywacja do rozwijania dyspozycji osobowościowych i umiejętności społecznych. Aby miała ona dojrzały charakter, powinna być powiązana ze specyfiką służby i akceptacją wybranego kierunku kształcenia.

W związku z powyższym przedstawione rozważania obligują do innego spojrzenia na dotychczasową strukturę kształcenia i doskonalenia humanistycznego kadry dowódczej, którą powinien cechować pragmatyzm w zakresie celów kształcenia i ich taksonomii, koncepcji doboru treści kształcenia i korelacji występujących między nimi, metodycznej strony tego procesu zawierającej w sobie metody, formy oraz zasady kształcenia, jak również sposoby wykorzystania najnowszych multimedialnych środków dydaktycznych w procesie nauczania.

Zdaniem większości teoretyków i praktyków współodpowiedzialnych za reorganizację systemu kształcenia wojskowego edukacja humanistyczna powinna objąć, bez nauki języków obcych, 25–30 procent programu, tak jak w większości wojskowych uczelni państw zachodnich.

Absolwenci akademii i wyższych szkół wojskowych, jak wynika z badań¹², na pierwszych stanowiskach służbowych w jednostkach i na okrętach — w toku weryfikacji swoich kompetencji dydaktyczno-wychowawczych — odczuwali braki, które dotyczyły głównie:

1. Wiedzy pedagogicznej i z obszaru innych przedmiotów humanistycznych bezpośrednio z nią związanych. Uważają oni, iż wiedza ta jest niewystarczająca, ponieważ jest jej „zbyt mało”, jest „zbyt ogólna”, „nie jest ukierunkowana na specyfikę zadań”, jest „powierzchowna”. Wiedza z takich dyscyplin, jak pedagogika, socjologia wojska i wychowania, socjologia organizacji i zarządzania, psychologia społeczna, psychologia osobowości, dydaktyka, metodyka szkolenia bojowego i socjotechnika uznawane są za najbardziej przydatne z punktu widzenia osobistych doświadczeń i potrzeb w jednostkach wojskowych.
2. Umiejętności diagnozowania sytuacji i zachowań społecznych w środowisku okrętowym.
3. Umiejętności w zakresie organizacji i kierowania procesem szkolenia i wychowania na okręcie i w pododdziale.

¹² Por. R. Stępień, J. Bednarek, *Stan i kierunki badań umiejętności dowódczych i wychowawczych studentów AON* (sprawozdanie z badań), Warszawa 1994; M. Sikorski, *Kształtowanie umiejętności metodycznych kadry dowódczej Marynarki Wojennej RP* (rozprawa doktorska), AON, Warszawa 2001.

Z przytoczonych danych mogą wynikać określone wnioski dotyczące kształtowania i doskonalenia kompetencji kadry dowódczej i ich wpływu na przezwyciężanie różnych sytuacji społecznych w jednostkach wojskowych, a mianowicie należy:

1. W obszarze planistyczno-programowym opowiadać się za nowoczesnymi koncepcjami doboru treści kształcenia odchodzącymi od tradycyjnych idei encyklopedyzmu, utylitaryzmu¹³ i formalizmu dydaktycznego na korzyść szczególnie przydatnych z punktu widzenia współczesnych wyzwań edukacyjnych, do których należy zaliczyć między innymi koncepcję przedmiotową, koncepcję szerokich pól treściowych, koncepcję „węzłów treściowych”¹⁴, a także teorię materializmu funkcjonalnego. Teoria W. Okonia preferuje funkcjonalność kształcenia pedagogicznego, rozwój zdolności i kształtowanie twórczej postawy wobec życia i rzeczywistości oraz twórczy udział w jej przekształcaniu¹⁵.
2. Transponować na grunt teorii i praktyki kształcenia humanistycznego te koncepcje psychopedagogiczne i dydaktyczne, które mogą konstruktywnie dowartościować programy nauczania (szkolenia). Możemy do nich zaliczyć między innymi transgresyjną i asertywną teorię osobowości, teorię czynnościowo-zawodową wraz z funkcjonalizmem pedagogicznym, teorię sprawnego działania, teorię komunikowania społecznego, obszar dydaktyki innowacyjnej bazującej na heurystyce myślenia i działania ludzkiego.
3. Ekspozować podmiotowość przejawiającą się w kształceniu aktywizującym opartym na pedagogicznym dialogu uczestników procesu nauczania, wyzwalającym ich samodzielność i inicjatywę w dostrzeganiu, formułowaniu i rozwiązywaniu problemów poznawczych z zakresu teorii i praktyki dydaktycznej.
4. W całym procesie kształcenia humanistycznego wprowadzać indywidualizację nauczania postulującą przejście od zasady „każdemu to samo” do zasady „każdemu to, co dla niego najistotniejsze” oraz nawiązującą do idei autoedukacji pomocnej w ciągłym samodoskonaleniu pedagogicznym.
5. Odchodzić od tradycyjnego przekazu wiedzy reproduktywnej zawierającej w sobie informacje typu „wiem, że” o charakterze encyklopedycznym, pomniejszającej znacznie rozwój kompetencji interpretacyjnych i realizacyjnych w procesie kształcenia na rzecz wiedzy produktywnej, tzn. użytecznej z punktu widzenia praktyki. Ten rodzaj wiedzy ekspozuje umiejętności zastosowania posiadanych wiadomości w działaniu, a więc jest on transpozycją stwierdzenia „wiem jak”.

¹³ Por. B. Szulc, *Możliwości przemian rozwojowych w wyższym szkolnictwie wojskowym. Antynomie — paradygmaty — kierunki przemian*, Warszawa 1995, s. 77.

¹⁴ J. Jura, *Funkcjonalność zawodowa absolwentów WSO jako wyznacznik treści kształcenia dowódców szczebla taktycznego*, Warszawa, 1985, s. 138.

¹⁵ W. Okoń, *Podstawy wykształcenia ogólnego*, Warszawa 1967, s. 12.

6. W zakresie organizacyjno-metodycznym zwiększać wykorzystanie form i metod praktycznego kształcenia humanistycznego ze szczególnym uwzględnieniem metod aktywizujących, gier dydaktycznych, treningów interpersonalnych oraz zastosowaniem najnowszej technologii kształcenia zwiększającej skuteczność i efektywność współczesnego dowódcy-wychowawcy.
7. Racjonalnie i systematycznie modernizować założenia programowe i metodyczne oraz rozwiązania organizacyjne doskonalenia humanistycznego kadry dowódczej w celu zapewnienia ścisłych związków nauczania teoretycznego i praktycznego w AMW z praktyką działalności zawodowej, tak aby w jak najmniejszym stopniu odbiegały od rzeczywistości szkoleniowej w jednostkach Marynarki Wojennej.

Uwzględniając dynamiczny charakter działalności dydaktyczno-wychowawczej dowódców, można ponadto stwierdzić, że tylko permanentna analiza rzeczywistości okrętowej i życia wojskowego ma szansę stać się podstawą rzetelnego projektowania procesu kształcenia humanistycznego w uczelniach. Osobom podejmującym naukę w uczelni wojskowej należy stworzyć odpowiednie warunki umożliwiające rozwijanie ich osobowości. Warunki te powinny w równym stopniu obejmować możliwości zdobywania wiedzy przedmiotowej i ogólnej, jak też umiejętności oparte na doświadczeniu praktycznym.

Należy stwierdzić, że rozwój kompetencji społecznych przyszłych oficerów powinien odbywać się nieustannie. Szczególne znaczenie dla kształtowania ich najważniejszych postaw i umiejętności społecznych ma początkowy okres pracy w jednostkach i na okrętach Marynarki Wojennej. Etap ten powinien być przedłużeniem procesu kształcenia, wspierając jednocześnie wyniesione ze studiów doświadczenia i kompetencje.

BIBLIOGRAFIA

- [1] Agryle M., *Psychologia stosunków międzyludzkich*, Warszawa 1991.
- [2] B. Szulc, *Możliwości przemian rozwojowych w wyższym szkolnictwie wojskowym. Antynomie — paradygmaty — kierunki przemian*, Warszawa 1995.
- [3] Dudzikowa M., *Kompetencje autokreacyjne — możliwości ich nabywania w toku studiów pedagogicznych*, „Edukacja. Studia. Badania. Innowacje”, 1993, nr 4.

- [4] J. Jura, *Funkcjonalność zawodowa absolwentów WSO jako wyznacznik treści kształcenia dowódców szczebla taktycznego*, Warszawa, 1985.
- [5] Kanarski L., *Dowódca w sytuacjach społecznych*, Warszawa 1997.
- [6] Kwaśnica R., *Ku pytaniom o psychopedagogiczne kształcenie nauczycieli*, [w:] *Ku pedagogice pogranicza*, red. Z. Kwieciński, L. Witkowski, Toruń 1990.
- [7] O'Connor J., Seymour J., *Szkolenie menadżerów i trenerów, NLP*, Poznań 2002.
- [8] Okoń W., *Nowy słownik pedagogiczny*, Warszawa 1996.
- [9] Okoń W., *Podstawy wykształcenia ogólnego*, Warszawa 1967.
- [10] Perzycka E., *Kompetencje moralne lidera wojskowego*, [w:] *Lider wojskowy u progu XXI wieku*, red. M. Kaliński, Warszawa 2003.
- [11] Sikorski M., *Kształtowanie umiejętności metodycznych kadry dowódczej Marynarki Wojennej RP* (rozprawa doktorska), AON, Warszawa 2001.
- [12] *Słownik psychologiczny*, red. W. Szewczuk, Warszawa 1985.
- [13] Stępień R., Bednarek J., *Stan i kierunki badań umiejętności dowódczych i wychowawczych studentów AON* (sprawozdanie z badań), Warszawa 1994.
- [14] Stoner F. A. J., Frejman R. E., Gilbert D. R., *Kierowanie*, Warszawa 1998.
- [15] Sztumski J., *Opiniowanie pracowników*, Radom 1997.
- [16] Toffler A. i H., *Wojna i antywojna*, Warszawa 1997.
- [17] Tokarski S., *Psychologia organizacji*, Gdańsk 1994.

THEORETICAL FUNDAMENTALS OF DEVELOPING SOCIAL COMPETENCES IN OFFICER CADETS

ABSTRACT

This paper deals with social competences in naval officers – their structure, the role competences play in performance of duties and the ways they should be taught. There are a lot of components of social competences — interpersonal, communicative, moral, methodical and many others. At the end of the paper presented are some suggestions concerned with teaching,

developing and practising social competences of naval officers. It highlights some areas of pedagogy, psychology, sociology, social communication and theory of organization and management to be included in teaching programs to help naval officers acquire skills important for commanders to effectively function in constantly changing social-professional environment.

Keywords:

social competences, professional skills, social-professional environment.

Recenzent prof. dr hab. Bolesław Niemierko