

**PRZEGLĄD  
NAUKOWO-METODYCZNY**

**EDUKACJA  
DLA  
BEZPIECZEŃSTWA**

***ROK V NUMER 3/2012 (16)***



Poznań 2012

**Recenzenci działów:**

prof. dr hab. inż. Józef BUCZYŃSKI – bezpieczeństwo narodowe  
prof. dr hab. Mirosława JAWOROWSKA – bezpieczeństwo wewnętrzne  
prof. dr hab. Edward HAJDUK – pedagogika  
prof. dr hab. inż. Bernard RZECZYŃSKI – zarządzanie

**Redakcja naukowa**

Joanna Farysej

**Korekta językowa tekstów polskich**

Marta Walachowska

**Korekta językowa tekstów angielskich**


Elżbieta Lomber

**Skład komputerowy**

Marta Walachowska

Redakcja oświadcza, że wersją podstawową czasopisma jest wydanie papierowe.

Copyright © 2012 by Edition

 wydawnictwo Wyższej Szkoły Bezpieczeństwa  
All rights reserved

**ISSN: 1899-3524**

 wydawnictwo Wyższej Szkoły Bezpieczeństwa

ul. Orzeszkowej 1, 60-778 Poznań

tel. 61 851 05 18

e-mail: [kierownik.wydawnictwa@wsb.net.pl](mailto:kierownik.wydawnictwa@wsb.net.pl)

[www.wsb.net.pl](http://www.wsb.net.pl)

---

Druk i oprawa  
"ESUS" Agencja Reklamowo – Wydawnicza  
ul. Wierzbicice 35, 61-855 Poznań  
tel./fax. 61 835 35 36  
[www.esus.pl](http://www.esus.pl)

## Spis treści

<i>Wstęp</i> ( <b>Joanna FARYSEJ</b> ) .....	7
<b>BEZPIECZEŃSTWO WEWNĘTRZNE</b> .....	<b>11</b>
<i>Rola polskiego programu atomowego dla poprawy bezpieczeństwa energetycznego</i> ( <b>Cezary Tomasz SZYJKO</b> ) .....	13
<i>Przestępczość internetowa</i> ( <b>Zygmunt PŁOSZYŃSKI</b> ) .....	31
<b>BEZPIECZEŃSTWO NARODOWE</b> .....	<b>57</b>
<i>Państwo Kuwejt w polityce III Rzeczypospolitej (1991-2008)</i> ( <b>Grzegorz TOKARZ</b> ) .....	59
<b>PEDAGOGIKA</b> .....	<b>69</b>
<i>Wpływ aktywizacji przekonań o własnych możliwościach na proces klasyfikacji</i> ( <b>Sławomir CIASTEK, Wacław BAŃK</b> ) .....	71
<i>Skłonności proprzestępcze wśród dzieci rodziców z pokolenia przedtransformacyjnego</i> ( <b>Magdalena LEMSKA</b> ) .....	83
<i>Porozumienie bez przemocy Marshalla Rosenberga jako sposób na redukcję barier komunikacyjnych</i> ( <b>Zbigniew WIECZOREK</b> ) .....	103
<i>Występowanie objawów chorobowych ze strony układu oddechowego u starszych dzieci i młodzieży na terenie Starogardu Gdańskiego</i> ( <b>Piotr JURKOWSKI, Marcin SKROK, Alicja NOWICKA, Elżbieta ROGULSKA</b> ) .....	117
<i>Edukacja równościowa – edukacja wolna od dyskryminacji</i> ( <b>Marian KOPCZEWSKI, Lidia PAWELEC</b> ) .....	123
<i>Spółczesność informacyjna w Polsce a potrzeby i gotowość członków społeczeństwa do udziału w kształceniu na odległość</i> ( <b>Magdalena RODEWALD</b> ) .....	133
<b>ZARZĄDZANIE</b> .....	<b>143</b>
<i>Potencjał i potrzeby innowacji małych i średnich przedsiębiorstw w regionie Morza Bałtyckiego</i> ( <b>Magda WOJDYŁA-BEDNARCZYK</b> ) .....	145
<i>Coaching – receptą na wsparcie w biznesie i rozwój pracowniczy</i> ( <b>Łukasz BRZEZIŃSKI</b> ) .....	155
<i>Wiedza jako elementarny zasób organizacji uczącej się</i> ( <b>Joanna GAJDA, Adrian GAUDY</b> ) .....	167
<i>Współczesna organizacja wobec wyzwań XXI wieku. Nowa rola działu personalnego</i> ( <b>Sebastian NIEDZWIECKI</b> ) .....	177

<b>SPRAWOZDANIA Z KONFERENCJI</b> .....	<b>201</b>
<i>Bezpieczna biomasa dla Polski. Sprawozdanie z warsztatów naukowych: "Gospodarka paliwem biomasowym. Nowe definicje, kwalifikacje, pomiary, rozliczanie, bilans"</i> ( <b>Cezary Tomasz SZYJKO</b> ) .....	203
<i>Bezpieczeństwo ekologiczne a postawy polskich przedsiębiorców. Sprawozdanie z debaty naukowej pt. „Biznes – Ekologia – Społeczeństwo”</i> ( <b>Cezary Tomasz SZYJKO</b> ) .....	209
<b>RECENZJE</b> .....	<b>211</b>
<i>Recenzja książki dr Cezarego Tomasza Szyjko pt.: „Klimat dla klimatu: polskie samorządy terytorialne wobec priorytetów zrównoważonego rozwoju”</i> Wydawnictwo Wyższej Szkoły im. Jańskiego, 2012, ISBN 978-83-87897-62-8 ( <b>Alfred LUTRZYKOWSKI</b> ) .....	213
<i>Recenzja książki Kazimierza Hałgasa pt. Byłem więźniem Gross Rosen oraz Dyhrenfurth. Wspomnienia więźnia – lekarza. Wałbrzych 2011</i> ( <b>Piotr KWIATKIEWICZ</b> ).....	219

## Contents

<i>Introduction</i> (Joanna FARYSEJ).....	7
<b>INTERNAL SECURITY</b> .....	<b>11</b>
<i>The role of Polish nuclear program in improving energy security</i> (Cezary Tomasz SZYJKO) .....	13
<i>Cybercrime</i> (Zygmunt PŁOSZYŃSKI) .....	31
<b>NATIONAL SECURITY</b> .....	<b>57</b>
<i>The State of Kuwait in the policy of the Third Republic of Poland (1991-2008)</i> (Grzegorz TOKARZ) .....	59
<b>PEDAGOGY</b> .....	<b>69</b>
<i>The influence of activation of beliefs in one's own capabilities on the classification process</i> (Sławomir CIASTEK, Waclaw BAŃK) .....	71
<i>Pro criminal tendencies among children raised by parents from generations before transformation</i> (Magdalena LEMSKA) .....	83
<i>Marshall Rosenberg's Nonviolent Communication as a way to reduce communication barriers</i> (Zbigniew WIECZOREK) .....	103
<i>Symptoms of respiratory system diseases among older children and adolescents in the region of Starogard Gdanski</i> (Piotr JURKOWSKI, Marcin SKROK, Alicja NOWICKA, Elżbieta ROGULSKA) .....	117
<i>Education for equality – education free from discrimination</i> (Marian KOPCZEWSKI, Lidia PAWELEC) .....	123
<i>The information society in Poland – the needs and readiness of members of the public to participate in distance learning</i> (Magdalena RODEWALD) .....	133
<b>MANAGEMENT</b> .....	<b>143</b>
<i>Potential and needs of innovation for Small and Medium Sized Enterprises in the Baltic Sea Region</i> (Magda WOJDYŁA-BEDNARCZYK) .....	145
<i>Coaching – the solution for support in business and staff development</i> (Łukasz BRZEZIŃSKI) .....	155
<i>Knowledge as a basic resource of any learning-based organization</i> (Joanna GAJDA, Adrian GAUDY) .....	167

<i>Contemporary organization vs challenges of the XXI century – The new role of the HR Department</i> ( <b>Sebastian NIEDZWIECKI</b> ) .....	177
<b>CONFERENCE REPORT .....</b>	<b>201</b>
<i>Secure biomass for the Polish market. A report from the scientific workshop: "Management of biomass fuel. New definitions, qualifications, measurements, accounting, balance sheet,"</i> ( <b>Cezary Tomasz SZYJKO</b> ) .....	203
<i>Ecological safety and attitudes of entrepreneurs in Poland. Report on the scientific debate "Business - Environment - Society"</i> ( <b>Cezary Tomasz SZYJKO</b> ) .....	209
<b>REVIEWS .....</b>	<b>211</b>
<i>Review of a book by Cezary Thomas Szyjko, Ph.D. "The climate for climate: the Polish local governments towards priorities for sustainable development"</i> <i>Published by The Bogdan Jański Academy Press Wydawnictwo, 2012, ISBN 978-83-87897-62-8</i> ( <b>Alfred LUTRZYKOWSKI</b> ) .....	213
<i>Review of the book: Kazimierz Hałgas, <i>I was a prisoner Gross Rosen and Dyhrenfurth. Memoirs of a prisoner – doctor.</i> Wałbrzych 2011</i> ( <b>Piotr KWIATKIEWICZ</b> ).....	219

## Słowo wstępne

Szanowni Czytelnicy,

Oddajemy w Wasze ręce kolejny, szesnasty już numer Przeglądu Naukowo-Metodycznego. Znajdą w nim Państwo artykuły z działów bezpieczeństwa wewnętrznego, bezpieczeństwa narodowego, pedagogiki i zarządzania, a także sprawozdania z konferencji i recenzje.

W dziale Bezpieczeństwa wewnętrznego zamieszczamy dwa artykuły. W pierwszym z nich Cezary T. Szyjko stawia pytanie, czy energia atomowa jest zabawą z ogniem, czy też jedynym wyjściem z kryzysu energetycznego. Autor nie tylko dokładnie opisuje złożoną problematykę jednego z najbardziej kontrowersyjnych programów, programu atomowego, ale także proponuje rozwiązanie impasu w tej dziedzinie, postulując konieczność stworzenia określonej kultury bezpieczeństwa atomowego, opartej na właściwej strukturze organizacyjnej organów władzy państwowej i odpowiednich rozwiązaniach administracyjno-legislacyjnych.

Drugi z artykułów dotyczy przestępczości internetowej. Zygmunt Płoszyński podkreśla w nim znaczenie Internetu dla funkcjonowania i rozwoju współczesnego świata, wskazując zarówno pozytywne strony powszechnej dostępności tego medium, jak i zagrożenia z nim związane. Autor tekstu uważa m.in., że rozwój Internetu przyczyni się również do wzrostu przestępczości oraz modyfikacji sposobów dokonywania przestępstw w cyberprzestrzeni.

W dziale Bezpieczeństwa narodowego prezentujemy artykuł Grzegorza Tokarza, który analizuje rolę Kuwejtu w polityce III Rzeczypospolitej. Badacz omawia najważniejsze dokumenty podpisane przez oba państwa, podkreślając zarazem potrzebę intensyfikacji działań mających na celu poprawę relacji gospodarczych i wzmocnienie roli naszego kraju na arenie politycznej Bliskiego Wschodu.

Najobszerniejszy w tym wydaniu Przeglądu Naukowo-Metodycznego jest dział Pedagogiki. Czy przekonanie o własnej skuteczności oraz poczucie, że posiada się wiele możliwości wpływa pozytywnie na motywację? Na to i inne pytania z zakresu współczesnej psychologii poznawczej odpowiadają Sławomir Ciastek i Wacław Bąk w artykule otwierającym ten dział. Autorzy skupiają się na pomijanym w dotychczasowych badaniach zagadnieniu Ja możliwościowego i jego funkcji w procesach samoregulujących.

Kolejny artykuł w tym dziale podejmuje ważny społecznie problem skłonności proprzestępczych wśród dzieci rodziców z pokolenia przedtransformacyjnego. Jego autorka, Magdalena Lemska, przeprowadziła badania w gdańskich szkołach gimnazjalnych w poszukiwaniu odpowiedzi na pytanie o to, czy młodzież szkolna przejawia skłonności do popełniania czynów przestępczych i jaki charakter mają te skłonności- czy są traktowane jako zjawisko powszechne czy też jako sytuacja okazjonalna. Przedstawione przez nią statystyki są alarmujące: 36,5% respondentów nie reaguje w żaden sposób, kiedy widzi jak ich koledzy dokonują kradzieży w sklepie, a 21% uczniów wykazuje gotowość do popełnienia przestępstwa! Jakie czynniki są odpowiedzialne za przejawianie podobnych zachowań? Badaczka wskazuje tu na ogólny kryzys wartości, których często brakuje w procesie socjalizacji. Efektem owego kryzysu jest niedorozwój uczuć

moralnych i etycznych. Warto sięgnąć do tego artykułu, aby przekonać się nie tylko, jaki jest mechanizm powstawania podobnych dewiacji społecznych, ale także, aby dowiedzieć się, w jaki sposób można im skutecznie przeciwdziałać.

Jeśli zastanawiali się Państwo kiedykolwiek nad tym, w jaki sposób mówić, aby być zrozumianym i w skuteczny sposób przekazywać emocje, na jakich nam zależy, sięgnijcie po artykuł Zbigniewa Wieczorka. Odnajdą w nim Państwo praktyczne wskazówki radzenia sobie z różnymi „trudnymi sytuacjami” komunikacyjnymi i błędami, zawarte w koncepcji porozumienia bez przemocy Marshalla Rosenberga (tzw. „języka serca”). Gorąco polecam ten artykuł wszystkim, nie tylko pedagogom czy doradcom zawodowym, wszak komunikacja międzyludzka pozwala nam budować relację ze światem.

Odmianą tematykę porusza artykuł Piotra Jurkowskiego, Marcina Skroka, Alicji Nowickiej i Elżbiety Rogulskiej, przynosi on bowiem analizę występowania objawów chorobowych ze strony układu oddechowego u starszych dzieci i młodzieży. Autorzy oceniają częstotliwość zjawiska oraz czynniki ryzyka zachorowań na choroby układu oddechowego.

O zjawisku, które zajmuje należne mu miejsce w dyskursie w naukach pedagogicznych na całym świecie, a w Polsce wciąż jest niedostatecznie rozpoznane, piszą Marian Kopczewski i Lidia Pawelec. Mowa o szeroko pojmowanej równości w polskiej edukacji. Szkoła, jak podkreślają autorzy, rzadko propaguje zachowania i tendencje emancypacyjne, co znajduje odzwierciedlenie m.in. w treści podręczników, programów szkolnych, czy też np. w podziale zajęć technicznych i sportowych.

Ostatni z artykułów z tego działu traktuje o bardzo ważkim dla współczesnej Polski zagadnieniu, jakim jest kształcenie na odległość. Autorka tekstu, Magdalena Rodewald, zauważa, że w naszym kraju istnieje zarówno potrzeba, jak i odpowiednie przygotowanie w zakresie nowoczesnych technologii do tego typu kształcenia. Choćby pobieżny rzut oka na ofertę edukacyjną uczelni wyższych w Polsce przekonuje, że większość z nich już podjęła wyzwanie nauczania na odległość.

Kolejny dział to Zarządzanie, składają się nań cztery artykuły. Autorka pierwszego z nich, Magda Wojdyła-Bednarczyk zajmuje się potencjałem i potrzebami innowacji małych i średnich przedsiębiorstw w regionie Morza Bałtyckiego. Wskazuje ona na, podyktowaną globalizacją, konieczność zaistnienia małych i średnich przedsiębiorstw na arenie międzynarodowej.

Z kolei Łukasz Brzeziński przedstawia genezę coachingu w biznesie, opisuje także najważniejsze odmiany tego zjawiska, stanowiące wsparcie w pracy i w życiu prywatnym. Jak zauważa autor, coaching jest przydatny dla każdego, kto pragnie zdefiniować swoje cele, dążenia oraz nakreślić plan działań związanych z ich realizacją.

O wiedzy jako elementarnym zasobie organizacji uczącej się piszą Joanna Gajda i Adrian Gaudy. Omawiają oni to zagadnienie na przykładzie szkoły, podkreślając zarazem, że podstawowym warunkiem przetrwania każdej placówki edukacyjnej jest ciągły proces samodoskonalenia głównie poprzez poszukiwanie nowych metod pozyskiwania wiedzy, jej wykorzystania i aktualizowania.

Także i ostatni z artykułów, autorstwa Sebastiana Niedźwiedzkiego, podnosi kwestie współczesnej organizacji, tym razem w kontekście nowych ról, które powinien podjąć dział personalny.



W Przeglądzie przedstawiamy również sprawozdania z dwóch konferencji (nt. Gospodarki paliwem biomasowym oraz nt. związku biznesu, ekologii i społeczeństwa), a także dwie recenzje: książki dr. Cezarego T. Szyjki „Klimat dla klimatu: polskie samorzady terytorialne wobec priorytetów zrównoważonego rozwoju” oraz książki Kazimierza Hałgasa, „Byłem więźniem Gross Rosen oraz Dyhrenfurth. Wspomnienia więźnia – lekarza”.

Życzymy Państwu interesującej lektury.

Joanna FARYSEJ



# **BEZPIECZEŃSTWO WEWNĘTRZNE**



**Cezary Tomasz SZYJKO**  
Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach

## **ROLA POLSKIEGO PROGRAMU ATOMOWEGO DLA POPRAWY BEZPIECZEŃSTWA ENERGETYCZNEGO**

### **Wprowadzenie**

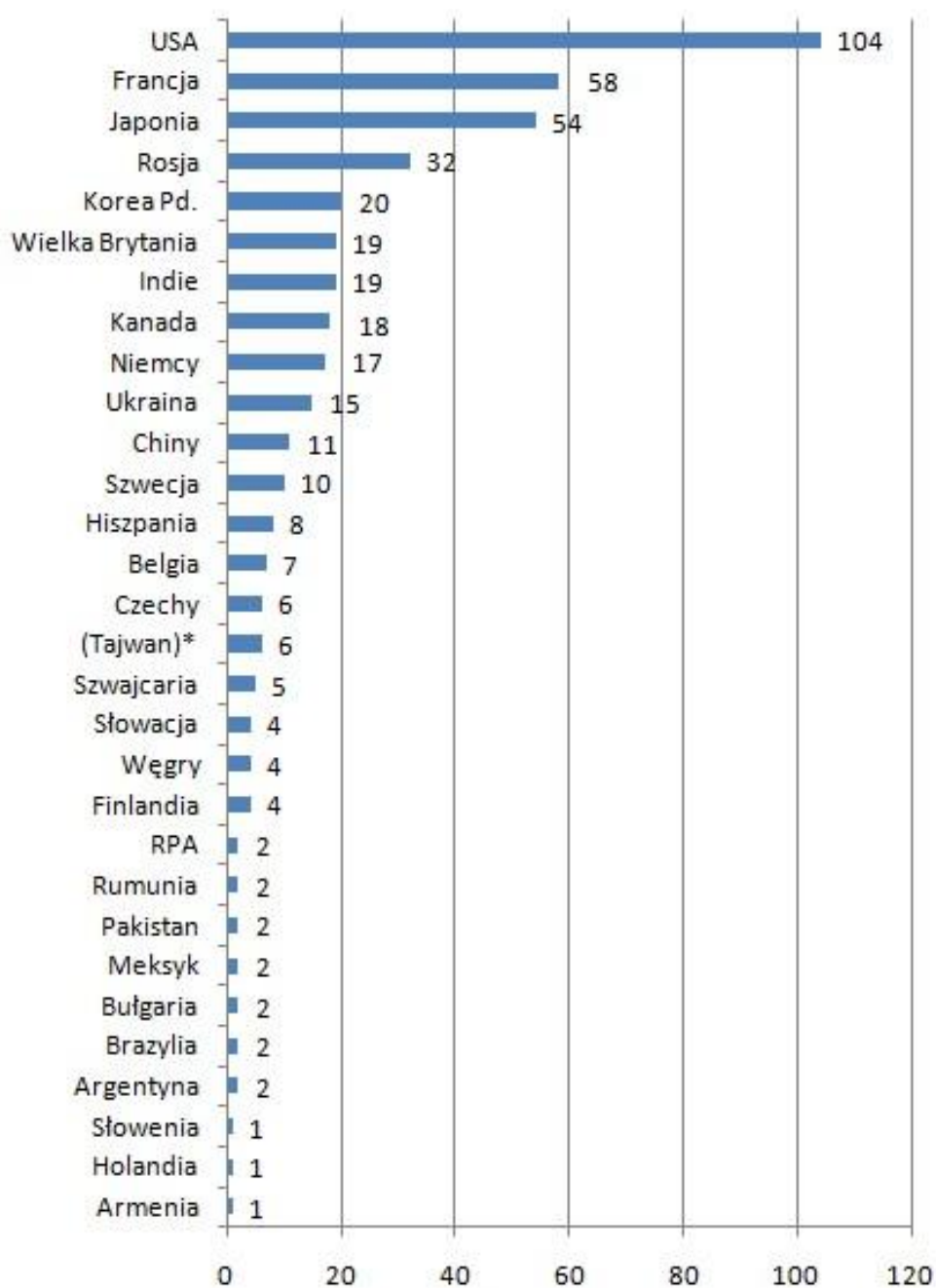
W obliczu wzrastającego zapotrzebowania na energię, Polska musi podjąć strategiczne decyzje odnośnie jej pozyskiwania. 13 stycznia 2009 roku, Rada Ministrów przyjęła specjalną uchwałę o rozpoczęciu prac nad Programem Polskiej Energetyki Jądrowej oraz o powołaniu Pełnomocnika Rządu ds. Polskiej Energetyki Jądrowej. Celem programu jest uruchomienie pierwszej elektrowni jądrowej już w roku 2020. Istnieje jednak jeszcze wiele problemów, które muszą zostać jak najszybciej rozwiązane. Jednym z nich jest budowa bazy intelektualnej dla edukacji, szkolenia i treningu personelu instytucji nadzorujących i przyszłych instalacji jądrowych. 22 lutego 2011 roku Rada Ministrów przyjęła przygotowany przez Rządowe Centrum Legislacji we współpracy z Ministerstwem Gospodarki i Państwową Agencją Atomistyki projekt ustawy o zmianie ustawy Prawo atomowe oraz o zmianie niektórych innych ustaw. Rząd zdecydował, że na obecnym etapie wsparcie merytoryczne i organizacyjne rozwoju energetyki jądrowej zapewnić będzie Ministerstwo Gospodarki, a nie Agencja Energetyki Jądrowej, której utworzenie zakładał projekt Programu Polskiej Energetyki Jądrowej. Celem nowelizacji Prawa atomowego jest określenie wymagań bezpieczeństwa budowy i eksploatacji obiektów jądrowych na najwyższym osiągalnym poziomie, zgodnie z wymaganiami i zaleceniami międzynarodowymi.

Energetyka jądrowa jest sektorem przemysłu o niespotykanych nigdzie standardach bezpieczeństwa i jakości i dlatego należy ją postrzegać przez pryzmat postępu technicznego, naukowego, cywilizacyjnego oraz wzrostu zatrudnienia – zwłaszcza przyrostu wysokopłatnych stanowisk specjalistycznych. W pierwszej połowie 2011 r. na świecie pracowały 442 jądrowe bloki energetyczne o łącznej zainstalowanej mocy netto 375,001 GWe. Kolejne 5 reaktorów znajduje się w stanie długoterminowego wyłączenia. W budowie znajduje się 65 bloków jądrowych.<sup>1</sup> Energia atomowa, szczególnie w Europie, jest obecnie bardziej niż kiedykolwiek kontrowersyjna. Jest to zaskakujące, jeśli uwzględni się statystyki: w 2004 roku około 440 elektrowni atomowych wytwarzało w 30 krajach 16% światowego zapotrzebowania na prąd. Z tego w Stanach Zjednoczonych znajdowały się 104 elektrownie, a we Francji prawie 60. Przed rozszerzeniem Unii Europejskiej, aż 30% dostaw prądu pochodziło z energii nuklearnej. Mimo, że Komisja Europejska dalej angażuje się we wspieranie badań nad kulturą bezpieczeństwa nuklearnego, to państwa członkowskie są podzielone pod względem wykorzystania energii jądrowej.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Japan Atomic Industrial Forum, [www.jaif.or.jp](http://www.jaif.or.jp) (pobrano 24.06.2012 r.)

<sup>2</sup> I. Khripunov (Ed.), *Nuclear Security Culture: From National Best Practices to International Standards*, Volume 28, NATO Science for Peace and Security Series: Human and Societal Dynamics, IOS Press 2007

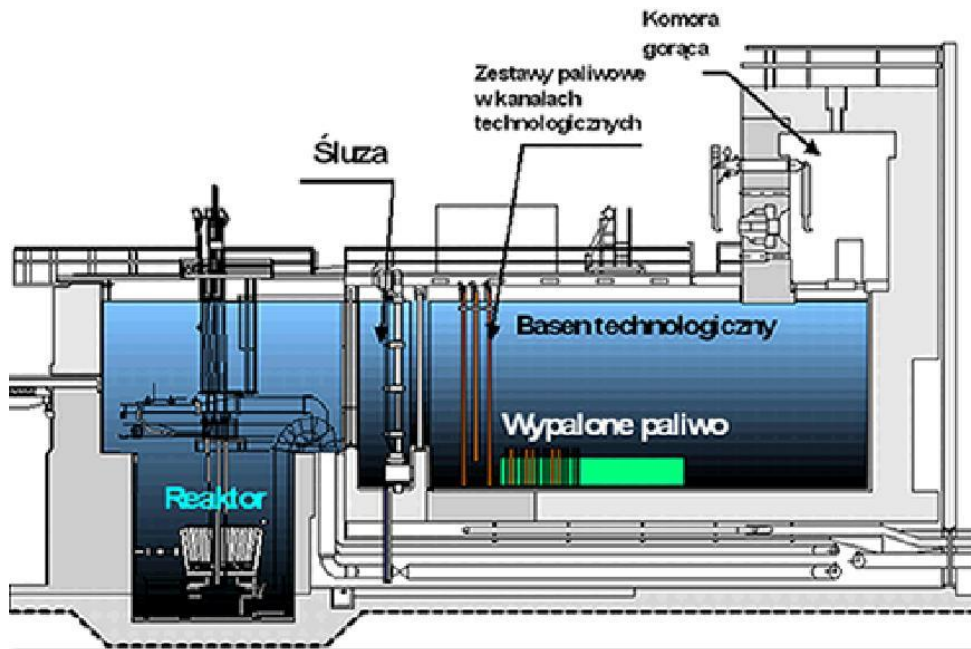
**Rysunek nr 1:** Liczba pracujących reaktorów energetycznych

Źródło: IAEA

### Dyskurs europejski

Najbliższy Szczyt Bezpieczeństwa Jądrowego, na którym świat podsumuje kulturę bezpieczeństwa atomowego, odbędzie się w roku 2012 w Korei Południowej. Poprzedni miał miejsce w Waszyngtonie w dniach 12-13 kwietnia 2010 roku i zgromadził szefów państw i rządów z całego świata, uwrażliwiając społeczność międzynarodową na zagrożenia związane z terroryzmem jądrowym oraz zapoczątkowując szerszą współpracę w przeciwdziałaniu im. Podczas szczytu wiele państw zaprezentowało swe dotychczasowe osiągnięcia w dziedzinie poprawy bezpieczeństwa jądrowego oraz powzięło dobrowolne deklaracje odnośnie dalszych działań w tym kierunku.<sup>3</sup> Polska poinformowała m.in. o założeniach rozwoju energetyki jądrowej w kraju, akcentując dbałość o standardy bezpieczeństwa; ratyfikowaniu Międzynarodowej Konwencji o zwalczaniu aktów terroryzmu jądrowego (*International Convention for the Suppression of Acts of Nuclear Terrorism*) oraz realizowanym programie konwersji reaktora doświadczalnego „MARIA”, której towarzyszy wywóz wypalonego paliwa jądrowego z terytorium RP.<sup>4</sup>

**Rysunek nr 2:** Schemat reaktora MARIA



Źródło: [www.4bid.pl/symulator-maria.aspx](http://www.4bid.pl/symulator-maria.aspx)

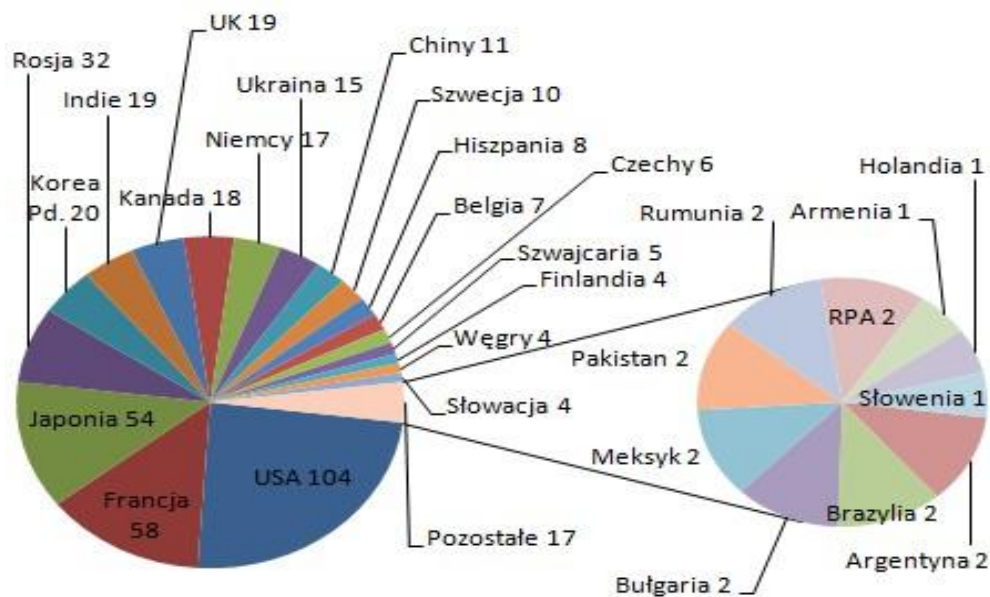
<sup>3</sup> <http://www.msz.gov.pl/Polska,na,Szczycie,Bezpieczenstwa,Jadrowego,35371.html> (pobrano 24.06.2012r.)

<sup>4</sup> MARIA to reaktor badawczy o mocy 15 MW, skonstruowany jako reaktor wielozadaniowy o wysokim strumieniu neutronów. Budowę reaktora rozpoczęto w 1970 r., a oddano go do eksploatacji w 1975 r., W okresie 1986-1992 przechodził gruntowną modernizację. W chwili obecnej jest prowadzona normalna eksploatacja. Wg wstępnych technicznych analiz reaktor MARIA może być eksploatowany do 2020 roku, a po modernizacji do 2050-2060 roku.

W ostatnich latach w Polsce poświęca się wiele uwagi przeciwnikom energii jądrowej. Nie jest to tylko wynikiem niedawnej ustawy naszego zachodniego sąsiada, obowiązującej od kwietnia 2002 roku, która przewiduje wycofanie się Niemiec z energii nuklearnej do 2021 roku. Także Szwecja (1980), Włochy (1990), Holandia (1997) i Belgia (2002) zdecydowały się na stopniowe zamykanie swoich elektrowni, mimo że wokół tych decyzji toczą się wciąż spory, zwłaszcza we Włoszech. Z kolei kraje, takie jak Portugalia, Austria, Dania i Irlandia, nigdy nie wytwarzały energii atomowej, podobnie jak trzy nowe państwa członkowskie: Polska, Estonia i Łotwa.

Wedle argumentacji przeciwników, energia atomowa jest po prostu zbyt niebezpieczna. Co więcej, kwestia utylizacji odpadów radioaktywnych jest nadal nierozwiązywalna, a groźba niepożądanego wykorzystania materiałów nuklearnych zbyt duża. Do tego dochodzi nieopłacalność ekonomiczna związana z wysokimi kosztami inwestycji na budowę nowych instalacji. Krytycy energii jądrowej zwracają uwagę, że to źródło energii wydaje się dziś korzystne tylko dlatego, że od 1950 roku było wspierane przez państwo w postaci licznych dotacji sięgających 1 miliarda dolarów. Zdaniem wycofujących się z tej technologii, przyszłością jest oszczędzanie energii, tj. oparcie się na odnawialnych źródłach i efektywne wykorzystanie konwencjonalnych nośników energii, takich jak węgiel, ropa czy gaz.<sup>5</sup>

**Rysunek nr 3:** Udział poszczególnych państw w ilości reaktorów energetycznych na świecie



Źródło: IAEA

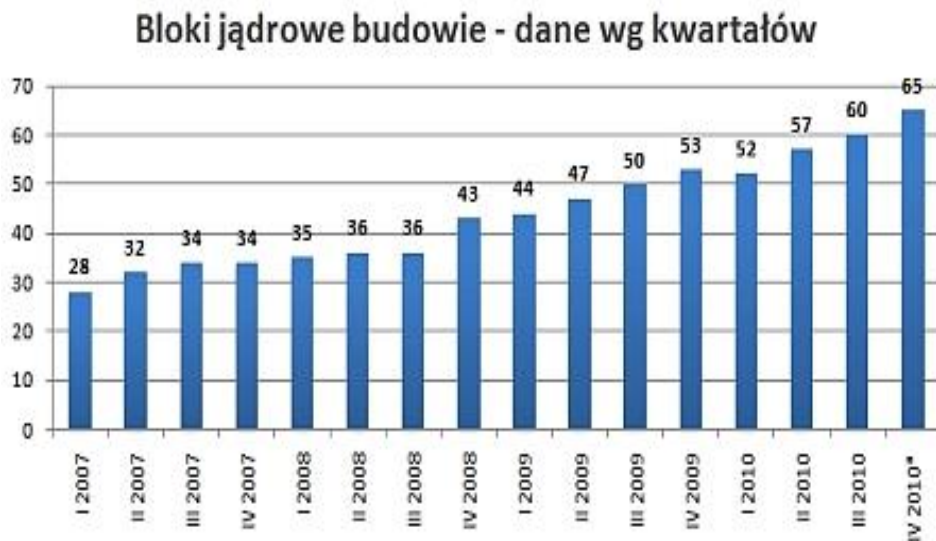
<sup>5</sup> C.T. Szyjko, *Potencjał rozwoju energetyki gazowej w świetle najnowszych inicjatyw UE*, (w:) *Wiadomości Naftowe i Gazownicze – czasopismo naukowo-techniczne*, nr 3(155), Kraków 2011, s. 11-18



Całkiem przeciwnego zdania o tej technologii są producenci energii nuklearnej. Francja, która pozyskuje 80% elektryczności z energii jądrowej i ma najgęstszą sieć elektrowni atomowych na świecie, planuje na 2007 rok budowę kolejnego reaktora atomowego wysokociśnieniowego we Flamanville. W Finlandii zaś trwają już prace nad reaktorem w Olkiluoto. Również Węgry, Czechy, Słowacja, Słowenia i Litwa nie mają najmniejszych zamiarów wycofywania się z energii atomowej, nawet jeśli niektóre z reaktorów zbudowanych jeszcze w czasach ZSRR muszą zostać zamknięte do 2009 roku z powodów bezpieczeństwa. Wielka Brytania i Hiszpania także są przekonane do energii atomowej, ale nie mają obecnie żadnych planów rozbudowy swojej infrastruktury. Całkiem inaczej jest w Japonii, Rosji, Chinach i Indiach, które w 2004 roku zaplanowały uruchomienie lub budowę nowych instalacji. Z kolei USA w „Ustawie o Polityce Energetycznej 2005” opowiedziały się za dalszą rozbudową energii jądrowej.<sup>6</sup>

Zwolennicy energii atomowej dostrzegają przede wszystkim korzyści gospodarcze w postaci niższych kosztów produkcji oraz niezależności od wahań cen ropy naftowej. Wierzą oni, że postęp techniczny przyczyni się do bezpieczniejszego funkcjonowania i utylizacji odpadów z elektrowni jądrowych. Podkreślają oni poza tym, tak jak Międzynarodowa Agencja Energii Atomowej (*International Atomic Energy Agency – IAEA*), niski poziom kwot emisyjnych dla gazów cieplarnianych, który dzięki energii atomowej pozwala osiągnąć korzyści ekonomiczne w ramach protokołu z Kioto.<sup>7</sup>

**Rysunek nr 4:** Ilość bloków jądrowych w budowie od 2007 roku – dane na koniec kwartałów



**Źródło:** WNA \* Dane z dnia 28.11.2010 r.

<sup>6</sup> I. Khripunov, Center for International Trade and Security, School of Public and International Affairs, University of Georgia <http://wmdsecurityculture.blogspot.com/> (pobrano 24.06.2012 r.)

<sup>7</sup> <http://www.iaea.org/Publications/Magazines/Bulletin/Bull521/index.html> (pobrano 24.06.2012 r.)

### Istota kultury bezpieczeństwa

Po serii katastrof w japońskich elektrowniach jądrowych coraz częściej mówi się o potrzebie rozwijania i umacniania kultury bezpieczeństwa. Kultura (z łaciny *cultura*, czyli uprawa, kształcenie) jest to termin wieloznaczny, interpretowany w różny sposób przez przedstawicieli różnych nauk. Kultura najczęściej jest rozumiana jako całość duchowego i materialnego dorobku społeczeństwa. Ogólnie biorąc, termin „kultura” jest najczęściej używany do oznaczenia wspólnego systemu wartości i stawia ich całość ponad częściami, co daje wspólną perspektywę działań i zachowań podmiotów, z której to perspektywy wyprowadzane są podejścia specyficzne, konkretno-organizacyjne.<sup>8</sup>

Zachowania członków danej instytucji (organizacji) w sektorze energii atomowej wyrażają, utrwalają określoną kulturę organizacyjną w stosunku do standardów bezpieczeństwa. Instytucje i organizacje państwa, które też są formą organizacji, charakteryzują się specyficzną kulturą bezpieczeństwa atomowego. Na podstawie zaprezentowanych różnych stanowisk państw względem energetyki jądrowej widać, że są widoczne i odczuwalne podobieństwa i różnice kultur organizacyjnych między instytucjami i organizacjami w różnych krajach Unii Europejskiej. Wiąże się to m.in. ze specyfiką ich zadań, stopniem nasycenia technologią atomową i rodzajem wykorzystywanych reaktorów, a przede wszystkim poziomem wykształcenia i profesjonalizacji kadry kierowniczej, etosem pracy itd.

W tym kontekście kulturę zawodową traktuje się zazwyczaj jako zespół spójnych znaczeń podzielonych przez dany zespół pracowników. Znaczeń określających m.in.: jak i dlaczego zachodzą określone zdarzenia w siłowni jądrowej, co robić i kogo alarmować, kiedy wyłaniają się problemy oraz o tym, kto (zdaniem członków organizacji) ponosi winę za ich pojawienie się. Chodzi więc także o wzajemne traktowanie się, o opinie i oceny dotyczące kierowania organizacją. Biorąc pod uwagę wspomniane względy, warto sięgnąć do powszechnie znanej i akceptowanej koncepcji elementów organizacji H. Leavitta, którą graficznie przedstawia tzw. diamentowy model organizacji (rys. nr 1). Dodatkowym w stosunku do pierwotnego ujęcia H. Leavitta, a zarazem centralnym wymiarem jest kultura bezpieczeństwa.

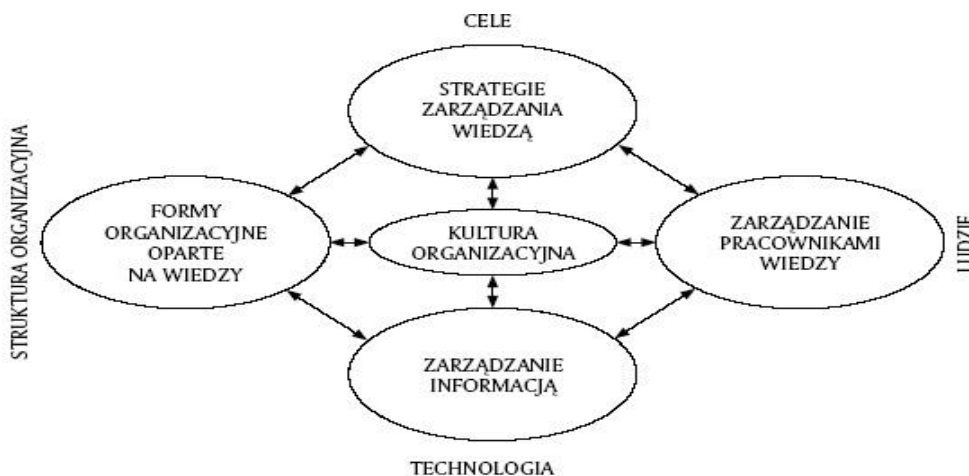
Kultura bezpieczeństwa, według Pidgeona, stanowi system znaczeń, poprzez który określona grupa ludzi rozumie zagrożenia na świecie.<sup>9</sup> System ten zwiera również wyjaśnienia związane z kryzysami – dlaczego i jak powstają. Kultura bezpieczeństwa atomowego to wiedza i sposób myślenia o bezpieczeństwie energii atomowej (o wyzwaniach, szansach i zagrożeniach w tym obszarze), sposoby odczuwania bezpieczeństwa i reagowania na jego brak (sposób zachowania), sposoby zachowania i działania podmiotów oraz ich współdziałanie z innymi, wpływające na bezpieczeństwo własne, ale i innych podmiotów. Kultura bezpieczeństwa atomowego jest wyrazem tego, jaki jest stosunek danej społeczności do ryzyka, zagrożeń i bezpieczeństwa atomu oraz jakie wartości w tym zakresie uważane są za istotne. Wysoka kultura bezpieczeństwa jest związana z wysoką wartością przykładaną zdrowiu i życiu

<sup>8</sup> Patrz: A. Koźmiński, W. Piotrowski, *Zarządzanie, teoria i praktyka* (red.) Warszawa 1996, s. 10 i n.; L.J. Krzyżanowski, *O podstawach kierowania organizacjami inaczej*. Kraków 1989

<sup>9</sup> Cyt. za: M. Milczarek, *Kultura bezpieczeństwa*, <http://www.stres.edu.pl/kultura.htm> (pobrano 4.04.2011 r.)

ludzkiemu oraz utrzymywaniem granicy między niezbędnym ryzykiem, które jest nieodłącznym elementem życia i rozwoju, a zapewnieniem bezpieczeństwa oraz ochrony przed zagrożeniami.<sup>10</sup>

**Rysunek nr 5:** Podstawowe wymiary zarządzania wiedzą w organizacji



**Źródło:** opracowanie własne

### Człowiek wobec kryzysu atomowego

Wspomniane wyżej przedmiotowe ujmowanie człowieka w ujęciu szeroko pojętego bezpieczeństwa stało się dziedziną wielu badań naukowych i wyszło daleko poza mury uczelni techniczno-wojskowych. Poziom myślenia o bezpieczeństwie jest oczywiście różny w poszczególnych grupach społecznych, rozmaicie też pojmuje się jego istotę. Życie dostarcza wielu przykładów, które wskazują, że świadomość ekonomiczna społeczeństwa i rozumienie terminów ekologicznych, a także bezpieczeństwa atomowego w pojęciu minimalnym – od własnej rodziny – po maksymalne – w sferze rozumienia interesów państwa, Europy i świata – powoli, ale systematycznie wzrasta. W kulturze społecznej synonimem pojęcia bezpieczeństwo jest dom. M. Cieślarczyk schematycznie przedstawia bezpieczeństwo jako dom oraz ukazuje piramidę bezpieczeństwa z podwalinami, u której podstawy leży bezpieczeństwo państwa.<sup>11</sup>

Według J. Stańczyka, kształt i zakres polityki bezpieczeństwa państwa zależy od takich m.in. czynników jak uwarunkowania geopolityczne, potencjał społeczno-gospodarczy, siła militarna, tradycja, doświadczenia, kultura polityczna.<sup>12</sup> M. Pietraś zwraca uwagę na to, że współcześnie bezpieczeństwo narodowe (państwa) jest pojęciem podlegającym ciągłej ewolucji w zakresie znaczeniowym, podmiotowym i przedmiotowym. Jego zdaniem jest to dynamiczny proces, który

<sup>10</sup> Por. C.T. Szyjko, *Zdrowie i ochrona środowiska naturalnego w kontekście filozofii zrównoważonego rozwoju*, Turystyka i zdrowie, Zeszyt Naukowy nr 4, WSHiFM im. F.Skarbka. Warszawa 2010, s. 177-186

<sup>11</sup> M. Cieślarczyk, *Kulturowe uwarunkowania budowy bezpieczeństwa ekonomicznego*, Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania. Siedlce 2008

<sup>12</sup> J. Stańczyk, *Współczesne pojmowanie bezpieczeństwa*. Warszawa 1996, s. 30

każda epoka historyczna wypełnia sobie właściwą treścią.<sup>13</sup> W świetle wydarzeń w Japonii mamy do czynienia z kolejnym przewartościowaniem tego pojęcia. Odchodzi w przeszłość „tradycyjna koncepcja bezpieczeństwa, identyfikująca je z brakiem zagrożeń militarnych. Współcześnie zakres przedmiotowy bezpieczeństwa obejmuje nowe dziedziny. Stąd tzw. ‘wielowymiarowość’ bezpieczeństwa”, której istotę prezentują filary Z. Stachowiaka:

**Rysunek nr 6:** Płaszczyzny bezpieczeństwa państwa



Źródło: Podstawy, mechanizmy i procedury kształtowania bezpieczeństwa ekonomicznego Polski z punktu widzenia narodowej i sojuszniczej strategii obronnej. Kryptonim „PMP-BENSSO”. Cz. 1. Metodologia i model badań bezpieczeństwa ekonomicznego kraju, red. Z. Stachowiak, AON, Warszawa 2001, s. 46.

<sup>13</sup> M. Pietraś, *Pozimnowojenny paradygmat bezpieczeństwa in statu nescendi*, Studia Międzynarodowe, nr 2/1997, s. 51

Pozyskiwanie energii z atomu związane jest z ryzykiem, a ryzyko wynika stąd, że człowiek wprawdzie jest zdolny przewidywać co może się zdarzyć, ale nie jest zdolny przewidzieć (stwierdzić, określić), co się zdarzy i kiedy z całą pewnością. Źródłem niepewności jest nie tylko środowisko zewnętrzne, ale również czynnik ludzki. Obecnie dominuje przekonanie, że rozwój technologii i organizacji dzisiaj pomnaża ryzyko i niebezpieczeństwa. Hipoteza ta nie jest jednak w pełni przekonywująca, albowiem rozwój wiedzy i technologii mogą zapobiegać wielu współczesnym zagrożeniom.<sup>14</sup> Wniosek stąd taki, że wielkość ryzyka – patrząc historycznie wzrasta, zmienia się jedynie jego forma i treść.

Ryzyko jest tym lepiej kontrolowane, w im większym stopniu zależy ono od czynników podmiotowych, takich jak ludzkie umiejętności, zdolności, zalety charakteru. Poziom akceptowanego ryzyka w dużej mierze zależy od korzyści, jakie jednostka może otrzymać po osiągnięciu celu. Wraz ze wzrostem wartości przewidywanej „wygranej” wzrasta ryzyko, które człowiek gotów zaakceptować. Ludzie chętniej podejmują działania, które zawierają ryzyko kontrolowane, rozłożone w czasie i w przestrzeni. Godne uwagi jest stwierdzenie, że poziom ryzyka preferowanego przez grupę jest większy od przeciętnego akceptowanego przez jednostkę. W procesie współdziałania ludzie gotowi są przyjąć bardziej niebezpieczne poczynania niż wówczas, gdy działają indywidualnie.<sup>15</sup>

### **Deficyt wykwalifikowanej kadry**

Kultura bezpieczeństwa atomowego zależy od poziomu profesjonalnego przygotowania kadr. Międzynarodowa Agencja Energii Atomowej szacuje, że na świecie, w elektrowniach jądrowych, jest zatrudnionych ok. 250 000 ludzi. Natomiast w całym przemyśle jądrowym a także na uczelniach wyższych, w instytutach badawczych i organach państwowych związanych z energetyką jądrową (np. organy dozoru) pracuje ok. 1 milion osób. Rozwój tej gałęzi przemysłu w Polsce będzie wymagał wyszkolenia i zatrudnienia tysięcy wysokiej klasy, posiadających odpowiednie certyfikaty specjalistów.

Polskie instytucje naukowe już przygotowują się do uruchomienia programu energetyki jądrowej. Opierając się częściowo na rządowym programie przygotowania kadr dla energetyki jądrowej, uczelnie wyższe uruchomiły (i uruchamiają kolejne) kierunki studiów i specjalności związane bezpośrednio z sektorem jądrowym (Rys. nr 6). Również polskie instytuty badawcze przygotowują się do uczestnictwa w Programie Energetyki Jądrowej. W 2011 r. nastąpi reorganizacja i scalenie instytutów atomistyki w Świerku i Warszawie w jeden duży ośrodek badawczy, świadczący usługi na potrzeby rozwoju przemysłu jądrowego oraz prowadzący prace badawcze we wszystkich dziedzinach przemysłowego i medycznego wykorzystania technik jądrowych. Ponadto wiele innych ośrodków związanych z sektorem elektroenergetycznym uzyska dostęp do bazy wiedzy, nowych technologii oraz pieniędzy na prace badawczo-rozwojowe (instytuty te będą realizowały m.in. zamówienia operatora elektrowni).

<sup>14</sup> [http://www.msz.gov.pl/Polska,w,NATO,1695.html#NICJATYWY\\_RP](http://www.msz.gov.pl/Polska,w,NATO,1695.html#NICJATYWY_RP) (pobrano 24.06.2012 r.)

<sup>15</sup> M. Cieślarczyk, R. Kuriata, *Kryzysy i sposoby radzenia sobie z nimi*. Łódź 2005, s. 105 i n.

**Tabela nr 1:** Kierunki bezpośrednio związane z energetyką jądrową wg nazwy uczelni:

<b>UCZELNIA</b>	<b>WYDZIAŁ</b>	<b>KIERUNEK</b>	<b>SPECJALNOŚĆ</b>
Uniwersytet Warszawski	Wydziały: Chemii i Fizyki	(studia międzywydziałowe)	energetyka i chemia jądrowa (studia I stopnia od roku akademickiego 2011/2012 oraz studia II stopnia od roku akademickiego 2012/2013)
Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie	Matematyki, Fizyki i Informatyki	fizyka	bezpieczeństwo jądrowe i ochrona radiologiczna
Polsko-Ukraiński Uniwersytet Europejski w Lublinie (w fazie tworzenia)	Inżynierii i Nowych Technologii	energetyka jądrowa	
Akademia Górniczo-Hutnicza	Fizyki i Informatyki Stosowanej Energetyki	fizyka techniczna energetyka	fizyka jądrowa energetyka jądrowa
Politechnika Gdańska	Wydziały: Oceanotechniki i Okrętownictwa, Mechaniki oraz Elektrotechniki i Automatyki Oceanotechniki i Okrętownictwa	(studia międzywydziałowe)	energetyka energetyka
Politechnika Łódzka	Mechaniczny	energetyka	
Politechnika Wrocławska	Mechaniczno-Energetyczny	energetyka	budowa i eksploatacja systemów energetycznych energetyka cieplna i jądrowa

UCZELNIA	WYDZIAŁ	KIERUNEK	SPECJALNOŚĆ
Politechnika Krakowska	Inżynierii Elektrycznej i Komputerowej	energetyka	
Politechnika Poznańska	Wydziały: Elektryczny, Technologii Chemicznej, Budownictwa Lądowego, Fizyki Technicznej	(studia międzywydziałowe)	energetyka energetyka jądrowa
Politechnika Śląska	Inżynierii Środowiska i Energetyki  Elektryczny	mechanika i budowa maszyn energetyka  elektrotechnika	inżynieria jądrowa energetyka jądrowa elektroenergetyka
Politechnika Warszawska	Mechaniczny, Energetyki i Lotnictwa	energetyka jądrowa (nuclear power engineering)	

**Źródło:** opracowanie własne na podstawie danych pełnomocnika ds. energii jądrowej.

Budowa elektrowni jądrowych i towarzyszących im zakładów to utworzenie tysięcy atrakcyjnych i dobrze płatnych miejsc pracy. Czas kształcenia inżynierów jądrowych wynosi 4-6 lat, operatorów reaktora 2-4 lat. W USA na jeden blok o mocy 1000 MWe (netto) przypada średnio 800 pracowników. Szczegóły ilustruje poniższa tabela:

**Tabela nr 2:** Kategorie wymaganego personelu dla elektrowni jądrowej

TYPY STANOWISK	LICZBA ZATRUDNIONYCH
Inżynierowie budowlani	5
Inżynierowie informatycy, elektrycy i elektronicy	20
Inżynierowie mechanicy	15
Inżynierowie jądrowi	25
Inżynierowie projektanci i utrzymania obiektu	3075
Operatorzy systemu sterowania i wyposażenia	
Technicy chemicy	20
Technicy utrzymania ruchu	135

TYPY STANOWISK	LICZBA ZATRUDNIONYCH
Technicy ochrony radiologicznej i gospodarki odpadami promieniotwórczymi	35
Personel ochrony fizycznej	70
Personel szkoleniowy	35
Pozostały personel	335
	Ogółem 800 (+/-300)

**Źródło:** Ł. Koszuc, Fundacja Forum Atomowe

Ponadto budowa jednego tylko bloku (nie licząc inwestycji towarzyszących jak linie energetyczne, drogi dojazdowe, wiadukty, rozbudowa portów itd.) wymaga zatrudnienia 3000-4000 ludzi do prac budowlanych i montażowych o szerokim spektrum zawodów – od słabo wykwalifikowanych robotników (po odpowiednim przeszkoleniu do pracy na budowie obiektu jądrowego), przez spawaczy, operatorów dźwigów, kierowców pojazdów budowlanych, elektryków, automatyków, geodetów, hydraulików aż po inżynierów i architektów (i setki innych zawodów, których pełne wymienienie byłoby trudne).

To wszystko powoduje lokalny wzrost popytu na wiele towarów i usług, co szybko przekłada się na rozrost i zakładanie nowych firm w okolicy inwestycji – zarówno firm handlowo-usługowych powstających w miejscowościach położonych blisko budowy, dla których robotnicy i pracownicy elektrowni są głównymi klientami (sklepy spożywcze, lokale usługowe itd.), jak również specjalistycznych firm sprzedających wyroby i świadczących usługi inżynierskie dla inwestora, zakładających swoje siedziby w głównych miastach województwa, w którym realizowana jest inwestycja „jądrowa”. Zatrudnienie w tych ostatnich firmach znajdują zarówno ludzie z regionu, jak również studenci i absolwenci miejscowych szkół i uczelni, a także specjaliści z innych części kraju.

### **Wnioski dla Polski**

Aby zapewnić kadry dla potrzeb energetyki jądrowej, kluczowe jest przyjęcie jednego, spójnego planu dotyczącego kształcenia w tej dziedzinie. Harmonogram działań na rzecz energetyki jądrowej zakłada, że do końca 2011 roku przygotowany zostanie kompleksowy program szkoleń. Mimo to, niektóre wyższe uczelnie rozpoczęły na własną rękę wdrażanie odpowiednich kierunków studiów – jako pierwszy Wydział Mechaniczny Energetyki i Lotnictwa Politechniki Warszawskiej. Zainaugurowano już kształcenie edukatorów, pierwsza, dwudziestoosobowa grupa rozpoczęła w drugiej połowie 2009 roku półroczny kurs we Francji. Także Instytut Energii Atomowej POLATOM podjął działania ukierunkowane na przygotowanie specjalistycznych programów szkoleniowych. Wydaje się, że mimo bardzo napiętego harmonogramu polskie uczelnie i instytucje naukowo-badawcze będą w stanie podołać postawionemu przed nimi zadaniu odbudowy kadry dla energetyki jądrowej.

Rząd polski, od początku prac nad Programem jądrowym, szczególną wagę przykładą do zagwarantowania najwyższych standardów bezpieczeństwa ludności,



pracowników i środowiska naturalnego. Pełnomocnik Rządu ds. Polskiej Energetyki Jądrowej podkreśla, że przy budowie pierwszej polskiej elektrowni jądrowej zastosowana będzie – bez względu na wybór dostawcy – nowa generacja reaktorów III lub III+. Różnią się one zasadniczo od eksploatowanych już od około 40 lat w Fukushima reaktorów II generacji. Nowe typy reaktorów charakteryzuje uwzględnienie już na etapie projektowania nawet najmniej prawdopodobnych awarii. Na rynku są dostępne m.in. technologie wyposażone w tzw. pasywne systemy bezpieczeństwa, które w przypadku awarii nie potrzebują zasilania w energię elektryczną, gdyż większość procesów koniecznych do wyłączenia reaktora i schłodzenia rdzenia odbywa się z wykorzystaniem naturalnych zjawisk przyrody takich jak grawitacja, konwekcja naturalna czy różnice ciśnień. Gdyby reaktory elektrowni Fukushima I zostały zaprojektowane według obowiązujących dziś standardów, do obserwowanych tam awarii najprawdopodobniej w ogóle by nie doszło. Jednym skutkiem trzęsienia ziemi i tsunami byłoby automatyczne, planowe wyłączenie reaktorów, po którym nastąpiłoby stopniowe schłodzenie rdzeni.

Polska, w przeciwieństwie do Japonii, jest krajem wolnym od zagrożeń o charakterze sejsmicznym. Pamiętać też należy, że ostatnie trzęsienie ziemi w Japonii o wartości 9 stopni w skali Richtera, było wydarzeniem bez precedensu w historii nowoczesnej cywilizacji technicznej. Mimo to, elektrownia w Fukushima zachowała się zgodnie z planem – reaktory uległy planowanemu w takiej sytuacji automatycznemu wyłączeniu. Dopiero powstała w wyniku trzęsienia ziemi fala tsunami spowodowała zniszczenie awaryjnego systemu zasilania w energię elektryczną, co bezpośrednio spowodowało problem z chłodzeniem.

Trzecim argumentem za bezpieczeństwem przyszłych polskich elektrowni jądrowych jest nowoczesne prawo, restrykcyjnie określające warunki bezpiecznej eksploatacji obiektów jądrowych i ochrony radiologicznej. Przepisy przygotowane przez Ministerstwo Gospodarki i Państwową Agencję Atomistyki powinny wejść w życie na początku lipca br., tj. na 4 lata przed planowanym rozpoczęciem budowy pierwszej elektrowni jądrowej w Polsce. Nowe przepisy opracowano w zgodzie z normami prawa międzynarodowego i europejskiego uwzględniając zalecenia Międzynarodowej Agencji Energii Atomowej i Agencji Energetyki Jądrowej OECD, doświadczenia operatorów elektrowni jądrowych na świecie oraz wnioski z analizy najlepszych technicznych i prawnych rozwiązań i praktyk w zakresie bezpieczeństwa jądrowego i ochrony radiologicznej w poszczególnych krajach wykorzystujących energetykę jądrową.

Dodatkowo, przepisy umożliwiające znaczny stopień udziału społeczeństwa w decydowaniu o budowie ww. obiektów pomogą uzyskać stabilność raz powziętych decyzji oraz – w konsekwencji – przyczynią się do pozyskania i utrzymania akceptacji społecznej dla energetyki jądrowej. Ponadto, celem projektowanej ustawy jest stworzenie reguł opracowywania, przyjmowania i realizacji polityki państwa w zakresie energetyki jądrowej, w tym również opracowywania, przyjmowania i realizacji polityki państwa w zakresie postępowania z odpadami promieniotwórczymi i wypalonym paliwem jądrowym.

Projektowana ustawa regulować będzie proces inwestycyjny w zakresie budowy Obiektu Energetyki Jądrowej (OEJ), w tym obowiązki i uprawnienia inwestora i operatora takich obiektów, które reguluje ustawa z dnia 29 listopada 2000 r. – Prawo atomowe (Dz. U. z 2007 r. Nr 42, poz. 276 z późn. zm.) wraz

z aktami wykonawczymi. Szczegółowy katalog obiektów, do których budowy ustawa znajdzie zastosowanie zostanie określony w definicji pojęcia „obiekt energetyki jądrowej”. Ustawa nie będzie miała zastosowania do budowy obiektów jądrowych nie powiązanych funkcjonalnie z wytwarzaniem energii elektrycznej i zaopatrywaniem w nią społeczeństwa (tj. m.in. reaktorów badawczych, przechowalników wypalonego paliwa, innej infrastruktury – niewykorzystywanych na potrzeby energetyki jądrowej).

Projektowana ustawa w szczególności określać będzie zasady przygotowywania ww. inwestycji poprzez usystematyzowanie i poszerzenie istniejącego katalogu decyzji koniecznych do wybudowania OEJ. Ustawa określi także sposób realizacji inwestycji, w tym sposób nabywania tytułu prawnego do nieruchomości poprzez określenie zasad pozyskiwania terenu pod inwestycje, określenie zasad i skutków wywłaszczenia nieruchomości na rzecz Skarbu Państwa, trybu ustalania odszkodowania, warunków przekazania przez Skarb Państwa wywłaszczonych nieruchomości inwestorowi, trybu postępowania wobec nieruchomości o nieuregulowanym stanie prawnym, trybu pozyskiwania gruntów leśnych znajdujących się w zarządzie Państwowego Gospodarstwa Leśnego „Lasy Państwowe” oraz trybu wyznaczania obszaru ograniczonego użytkowania dla OEJ wraz ze sposobem określania należnego odszkodowania.

Nowa ustawa wdroży do polskiego porządku prawnego dyrektywę Rady 2009/71/Euratom z dnia 25 czerwca 2009 roku, ustanawiającą wspólnotowe ramy bezpieczeństwa jądrowego. Uzupełni ponadto dotychczasowe uregulowania dotyczące odpowiedzialności cywilnej za szkodę jądrową. Dokument określi również tryb przygotowywania i aktualizowania strategii państwa w zakresie energetyki jądrowej oraz obowiązki operatorów obiektów jądrowych, m.in. w dziedzinie informowania społeczeństwa o działalności takich obiektów.

W ramach tzw. pakietu atomowego RM przyjęła także przygotowany przez Ministerstwo Skarbu Państwa projekt ustawy o przygotowaniu i realizacji inwestycji w zakresie obiektów energetyki jądrowej oraz inwestycji towarzyszących. Głównym celem regulacji jest wprowadzenie przepisów, które umożliwią sprawne przeprowadzenie procesu przygotowania i realizacji budowy obiektów energetyki jądrowej. Rada Ministrów zrezygnowała z tworzenia Agencja Energetyki Jądrowej jako wydzielonej instytucji zaplecza eksperckiego dla administracji rządowej, co przewidywał projekt Programu Polskiej Energetyki Jądrowej. Wsparcie merytoryczne i organizacyjne dla rozwoju energetyki jądrowej w Polsce zapewni rozbudowany Departament Energii Jądrowej w Ministerstwie Gospodarki.

### **Podsumowanie**

Atak tsunami w Japonii i jego konsekwencje dowodzą, że kryzys jest najtrudniejszym testem dla gospodarki i organizacji społecznej, głównie ze względu na niedoskonałość umiejętności w jego przewidywaniu oraz ze względu na zaburzenia i niepewność, jakie za sobą niesie. Zetknięcie z kryzysem zmusza do poszukiwania nowych strategii i metod postępowania, a także powoduje frustrację menedżerów wywołaną spadającą oceną ich działań. Dużo łatwiej jest bowiem zarządzać dobrze prosperującą firmą, niż organizacją państwową przeżywającą kryzys. Stąd niezbędne stają się wiedza i rozumienie istoty kultury bezpieczeństwa atomowego.

Reasumując, kultura bezpieczeństwa atomowego musi być oparta na adekwatnej strukturze organizacyjnej systemu organów władzy państwowej oraz odpowiednich rozwiązaniach administracyjno-legislacyjnych. Kształtowanie pożądanej kultury bezpieczeństwa atomowego musi być procesem ciągłym, ponieważ rzeczywista zmiana kulturowa jest trudna i wymaga czasu. Jednorazowe „akcje” mogą być efektowne, ale przynoszące pozorne efekty, bowiem sięgają jedynie tej najbardziej powierzchownej warstwy kultury. Aby zmiana była trwała i efektywna, musi dokonać się na głębszych poziomach kultury, związanych z uznawanymi wartościami oraz założeniami co do natury życia i świata.

Jak można więc ocenić przyszłość energii atomowej? Z jednej strony rosnące ceny ropy naftowej i nowe koszty handlu kwotami emisyjnymi przewidziane w protokole z Kioto sprawiają, że energia jądrowa jest coraz bardziej opłacalna. Z drugiej strony takie hasła jak „odpady radioaktywne”, a od 11 września i kryzysu północnokoreańskiego i irańskiego, także „terroryzm nuklearny” podważają zasadność energii jądrowej. Tym samym powstaje swoisty paradoks gospodarczy: istniejące elektrownie atomowe ze swoimi możliwościami produkcyjnymi funkcjonują na liberalnym rynku elektryczności, ale budowa nowych elektrowni bez dotacji państwowych jest niemożliwa, co byłoby zresztą i tak sprzeczne z ideą wolnej konkurencji. Nic dziwnego, iż wydłużenie terminu funkcjonowania elektrowni jądrowych, także wśród krytyków energii atomowej, wywołuje coraz gorętsze dyskusje.

Awaria elektrowni Fukushima udowodniła, że zmienia się charakter współczesnych zagrożeń, a społeczeństwo staje przed problemami nie tylko klęsk naturalnych, ale i technologicznych. Konieczna jest więc stopniowa ewolucja międzynarodowego systemu bezpieczeństwa atomowego w kierunku tworzenia kompleksowych i zintegrowanych narzędzi zarządzania kryzysowego, umożliwiających równoczesne wykorzystanie komponentów militarnych oraz cywilnych, na każdym poziomie reagowania, tj.: międzynarodowym, krajowym i regionalnym, w odniesieniu do maksymalnie szerokiego wachlarza zagrożeń. Niezależnie od dalszego rozwoju sytuacji w japońskim sektorze atomowym nie ulega wątpliwości, że możliwość podobnego zdarzenia w Polsce jest całkowicie wykluczona ze względu na warunki lokalizacyjne, możliwe do zastosowania technologie a także opracowane przez rząd nowe przepisy bezpieczeństwa jądrowego.

Przyjęcie ustaw tzw. pakietu atomowego jest niezbędne dla zapewnienia rozwoju oraz bezpiecznego funkcjonowania energetyki jądrowej w Polsce. Projektowana Ustawa o energetyce jądrowej powinna stworzyć klarowne i stabilne ramy prawne obejmujące całość procesu inwestycyjnego w zakresie przedsięwzięć związanych z budową w Polsce elektrowni jądrowych i innych obiektów na potrzeby energetyki jądrowej, tak aby możliwe było prowadzenie efektywnej i bezpiecznej działalności w tym zakresie. Stworzenie stosownych przepisów pozwoli na redukcję istotnych ryzyk inwestycyjnych, a tym samym zwiększy możliwość przygotowania i realizacji takich inwestycji oraz ich przeprowadzenia w sposób sprawny i efektywny. Czytelne i przewidywalne w długiej perspektywie reguły pozwolą też na obniżenie kosztów finansowania inwestycji przez instytucje finansowe, związanych najczęściej z niepewnością oraz nieprzewidywalnością poszczególnych ogniw procesu inwestycyjnego. W konsekwencji, osiągnięcie projektowanych celów przyczyni się do podniesienia

wiarygodności Polski, jako kraju o stabilnych i przejrzystych regulacjach sprzyjających inwestycjom o przedmiotowym charakterze, co znajdzie swój wyraz we wzroście zaufania potencjalnych inwestorów i ich partnerów, w uczestniczeniu w projektach budowy elektrowni jądrowych i innych obiektów na potrzeby bezpiecznej energetyki jądrowej w naszym kraju.

### **Streszczenie**

Czy energia atomowa jest zabawą z ogniem czy też jedynym wyjściem z kryzysu energetycznego? Nowe wyzwania, które pojawiły się przed ludzkością w wyniku wydarzeń w Japonii stwarzają nieznane dotąd zagrożenia. Energia nuklearna stała się przyczyną podziałów na świecie. Bezpieczeństwo atomowe jest wartością powszechną, ale jako kategoria jest różnie definiowane oraz interpretowane. Artykuł analizuje czynniki kształtujące kulturę bezpieczeństwa atomowego, uwzględniając efektywność procedur kierowania zespołami ludzkimi oraz adekwatne ramy legislacyjne wytwarzania energii z atomu. Autor szuka odpowiedzi na pytanie, czy można wyciągać jednoznaczne wnioski dla rozwoju energetyki atomowej w Polsce z wywołanych trzęsieniem ziemi i tsunami zdarzeń w japońskich elektrowniach jądrowych? Dla zapewnienia rozwoju oraz bezpiecznego funkcjonowania energetyki jądrowej w Polsce niezbędne jest przyjęcie ustaw tzw. pakietu atomowego. Czy nowelizacja Prawa atomowego określa wymagania bezpieczeństwa budowy i eksploatacji obiektów jądrowych zgodnie z najnowszymi standardami i zaleceniami międzynarodowymi?

**Słowa kluczowe:** kultura bezpieczeństwa atomowego, społeczeństwo wobec energii jądrowej, zarządzanie bezpieczeństwem międzynarodowym, prawo atomowe, wyzwania energetyczne

### **Summary**

The article focuses on different aspects of the nuclear energy. In the recent years, there has been a paradigmatic shift in the approach to nuclear crisis management. Effective crisis management requires a multi-sectoral, multi-disciplinary, and holistic approach, encompassing pre-crisis preparedness initiatives, crisis response, and post-crisis rehabilitation, all with active participation of local people. As the incidence and severity of crises has increased over time, the culture of HR management deserves highest priority at both the national and sub-national levels and the traditional approach of post-crisis response and relief need to be replaced by an all-encompassing holistic approach.

Nuclear security management is an important issue that cannot be addressed by one agency, technology or institution alone. It calls for convergence of technologies and institutions with the goal of fulfilling the various dimensions, timeliness, accuracy, scope and coverage, formats and standards to match the user's needs and finally assimilation of information for decision-making. A holistic approach encompasses a suitable mix of policy reforms, institutional changes and technology options. Without this, it would not be possible to achieve longer term of immunity against natural and man-made crises. It is quite evident that economic development may not be sustainable taking into account vulnerability to crises.

**Key words:** nuclear security culture, nuclear energy, international security management, legal framework, energy challenges

**Bibliografia:**

1. *Basic Infrastructure for a Nuclear Power Project*, IAEA TECDOC Series No. 1513, 2006 r.
2. Human resource issues related to an expanding nuclear power programme, IAEA TECDOC Series No. 1501, 2006 r.
3. Materiały Międzynarodowej Konferencji „Elektrownie Jądrowe dla Polski”, Warszawa, 1-2 czerwca 2006 r.
4. Krajowa Konferencja SEP: „Renesans Energetyki Jądrowej”. Kielce, 3 marca 2010 r.
5. [www.atom.edu.pl](http://www.atom.edu.pl)
6. Uchwała Rady Ministrów z dn. 13 stycznia 2009 r. w sprawie działań podejmowanych w zakresie rozwoju energetyki jądrowej
7. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 12 maja 2009 roku w sprawie ustanowienia Pełnomocnika Rządu do spraw Polskiej Energetyki Jądrowej, przedłożone przez ministra gospodarki
8. *Bezpieczeństwo Polski w zmieniającej się Europie*. Warszawa-Toruń 1994
9. Bobrow D.B., Haliżak E., Zięba R., *Bezpieczeństwo narodowe i międzynarodowe u schyłku XX wieku*, ISM UW, Warszawa 1997
10. Cieślarczyk *Kultura bezpieczeństwa i obronności*, Akademia Podlaska. Siedlce 2006
11. Czaputowicz J., *Bezpieczeństwo europejskie u progu XXI wieku*, PWN. Warszawa 2000
12. Cziomer E., Zyblikiewicz L., *Zarys współczesnych stosunków międzynarodowych*, PWN. Warszawa 2001
13. *Człowiek w sytuacji trudnej*, Praca zbiorowa pod redakcją B. Hołysta. Warszawa 1991
14. Gryz J., Dawidczyk A., Koziej S., *Zarządzanie Strategiczne Bezpieczeństwem*, Wydawnictwo WSHE w Łodzi, 2006
15. Halak K., *Bezpieczeństwo i obronność państwa*. Warszawa 1996
16. Kotarbiński T., *Elementy teorii poznania, logiki formalnej i metodologii nauk*. Wrocław-Warszawa 1990
17. Lisiecki M., *Zarządzanie Bezpieczeństwem Publicznym*, Oficyna Wydawnicza ŁośGraf. Grudzień 2010
18. Rosa R., *Filozofia i edukacja do bezpieczeństwa*. Siedlce 1998
19. Rosa R. (red.), *Dialektyka bezpieczeństwa, wojny i pokoju. Rozprawy z filozofii, myśli społeczno-politycznej i pedagogicznej*. Warszawa 2003
20. Stańczyk J., *Współczesne pojmowanie bezpieczeństwa*, ISP PAN. Warszawa 1996
21. Szyjko C.T., *Globalizacja wobec Europy regionów*, (w:) Europejski Doradca Samorządowy. Fundusze-Inwestycje-Finansowanie, Kwartalnik polskich samorządów i przedsiębiorstw komunalnych, nr 1(16), Warszawa 2011
22. Szyjko C.T., *W poszukiwaniu nowej jakości integracji*, (w:) „FAKTY Magazyn Gospodarczy”, nr 1(49). Warszawa 2011

23. Szyjko C.T., *Rozwój Partnerstwa Wschodniego a nowe otwarcie europejskie w kontekście zmodyfikowanego pakietu energetyczno-klimatycznego*, (w:) Europa – wspólnotą teorii i praktyki, z serii Zeszyty Europejskie, nr8/2011, Wyd. Stowarzyszenie Obywatelskie „Dom Polski”. Warszawa 2011
24. Szyjko C.T., *Przyszłość infrastruktury energetycznej w UE*, (w:) Czysta Energia, nr 3(115)/2011
25. Świniarski J., *O naturze bezpieczeństwa. Prolegomena do zagadnień ogólnych*. Warszawa-Pruszków 1997
26. *Współczesne bezpieczeństwo*, red. W. Fehler, Wyd. A. Marszałek. Toruń 2002
27. Zięba R., *Europejska tożsamość bezpieczeństwa i obrony*, Scholer. Warszawa 2000

**Zygmunt PŁOSZYŃSKI**

Politechnika Koszalińska

Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa z siedzibą w Poznaniu

## **PRZESTĘPCZOŚĆ INTERNETOWA**

### **Wstęp**

W ostatnich latach przyjęło się powszechne twierdzenie, że XX wiek był niewątpliwie wiekiem informacji, w którym dokonał się szereg zmian technicznych i społecznych, które spowodowały, że współczesny świat zamienił się w „globalną wioskę”. Istotnym czynnikiem, który odegrał kluczową rolę w tym procesie było powstanie Internetu, czyli sieci, która stała się dla swoich użytkowników ogromną biblioteką zawierającą szereg informacji na każdy temat, których poziom pozostawia niekiedy wiele do życzenia, a mimo to stanowiących źródło wiedzy, do jakiego chętnie zaglądamy. Ta globalna sieć stała się z czasem między innymi sposobem komunikacji, rodzajem książki adresowej, dzięki której łatwo można dotrzeć do osób lub ważnego rodzaju instytucji. Zarówno rynek handlu, świat nauki, czy biznesu zmieniły się diametralnie dzięki tej formie komunikacji. Również w sferze psychologii społecznej Internet posłużył jako narzędzie do przełamania barier w realizacji ludzkich potrzeb, np. kontaktu z innymi, bycia zauważonym czy nawiązywania i podtrzymywania więzi. Nowa forma komunikacji, jaką jest poczta elektroniczna (e-mail), umożliwiła kontakty z osobami z całego świata, rodziną, przyjaciółmi, partnerami biznesowymi – bez względu na odległość, a jedynym warunkiem jest dostęp do komputera i sieci.

Według wielu badaczy i psychologów, czynnikiem, który szczególnie przyciąga ludzi do Internetu jest łatwość nawiązywania kontaktów z innymi osobami o podobnych zainteresowaniach i upodobaniach. Internet, jako narzędzie w komunikowaniu się, daje nam jednak nie tylko nowe możliwości, ale narzuca pewne ograniczenia i niesie ze sobą określone zagrożenia wynikające z anonimowości w niektórych kontaktach. Wiemy na przykład, że kiedy czytamy list to nie to samo, co rozmowa telefoniczna, a kontakt telefoniczny to nie to samo, co rozmowa twarzą w twarz. Inaczej też odbieramy kontakt z drugim człowiekiem przez Internet. Pomimo rozpowszechnienia się np. kamer internetowych, w Internecie bierzemy pod uwagę głównie znaczenie słów, gubimy w ten sposób bardzo ważne w komunikacji międzyludzkiej sygnały niewerbalne, np. gesty czy mimikę – przekazujące stany emocjonalne. Nie możemy być zatem do końca przekonani o intencjach osoby, z którą korespondujemy. Ta anonimowość nie stanowi dla nas problemu dopóki, dopóty nie doświadczymy ewentualnych szkód (psychicznych, moralnych, materialnych czy duchowych) wymierzonych w naszą osobę. Czasem kończy się to na kolejnym przykrym doświadczeniu, z którym wolimy i jesteśmy w stanie uporać się we własnym zakresie, jednak bywają też poważniejsze zagrożenia, które w polskim, a niekiedy światowym prawie określono mianem przestępstw.

Rodzi się pytanie, czy w ocenie społeczeństwa Internet stanowi zło konieczne wynikające z postępu cywilizacji, czy też traktowany jest, jako narzędzie konieczne dla funkcjonowania i dalszego rozwoju ludzkości?

Interdyscyplinarny charakter problematyki samej przestępczości, zagrożenie, jakie ze sobą niesie oraz dążenie do niwelacji czy ograniczenia czynników powstawania tego zjawiska powodują, że do tradycyjnej kryminologii włączają się zagadnienia z zakresu socjologii, psychologii, pedagogiki, psychiatrii, genetyki, informatyki i wielu innych. Przedstawiciele tych dyscyplin naukowych dążą do poznania przyczyn, specyfiki i tendencji rozwojowych, charakteru i stopnia zagrożenia poszczególnymi formami przestępczości, proponując jednocześnie różnego rodzaju rozwiązania, których skuteczność jednak pozostaje nadal tematem otwartym.

Patrząc z perspektywy historycznej, człowiek, jako istota myśląca, od początku dążył do poprawienia sytuacji materialnej swojej i osób mu najbliższych przy pomocy różnych środków i sposobów, które do momentu pojawienia się pierwszych norm prawnych, moralnych i religijnych, były akceptowane społecznie niemal w każdej postaci.

Od momentu pojawienia się ogólnie przyjętych zakazów i nakazów możemy mówić o jednoczesnym pojawieniu się przestępczości, ponieważ człowiek jest jednostką skłoną do ich łamania. Jednak w miarę upływu czasu, rozwoju cywilizacji, zmian politycznych, społecznych, przestępczość przybierała różne formy, poczynając od zwykłych występków i zbrodni, których może dopuścić się każdy, aż do powstania przestępczości gospodarczej, zorganizowanej i internetowej, charakterystycznych tylko dla niektórych ludzi o określonych właściwościach i umiejętnościach. Uległy również przeobrażeniu motywy działania samych przestępców oraz ich systemy wartości.

### **Przestępczość**

Co rozumiemy przez „przestępczość”, a raczej, kto w świetle polskiego prawa jest przestępcą: *odpowiedzialności karnej podlega ten tylko, kto popełnia czyn zabroniony pod groźbą kary przez ustawę obowiązującą w czasie jego popełnienia.*<sup>1</sup>

Według Hołysta *przestępczość nie jest wyrażeniem ustawowym. Nie stanowi ona również elementu języka prawniczego. Przez „przestępczość” rozumie się w kryminologii zbiór czynów zabronionych przez ustawę pod groźbą kary, które to czyny popełnione zostały na obszarze danej jednostki terytorialnej w danym czasie. Oczywiście, takie określenie przestępczości może budzić wiele zastrzeżeń natury metodologicznej. Bardzo bogata, bowiem intuicyjnie treść tego pojęcia nie znajduje wyrazu w adekwatnej do rzeczywistości definicji operacyjnej. Stąd też za punkt wyjścia do dalszego toku rozważań wypada w tym stanie rzeczy przyjąć na zasadzie konwencji owo tradycyjne rozumienie przestępczości. Opis przestępczości, prezentacja jej podstawowych charakterystyk jakościowych i ilościowych wymaga dokładnego zlokalizowania badanych zjawisk w określonym systemie politycznym i społeczno-ekonomicznym. Rozmiar przestępczości zależy w znacznej mierze między innymi od stopnia zaangażowania członków społeczeństwa w ujawnianie zaobserwowanej działalności przestępczej, a także od wytworzonego w społeczeństwie klimatu potępienia wobec sprawców przestępstwa. Właściwa atmosfera jest rezultatem stosunku obywateli do wymiaru sprawiedliwości (zwłaszcza w dziedzinie spraw karnych). Istnieje ścisły*

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny z późn. zm. Stan prawny na 1 stycznia 2004 r.



związek między działalnością organów ścigania i wymiaru sprawiedliwości a funkcjonowaniem całego aparatu władzy. Z tej właśnie zależności wynika logiczne twierdzenie, że stosunek obywateli do wymiaru sprawiedliwości jest w znacznym stopniu pochodną ogólnego nastawienia społeczeństwa do organów władzy państwowej. Uwzględnienie związków między władzą państwową a społeczeństwem staje się więc współcześnie metodologicznym nakazem wszelkich rozważań nad strukturą i dynamiką przestępczości, jak i nad efektywnością działań wymiaru sprawiedliwości. Stąd też przestępczość rozpatrywana być może z punktu widzenia jej rozległości, intensywności, struktury i dynamiki.<sup>2</sup>

Ogólnie charakteryzując schemat przestępczości należy stwierdzić, że nie ma takiej cechy lub zespołu cech oraz warunków, które zawsze wiązałyby się z określonym przestępczym lub nie przestępczym zachowaniem. Na podstawie badań wiemy tylko, że osobnicy charakteryzujący się pewnym zespołem cech przeważnie zachowywali się w określony sposób. Istotne jest więc, aby poszukiwać raczej mechanizmu wyznaczającego określone zachowanie, niż jego bezpośrednich przyczyn. O postępowaniu jednostki decyduje bowiem nie pojedynczy czynnik, ale zespół czynników, przy czym każdemu z nich można przypisać niejednakowe znaczenie. Chociaż i przy tak rozważnym postępowaniu badawczym warto pamiętać, że mamy do czynienia tylko z pewnym prawdopodobieństwem.<sup>3</sup>

Holyst uważa, że zbiór zachowań ludzkich jest najbardziej heterogenicznym zbiorem, jaki daje się zdefiniować w kategoriach nauk społecznych. Nauka w poszukiwaniu praw abstrahuje od tego, co jest w zachowaniach przypadkowe, jednostkowe, i identyfikuje tylko to, co w nich ogólne, konieczne, istotne. Każde bowiem zachowanie człowieka uwikłane jest w splot nieskończenie wielu determinant, z których jedynie myślowo daje się wyodrębnić pewne grupy. Szczególnym podzbiorem tego najbardziej heterogenicznego zbioru jest zachowanie uznawane w danym społeczeństwie za przestępstwo. Zachowania rozpatrywane w całej swej masie określone są mianem przestępczości. Charakterystyki ogółu zachowań człowieka w określonych warunkach materialnych dokonuje się na podstawie koniunkcji ustaleń biologii, psychologii, socjologii i antropologii, tworzącej ogólną teorię zachowania. Ocenę przestępczości przeprowadza się zgodnie z ustaleniami kryminologii, nauki zmierzającej do wypracowania ogólnej teorii zachowania przestępczego.

Charakterystyka przestępczości sprowadza się w zasadzie do opisu następujących zagadnień:

- cechy przestępczości, determinowane typem struktury społecznej;
- czynniki środowiskowe, różnicujące nasilenie przestępczości w czasie i przestrzeni;
- cechy populacji przestępczej różnicujące przestępczość czasoprzestrzennie;
- wyodrębnione formy przestępczości.<sup>4</sup>

<sup>2</sup> B. Holyst, *Kryminologia*. Podstawowe problemy, Warszawa 1977, s. 65-66

<sup>3</sup> Zeszyty Naukowe, Psyche 5. Szczecin 200, nr 311, s. 71 (w:) Zakrzewski P. Prognozowanie kryminologiczne.

<sup>4</sup> B. Holyst, *Kryminologia*, op. cit., s. 144

Dodać należy, że czyny o charakterze przestępczym są również popełniane przez osoby nieletnie, jednak ze względu na wiek sprawców nie są one klasyfikowane jako przestępstwa, lecz jako czyny karalne.<sup>5</sup>

W celu scharakteryzowania skali zjawiska przestępczości w Polsce posłużę się tabelą z biuletynu statystycznego Komendy Głównej Policji, przyjmując za punkt odniesienia współczynnik przestępstw stwierdzonych, będący ilorazem liczby przestępstw w odniesieniu do określonej liczby ludności.<sup>6</sup>

**Tabela nr 1:** Obraz dynamiki zmian wybranych kategorii przestępstw w Polsce w latach 1993-2003

	1	2	3	4	5	6
2003	1.039	2.322	15.669	14.010	336.143	51.688
2002	1.188	2.345	16.775	14.194	314.929	47.808
2001	1.325	2.339	16.968	14.369	314.820	49.862
2000	1.269	2.399	18.429	14.363	309.846	53.533
1999	1.048	2.029	17.849	12.756	243.537	44.775
1998	1.072	2.174	19.495	13.034	211.651	34.225
1997	1.093	2.260	20.505	13.005	184.368	30.063
1996	1.134	1.985	19.371	11.575	157.479	26.257
1995	1.134	2.267	18.901	10.600	211.602	26.858
1994	1.160	2.039	18.454	9.223	180.514	23.574
1993	1.106	1.976	16.646	7.285	134.089	21.034

	7	8	9	10	11	12
2003	294.654	168.827	1.101.387	147.658	217.598	1.466.643
2002	304.625	163.012	1.083.854	109.698	210.677	1.404.229
2001	325.696	138.817	1.107.073	103.521	179.495	1.390.089
2000	364.786	19.894	1.133.162	84.260	49.488	1.266.910
1999	369.235	20.505	1.020.654	60.393	40.498	1.121.545
1998	355.176	34.442	931.037	78.496	63.509	1.073.042
1997	324.017	40.202	838.941	82.296	71.136	992.373
1996	305.703	34.863	761.664	73.911	62.176	897.751
1995	304.899	35.005	835.641	83.893	55.367	974.941
1994	304.293	32.030	780.781	74.956	50.420	906.157
1993	1.106	1.976	16.646	7.285	134.089	21.034

<sup>5</sup> B. Hołyst, *Przestępczość w Polsce w latach 1989-2002 prognoza do 2008 r.* Warszawa 2001, s. 9

<sup>6</sup> Ibidem

- 1 – ZABÓJSTWO
- 2 – ZGWAŁCENIE
- 3 – USZKODZENIE CIAŁA\*
- 4 – UDZIAŁ W BÓJCE LUB POBICIE
- 5 – KRADZIEŻ\*\*
- 6 – KRADZIEŻ ROZBÓJNICZA, WYMUSZENIE ROZBÓJNICZE, ROZBÓJ
- 7- KRADZIEŻ Z WŁAMANIEM
- 8 – PRZESTĘPSTWA DROGOWE
- 9 – PRZESTĘPSTWA O CHARAKTERZE KRYMINALNYM
- 10 – PRZESTĘPSTWA O CHARAKTERZE GOSPODARCZYM
- 11 – POZOSTAŁE
- 12 – RAZEM

\* – od września 1998 roku w „nowym” kodeksie karnym: uszczerbek na zdrowiu (bez przestępstw o charakterze wypadku przy pracy)

\*\* – dane za lata 1991-1999 nie obejmują kradzieży o charakterze gospodarczym

Analizując powyższą tabelę widzimy, że w przestępstwach przeciwko życiu i zdrowiu w roku 2003, np. zabójstwach odnotowano blisko 70 przypadków mniej w porównaniu z rokiem 1993. Nieznacznie wzrosła liczba zgwałceń. Ilość bójek i pobić wzrosła do roku 2003 blisko dwukrotnie, tj. aż o 7 000 przypadków więcej niż w roku 1993. Ilość kradzieży w przeciągu dziesięciu lat wzrosła prawie trzykrotnie, natomiast ilość kradzieży z włamaniem wykazuje niewielkie tendencje wzrostowe i utrzymuje się mniej więcej na tym samym poziomie. Dotyczy to również przestępstw drogowych, w których do roku 2000 odnotowano nawet tendencje spadkowe, co tłumaczy się postępowaniem techniki motoryzacyjnej, a tym samym zwiększeniem bezpieczeństwa czynnego i biernego, i co za tym idzie, zmniejszeniem ilości wypadków drogowych. Natomiast od roku 2001 odnotowano znaczny wzrost przestępstw drogowych, bo aż ośmiokrotny, co spowodowane jest nowelizacją w kodeksie karnym, a konkretnie wprowadzeniem przepisu określonego art. 178a KK, traktującego prowadzenie pojazdów w stanie nietrzeźwości, jako przestępstwo, które wcześniej było wykroczeniem.

Na temat przestępczości internetowej brak jest dokładnych danych statystycznych obrazujących skalę tego zjawiska, jest to tzw. „ciemna liczba”. *W nowszej literaturze kryminologicznej odróżnia się kilka obszarów ciemnej liczby przestępstw. Pierwszą dziedzinę stanowią przestępstwa, które w ogóle nie doszły do wiadomości organów policji. Do drugiej można zaliczyć przypadki ujawnionych przestępstw, jednakże ich sprawcy nie zostali wykryci. Trzeci obszar wypełniają przestępstwa, których sprawcy zostali wykryci, ale z uwagi na negatywne przesłanki procesowe nie dochodzi do wniesienia aktu oskarżenia lub nie zapada wyrok skazujący. Czwartą dziedzinę stanowią przestępstwa, za które sprawcy zostali skazani prawomocnym wyrokiem sądowym, jednakże nie wszystkie czyny były znane organom policji i objęte aktem oskarżenia.*<sup>7</sup> Ogólne statystyki nie dostarczają nam informacji, czy komputer i zawarte w nim dane są przedmiotem lub środkiem do popełnienia przestępstwa za pośrednictwem Internetu, nie biorąc pod uwagę jego dostępu do sieci.

<sup>7</sup> B. Hołyst, *Kryminologia. Podstawowe problemy*. Warszawa 1977, s. 77

## Internet

*Internet to światowa sieć komputerowa. Określany jako „sieć sieci”, gdyż składają się nań mniejsze sieci lokalne i rozległe, połączone ze sobą w różny sposób: specjalnymi kablami, liniami telefonicznymi i modemami, łączami satelitarnymi, światłowodami.*<sup>8</sup>

Historia powstania Internetu rysuje się następująco: na początku szczytem marzeń był komputer jakikolwiek. Służył do grania, pisania, rysowania, liczenia. Szybko jednak ludzie zorientowali się, że można znacznie zwiększyć jego możliwości, jeżeli połączy się go z innym komputerem, wówczas można szybko i sprawnie przesyłać dane, drukować na jednej drukarce, przysyłać informacje między użytkownikami.

Tak powstały sieci lokalne, obejmujące swoim zasięgiem kilka komputerów w firmie, cały budynek firmy czy uczelni, kilka budynków. Dawało to wiele dodatkowych możliwości, takich jak poczta elektroniczna, kolektywna praca nad jednym projektem przez wielu pracowników, wspólne korzystanie z tych samych danych.

Powstała wówczas idea połączenia takich sieci lokalnych między sobą – najpierw dla połączenia kilku oddziałów jakiejś instytucji (na początku wojskowej lub uczelni). Do komunikacji między sieciami użyto protokołu IP (ang. *Internet Protocol*, adres IP jest to lokalizacja komputera w sieci, każdy adres zapisuje się jako cztery liczby z zakresu od 0 do 255 oddzielone kropkami)<sup>9</sup> z systemu UNIX (UNIX system operacyjny przeznaczony głównie dla komputerów pełniących rolę serwerów). Pomimo, że powstał w 1969 roku, nadal jest jednym z częściej spotykanych w świecie systemów operacyjnych.

Większość producentów superkomputerów dołącza do nich własną wersję tego systemu. Na bazie UNIX-a powstał też LINUX, czyli system przeznaczony dla komputerów osobistych, choć jest on również z powodzeniem używany w komputerach świadczących różne usługi sieciowe).<sup>10</sup> Protokół ten stał się protokołem obowiązującym w Internecie (od niego właśnie pochodzi nazwa „Internet”). Dziś Internet to tysiące sieci lokalnych połączonych ze sobą, używających do komunikacji protokołu IP. Internet jest instytucją w 100% demokratyczną, tzn., że nie posiada żadnej centralnej władzy. Każdy użytkownik ma równe prawa, zaś każda instytucja, która podłącza swoją sieć do Internetu udostępnia zasoby, które chce rozpowszechnić i może korzystać z zasobów, które udostępniają inni. Zasady podłączenia i korzystania z Internetu, to cały zestaw niepisanych praw i obowiązków dotyczących na równi wszystkich. Jedyną pozostałością władzy centralnej jest przydzielanie numerów IP i adresów internetowych dla sieci lokalnych. Jest to zrozumiałe, jeżeli uświadomimy sobie, że adresy i numery komputerów podłączonych do Internetu muszą być unikalne.<sup>11</sup>

Do Internetu można się dostać na kilka sposobów, różnią się one szybkością połączenia i zakresem dostępnych usług:

- *połączenie przez modem – z Internetu możemy korzystać używając swojego komputera domowego i modemu, łącząc się z najbliższą firmą*

<sup>8</sup> T. Kołodziejczak, J. Zieliński, *Podstawy informatyki*. Warszawa 1997, s. 197

<sup>9</sup> <http://ip.boo.pl/ip-info.php> (pobrano 23.11.2004 r.)

<sup>10</sup> <http://republika.pl/systemyoperacyjne/unix.html> (pobrano 23.11.2004 r.)

<sup>11</sup> B. Leś, *Abc Internetu*. Kraków 2001, s. 13

oferującą usługi podłączenia do Internetu. Używa się tu programów komunikacyjnych i przeglądarek do odpowiednich usług w Internecie. Połączenie takie pozwala korzystać ze wszystkich usług Internetu, ale ze względu na niezbyt dużą szybkość nie jest zbyt wygodne;

- połączenie stałe – najlepiej, gdy pracujemy w sieci lokalnej, która ma stałe połączenie z Internetem. Można wówczas osiągać szybkość połączenia do 2 MB/s. Jest to najwygodniejsze połączenie z Internetem; korzystają z niego np. naukowcy na uniwersytetach. To właśnie takie małe sieci lokalne tworzą sieć globalną: Internet. Można korzystać ze wszystkich usług: poczty elektronicznej, bibliotek plików, grup dyskusyjnych, World Wide Web;
- połączenie przez inne usługi – do Internetu można podłączyć się nie tylko bezpośrednio, ale i przez inne usługi informacyjne, takie jak CompuServe, America Online, czy biuletyny informacyjne BBS. Usługi te posiadają bramy (gateways), czyli programy łączące je z Internetem. W ten sposób można wymieniać pocztę elektroniczną i mieć dostęp do grup dyskusyjnych.<sup>12</sup>

Sieć internetowa stała się najpopularniejszym medium ostatnich lat, jednak korzystanie z Internetu niesie za sobą pewne ryzyko: prawdziwe problemy zaczynają się, kiedy w rachubę wchodzi pieniądze. Nikt nie chce, aby informacje o jego kontaktach bankowych, kartach kredytowych i dokonywanych transakcjach dostały się do publicznej wiadomości. Jednocześnie reklamy wielu firm na stronach internetowych kuszą nas możliwością szybkich i łatwych zakupów czy skorzystania z usług oferowanych za pośrednictwem sieci bez wychodzenia z domu. Kilka banków oferuje pełną obsługę kont za pośrednictwem Internetu. Za wiele przydatnych informacji dostępnych w Internecie można zapłacić kartą kredytową. W podobny sposób można zapłacić za programy shareware – od razu zarejestrować kopię programu i otrzymać kod aktywacyjny. Rynek usług internetowych zaczyna się coraz intensywniej rozwijać. Dla zapewnienia bezpieczeństwa transakcji dokonywanych za pośrednictwem Internetu firma Netscape opracowała standard szyfrowania danych SSL – Secure Sockets Layer. Standard ten wykorzystywany jest przez większość firm świadczących usługi w zakresie zakupów internetowych i usług bankowych przez Internet. Firmy świadczące usługi z wykorzystaniem protokołu SSL muszą być zarejestrowane w tak zwanym urzędzie certyfikacyjnym CA zdefiniowanym w przeglądarce, więc samo wykorzystanie protokołu SSL jest potwierdzeniem wiarygodności strony internetowej. Istota działania protokołu SSL polega na szyfrowaniu wszystkich informacji przesyłanych pomiędzy klientem a serwerem. Odbywa się to niezauważalnie dla użytkownika. Podstawowym problemem – jeśli chodzi o bezpieczeństwo posługiwania się tym protokołem – były amerykańskie ograniczenia eksportowe pozwalające na wykorzystanie w programach sprzedawanych poza terytorium USA klucza 40-bitowego, który można było rozszyfrować wykorzystując odpowiedni sprzęt i oprogramowanie. Obecnie nowe wersje przeglądarek obsługują klucz 128-bitowy. Zastosowanie protokołu SSL

<sup>12</sup> T. Kołodziejczak, J. Zieliński, *Podstawy informatyki*. Warszawa 1997, s. 198

z kluczem 128-bitowym można uznać za bezpieczny sposób przesyłania danych i zawierania transakcji przez Internet. Niektóre polskie banki umożliwiają pełną obsługę kont z poziomu przeglądarki internetowej.<sup>13</sup>

### **Przestępczość w Internecie**

Powszechny dostęp do Internetu sprawia, że coraz większa liczba osób narażona jest na niebezpieczeństwa, jakie łączą się z korzystaniem z sieci. Zagrożenia te mogą dotyczyć:

- Wykorzystywania wad oprogramowania i błędnej konfiguracji;
- Podsluchiwanie wymiany danych, manipulacji w pakietach danych, przejmowania sesji, podszywania się;
- Rozprzestrzeniania się wirusów i robaków internetowych;
- Zapychania łącz i blokowania usług.

Na atak narażone są w szczególności systemy wymiany informacji (usługi) ogólnodostępne i korporacyjne, oprogramowanie (systemy operacyjne, aplikacje), bazy danych, sieci rozległe (łącza, routery) oraz pojedyncze komputery użytkowników.<sup>14</sup>

Według Horoszkiewicza „system komputerowy narażony jest na cztery podstawowe niebezpieczeństwa:

- ujawnienie przechowywanej i przetwarzanej informacji;
- utratę lub zniekształcenie danych;
- wymuszenie przerwy w pracy systemu (poprzez uszkodzenie aplikacji, systemu operacyjnego, lub samego sprzętu komputerowego);
- wykorzystanie go do celów sprzecznych z przyjętym porządkiem prawnym (np. rozpowszechnianie informacji nielegalnych – pornografii, treści rasistowskich, obraźliwych, nawołujących do przestępstwa, produkcja fałszywych dokumentów) i regułami obowiązującymi w przedsiębiorstwie (np. wykorzystywanie służbowego sprzętu do celów prywatnych, nieraz komercyjnych).

Przyczyny zaistnienia niekorzystnych zjawisk dla systemów komputerowych oraz zawartych w nich informacji mogą być bardzo różne. Obejmują zarówno zdarzenia losowe (np. awarie systemu zasilania, klimatyzacji, instalacji wodociągowej, katastrofy budowlanej, itp.), awarie techniczne sprzętu oraz oprogramowania komputerowego a także ludzkie działania, nieumyślne (błędy) i umyślne – a więc działania przestępne. Wyraźnie należy stwierdzić, że przestępstwa komputerowe są tylko częścią potencjalnych zagrożeń dla systemu informatycznego, ale jako działania celowe powodują z reguły najdotkliwsze straty.

Omawiane zjawisko przestępczości komputerowej, popełnianej na szkodę internetowych systemów, najczęściej wiąże się z brakiem ściśle określonych procedur postępowania użytkowników tych sieci, łamaniem procedur bezpieczeństwa w przypadku ich wdrożenia, a przede wszystkim małego zrozumienia zarówno zasad działania systemów komputerowych, a także niedoceniaenia wartości zawartych w nich danych.<sup>15</sup>

<sup>13</sup> B. Leś, *Abc Internetu*. Kraków 2001, s. 53-55

<sup>14</sup> A. Misiuk, J. Kosiński, *Przestępczość teleinformatyczna*. Szczytno 2002, s. 96-97

<sup>15</sup> J. Horoszkiewicz, *Przestępczość komputerowa*. Szczytno 2001, s. 8

Jak zauważa Jerzy Wójcik „wykorzystanie systemów komputerowych i towarzyszące mu zagrożenia można w sposób syntetyczny scharakteryzować następująco:

- już na początku lat pięćdziesiątych komputeryzacja była wykorzystywana do sterowania rutynowymi czynnościami w gospodarce i administracji. Jednakże dopiero w latach sześćdziesiątych ujawniono pierwsze, a w latach siedemdziesiątych poważniejsze wypadki oszustw, sabotażu, a także szpiegostwa gospodarczego z wykorzystaniem komputerów;
- masowe przetwarzanie informacji danych osobowych przez tworzenie banków danych rozpoczęło się w latach sześćdziesiątych. Wkrótce brak ograniczeń związanych z dostępem do tych danych odebrano jako zagrożenie praw obywatelskich;
- otwarte systemy sieciowe, które pojawiły się w latach siedemdziesiątych szybko stały się obiektem nadużyć określanych, jako hacking;
- upowszechnienie komputerów osobistych w latach osiemdziesiątych spowodowało masowe zjawisko sporządzania pirackich kopii programów;
- rozwinięcie sieci bankomatów w latach osiemdziesiątych natychmiast skutkowało nadużyciami za pomocą kart magnetycznych;
- powszechność poczty elektronicznej, mailbox-ów, ISDN, a także ścisłe powiązania między systemami przetwarzania danych a telekomunikacją umożliwiły powszechne komunikowanie oraz wykorzystywanie do celów przestępnych, np. do zacierania śladów przestępstwa.<sup>16</sup>

Spośród najbardziej rozpowszechnionych przestępstw dokonywanych za pośrednictwem Internetu można wyróżnić następujące:

„Hacking – nieuprawnione wejście do systemu komputerowego – art. 267 k.k., który mówi, że: „kto bez uprawnienia uzyskuje informację dla niego nieprzeznaczoną, otwierając zamknięte pismo, podłączając się do przewodu służącego do przekazywania informacji lub przełamując elektroniczne, magnetyczne albo inne szczególne jej zabezpieczenie, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.”<sup>17</sup> §2 tegoż artykułu mówi, że „tej samej karze podlega ten, kto w celu uzyskania informacji, do której nie jest uprawniony, zakłada lub posługuje się urządzeniem podsłuchowym, wizualnym albo innym urządzeniem specjalnym.”<sup>18</sup>

Jest to najbardziej swoiste ze wszystkich przestępstw, które można popełnić w sieci. W większości cyberoszustw, cyberkradzieży, hacking jest elementem koniecznym do ich zaistnienia.

Typowymi sposobami stosowanymi przez hackerów komputerowych są:

- „**Koń trojański**” jest to program, który pełni specjalne funkcje (przydatne dla hackera), udając inny program. Przykładem może być tutaj podmieniony program logujący, który poza tym, że loguje użytkownika, zapisuje wprowadzone hasło do pliku, tak, aby później hacker z łatwością mógł je odczytać. Stosowane są także "konie trojańskie", działające na zasadzie klient/serwer. Składają się one z programu, dzięki któremu

<sup>16</sup> J.W. Wójcik, *Hacker. Geniusz czy przestępca*, (w:) „Magazyn Kryminalny 997”, 1996, s. 27

<sup>17</sup> Ustawa z dn. 06 czerwca 1997 r., „Kodeks karny” z późn. zm., stan prawny na dzień 01.01.2004 r.

<sup>18</sup> Ibidem

- można niejako "wydawać polecenia", oraz "sługi" – zainstalowanego w obcym komputerze programu, wykonującego różnego rodzaju zadania;
- „**Back door**” dosłownie "tylne drzwi". Jest to program (często koń trojański) instalowany głównie na serwerze, umożliwiający hackerowi dostanie się do niego z ominięciem zabezpieczeń. Jest to bardzo często stosowana technika, za której pomocą hacker może wielokrotnie powracać nawet na bardzo dobrze zabezpieczony serwer, bez konieczności ponownego włamywania się;
  - „**Exploit**” jest to program, który wykorzystuje różne dziury w systemach, mogący mieć wpływ na ich działanie, zawieszać je lub nawet przejąć nad nimi kontrolę. Najczęściej exploitem jest program dla Unixa lub Linixa (czyli systemu operacyjnego nie tak rozpowszechnionego jak Windows). Jednocześnie jest to często źródło, z którego każdy administrator lub hacker może się zapoznać z jego działaniem i wykorzystać go do własnych celów. Dla Windows także istnieje wiele różnych exploitów, lecz ustępują tym z innych systemów;
  - **IP spoofing** jest to bardzo skuteczna i często stosowana technika, która umożliwia podszycie się pod inny komputer. Jest kilka jego odmian – można stosować odpowiednie oprogramowanie na własnym komputerze, lecz także można odpowiednio podrzucić program do obcego komputera, dzięki któremu zamiast do tego komputera, informacje przekazywane będą do własnego. Do spoofingu należy także wysyłanie poprzez otwarty port ICQ dowolnych informacji, podając jako nadawcę cudzy numer identyfikacyjny;
  - „**Sniffing**” dosłownie "włachacz". Jest to niezwykle efektywna technika służąca do podsłuchiwania pakietów pomiędzy komputerami. Dzięki niej można np. przechwycić wysyłane i niezwykle istotne dane, np. hasła, kody dostępu itp. Sniffer umieszczony w odpowiednim miejscu w sieci, staje się bardzo niebezpiecznym narzędziem w rękach hackera.

Hacking sam w sobie można zdefiniować jako łamanie zabezpieczeń dla samej przyjemności i satysfakcji pokonania barier technicznych.

Nie zmienia to jednak faktu, że integralność systemu jest zachwiana i mamy do czynienia z naruszeniem prawa. Nie jest bowiem możliwe wyraźne oddzielenie hackingu niepowodującego żadnych negatywnych skutków, od Hackingu, w efekcie którego powstaną szkody. Najbardziej dobitnym przykładem takiego działania jest sprawa grupki młodych niemieckich hackerów, którzy włamali się do kilku amerykańskich systemów komputerowych, a następnie sprzedali wiedzę uzyskaną podczas cybernetycznej podróży byłej radzieckiej służbie wywiadowczej KGB. Sami „klasyczni hackerzy” twierdzą, że ich celem nie jest nigdy spowodowanie szkody, lecz tylko zabawa. Dlatego wprowadzają osobną kategorię „crackerów”, którzy dokonują włamań, aby uzyskiwać z tego powodu korzyści.<sup>19</sup>

Pojawienie się zjawiska hackingu pociągnęło za sobą skutki w postaci utworzenia nowych przepisów w polskim ustawodawstwie, regulujących odpowiedzialność karną za popełnianie tego przestępstwa. „Należy zgodzić się z panującym poglądem, że artykuł 267 k.k. jest w rzeczywistości rozszerzoną artykułu 172 k.k. chroniącego tajemnicę korespondencji, który nie przystawał do

<sup>19</sup> <http://www.vagla.pUskrYpts/cybercrime.htm>, (pobrano 21.07.2004 r.)



dzisiejszych realiów technicznych przekazywania i przechowywania informacji. Nie można jednak zawężająco interpretować zapisu o „przełamaniu” zabezpieczeń systemu. Błędem byłoby zastosowanie analogii z wykładni przepisów dotyczących pokonania zabezpieczenia z typowej kradzieży z włamaniem. Stąd też wejście do systemu bez uprawnienia musi być postrzegane wyłącznie przez skutek a nie przez metodę działania sprawcy. Bowiem niezależnie od zastosowanej metody działania, należy udowodnić, iż przestępca i jego wejście do systemu nie ma umocowania w żadnych uprawnieniach nadawanych użytkownikom przez administratora systemu. Z kolei obejście zabezpieczeń systemowych, jest jakby wejściem do pomieszczenia nie przez zamknięte np. na kłódkę drzwi, ale przez niezabezpieczone okno, które przez przeoczenie nie zostało zamknięte. Jednak fakt istnienia zabezpieczeń wskazuje wyraźnie, że intencją właściciela jest udostępnienie zasobów systemowych jedynie uprawnionym, tj. posiadającym odpowiednie klucze dostępu użytkownikom. Analizując najczęściej spotykane działania hackera oraz idee, jakie mu przyświecają, należy stwierdzić, że celem jest nieuzyskanie określonej informacji pochodzącej z systemu (np. jakiegoś pliku tekstowego czy graficznego), ale wyłącznie pokonanie zabezpieczeń tego systemu i całkowite opanowanie go. Wynikać to może z faktu, że rzadko kiedy włamywacz wie, czego szuka w systemie. Najczęściej wchodzi do systemu szukając tam jakiejś informacji. Nie konkretnej informacji, ale informacji jakiegokolwiek. Dopiero potem, gdy takie informacje zdobędzie, ocenia ich przydatność. Aby dostać się do najciekawszych informacji dla dalszej działalności hackerskiej, włamywacz stara się za wszelką cenę uzyskać uprawnienia administratora, albowiem wówczas ma praktycznie nieograniczony dostęp do zasobów komputera, tj. do wszystkich znajdujących się tam danych. Omawiany w tej części art. 267 k.k. przewiduje ponadto sześć alternatywnych sposobów karalnego naruszenia tajemnicy korespondencji:

- otwarcie zamkniętego pisma nieprzeznaczonego dla sprawcy;
- ukrycie cudzej korespondencji przed adresatem, zanim adresat się z nią zapoznał;
- przyłączenie się do przewodu służącego do przekazywania wiadomości;
- podstępne uzyskanie nadanej przy użyciu środków telekomunikacji wiadomości przeznaczonej dla innej osoby;
- przekazanie innej osobie wiadomości uzyskanej jednym z wymienionych wyżej sposobów.

Należy podkreślić, że odpowiedzialność karna z artykułu 267 k.k. jest uzależniona od skutku przestępczego działania, jakim jest „uzyskanie informacji” – w tym wypadku przez hackera. Okazuje się jednak, że samo skopiowanie przez sprawcę plików danych zawierających informacje, z którymi nie zdażył się on jeszcze zapoznać, może nie wyczerpywać znamion ustawowych omawianego przestępstwa. Tym samym, szczególnie groźna forma hackingu, polegająca na kradzieży informacji na cudze zlecenie, pozostawałaby praktycznie poza zakresem penalizacji art. 267§ 1 k.k.<sup>20</sup>

Warunkiem zakwalifikowania hackingu, jako przestępstwa jest jego szkodliwość społeczna, a hacking jest szkodliwym społecznie bez względu na intencje sprawcy. „Nawet hacking uprawiany dla „dreszczu emocji”, bez zamiaru

<sup>20</sup> J. Horoszkiewicz, *Przestępczość komputerowa*. Szczytno 2001, s. 16-18

wyrządzenia szkody lub popełnienia przestępstwa, niesie zagrożenia i może powodować szkody. Z punktu widzenia administratorów sieci i systemów komputerowych, jest więc zjawiskiem niepożądanym, które narusza ich prawo do niezakłóconego zarządzania systemem i pociąga za sobą koszty zbadania stanu jego zabezpieczeń i ponownej instalacji oprogramowania. Cel i sposób działania sprawcy nie stanowią elementów konstytuujących odpowiedzialność karną za „nielegalny dostęp”. Mogą tę odpowiedzialność jedynie limitować, jeśli strona wprowadzi do swojego ustawodawstwa ograniczenia. Na tym tle należy stwierdzić, że karalność hackerstwa na gruncie polskiego Kodeksu karnego podlega o wiele dalej idącym ograniczeniom niż to dopuszcza projekt konwencji.”<sup>21</sup>

Rodzajem przestępstw dokonywanych poprzez Internet są różnego rodzaju oszustwa, określone w art. 287 k.k. Przepis ten mówi, że: „Kto, w celu osiągnięcia korzyści majątkowej lub wyrządzenia innej osobie szkody bez upoważnienia, wpływa na automatyczne przetwarzanie, gromadzenie lub przesyłanie informacji lub zmienia, usuwa albo wprowadza nowy zapis na komputerowym nośniku informacji, podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat pięciu.”<sup>22</sup>

„Komputery w podmiotach gospodarczych są w większości przypadków wykorzystywane do dokumentowania lub prowadzenia różnego rodzaju operacji księgowych i finansowych. Wobec powyższego, rzeczą oczywistą jest, że w tej sferze mogą być również narzędziem wykorzystywanym do różnego rodzaju nadużyć. Straty, do jakich dochodzi w wyniku oszustw komputerowych, mogą być bardzo poważne i stanowią rezultat trojakiemu rodzaju manipulacji:

- danymi, które wprowadza się do komputera (manipulacje na wejściu);
- programem służącym do przetwarzania danych;
- rezultatami tych przetworzeń (manipulacje na wyjściu).”<sup>23</sup>

Internet stwarza wprost nieograniczone możliwości na dokonywanie oszustw. Powstały już nawet wyspecjalizowane grupy przestępcze, których jedynym polem działania jest Cyberprzestrzeń. Oszustwo w sieci jest integralnie połączone z hackingiem komputerowym, jako elementem koniecznym do dokonania tego typu przestępstwa.

„Podstawowym oszustwem jest posługiwanie się skradzionym wcześniej numerem karty kredytowej. Typowa struktura gangu komputerowego, składa się z wielu wyodrębnionych grup, z których każda ma inne zadanie. Pierwszym etapem jest zawsze zdobycie koniecznych informacji. W tym celu dochodzi do włamań do systemów informatycznych organizacji, dokonujących jakichkolwiek transakcji w cyberprzestrzeni. Spotyka się działania bardziej prymitywne – drobni przestępcy, często bardzo młodzi ludzie, zbierają numery kart w sklepach czy restauracjach. We Francji aresztowano niedawno kelnera współpracującego z taką grupą. Zanim dokonał zapłaty rachunku z karty kredytowej otrzymanej od klienta, starannie odpisywał numery kart, które następnie dostarczał w ręce gangu. Dysponując numerem karty, dokonuje się zakupów w sklepach internetowych, wypożycza samochody, a nade wszystko okrada banki, kasy i ubezpieczycieli. Władimir Levin, wykorzystując gry komputerowe i dane osobiste, siedząc przed komputerem w biurze firmy AO Saturn w St. Petersburgu oszukał Citibank na

<sup>21</sup> A. Adamski, *Przestępczość w cyberprzestrzeni*. Toruń 2001, s. 19-20

<sup>22</sup> Ustawa z dn. 6 czerwca 1997 r., Kodeks karny z późn. zm. Stan prawny na 01.01.2004 r.

<sup>23</sup> J. Horoszkiewicz, *Przestępczość komputerowa*. Szczytno 2001, s. 25-26

10 milionów dolarów. Kolejnym rodzajem oszustwa jest manipulacja programem. Polega na takim przygotowaniu programu i „wszczepieniu” go do systemu, aby system wykonywał określone czynności bez woli operatora. Typowym przykładem takiej działalności jest włamanie się do systemu bankowego i podrzucenie programu „obcinającego” minimalne kwoty z rachunków bankowych i przesyłanie ich na jedno konto. Ze względu na olbrzymią liczbę rachunków, straty liczone są w milionach dolarów.

Innymi klasycznymi oszustwami tego typu są fałszerstwa listy płac. Po włamaniu się do systemu obsługującego taką listę, wstawia się „martwe dusze”, osoby nieistniejące, których pobory przelewane są na określone konto cyberprzestępcy. Sytuacja taka miała miejsce przede wszystkim w USA i Niemczech. Jest to działanie skomplikowane i wymagające już dużej wiedzy informatycznej.

W lutym 1997 roku Sąd Federalny w Nowym Jorku nakazał zamknięcie jednej ze stron WWW. Była to strona prezentująca treści pornograficzne, więc cieszyła się dużym powodzeniem. Jednakże zanim można było zobaczyć jej zawartość, niezwykle pomysłowy twórca nakazywał skopiowanie krótkiego programu, mającego „zdekodować” obraz. Program owszem, dekodował obraz, ale również, całkowicie zaskakując odbiorców, przekierunkowywał ich rozmowy telefoniczne z lokalnych dostawców Internetu (providerów) na numery telefoniczne w Mołdawii, za stawkę dziesięciokrotnie większą. Ponad 800 tysięcy minut było naliczonych dla użytkowników z USA. Sprawcy nie złapano. Odpowiedzialność karna za większość oszustw może wypływać z przepisów dotyczących klasycznego oszustwa. Jednak coraz częściej zauważa się konieczność specjalnego uregulowania tych kwestii.<sup>24</sup>

Projekt konwencji Rady Europy następująco definiuje oszustwo komputerowe: „wprowadzenie, zmiana, usunięcie lub zablokowanie danych komputerowych albo inna ingerencja w proces przetwarzania danych, w zamiarze przysporzenia sobie lub innej osobie nienależnej korzyści majątkowej. Definicja ta ma wiele cech wspólnych z ujęciem istoty oszustwa komputerowego w zaleceniu RE z 1989 roku także pod tym względem, że konstytuuje typ przestępstwa skutkowego. O dokonaniu oszustwa komputerowego, według projektu konwencji, decyduje wywołanie skutku w postaci utraty własności przez osobę pokrzywdzoną przestępstwem. Jest to ujęcie węższe aniżeli to, jakie przyjął polski ustawodawca w art.287 k.k., który przewiduje typ przestępstwa określanego mianem „oszustwa komputerowego”. Istota tego czynu polega, bowiem na usiłowaniu uzyskania korzyści majątkowej lub spowodowania szkody przez manipulowanie zapisem na komputerowym nośniku informacji albo innym oddziaływaniu na automatyczne przetwarzanie informacji.”<sup>25</sup>

Opisując przestępcze metody popełniania oszustw, K. Jakubski stwierdza, że: „najczęstszymi formami popełniania oszustwa komputerowego są:

- **manipulacja danymi**, polegająca na wprowadzeniu nieprawdziwych danych w celu uzyskania nienależnych korzyści majątkowych. Forma ta jest najbardziej rozpowszechniona, bowiem nie wymaga od sprawcy żadnej szczególnej wiedzy lub umiejętności. Zmian danych dokonują

<sup>24</sup> <http://www.vagla.pl/skrypts/cybercrime.htm>, (pobrano 22.07.2004 r.)

<sup>25</sup> A. Adamski, *Przestępczość w cyberprzestrzeni*. Toruń 2001, s. 47-48

z reguły operatorzy sprzętu, choć mogą to czynić także osoby włamujące się do systemu komputerowego. Jak się ocenia w krajach wysoko rozwiniętych, w wyniku włamań do systemów komputerowych banków, kas i ubezpieczycieli, straty ponoszone przez te instytucje w przestępstwie manipulacji danymi są wielokrotnie większe niż na skutek napadów i wymuszeń. D.B. Francis podaje, że amerykański bank w wyniku „tradycyjnego” napadu traci średnio około 8 000 dolarów, podczas gdy przeciętne oszustwo komputerowe „kosztuje” bank około pół miliona dolarów. Polski przykład manipulacji danymi to między innymi wprowadzanie tzw. „martwych dusz” do systemu informatycznego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych;

- **manipulacja programem**, polegająca na takim przygotowaniu programu lub jego modyfikacji, aby program wykonywał określone czynności niezależnie od woli operatora. Jedną z odmian takich manipulacji jest metoda „salami”, w której np. program bankowy, przy rozliczaniu wkładów płatnych na każde żądanie, samodzielnie dokonuje zmniejszania rachunku o minimalne kwoty i przekazuje je na uprzywilejowany rachunek sprawcy przestępstwa, lub osoby przez niego wskazanej. Ten sposób działania przestępcy wymaga dużej wiedzy informatycznej i sporych umiejętności w zakresie programowania, dlatego sprawcę należy typować wśród twórców oprogramowania, specjalistów z poszkodowanej instytucji lub włamywaczy do systemów komputerowych;
- **manipulacja wynikiem**, zwana inaczej manipulacją urządzeniami wyjścia/wejścia, polegająca na wykorzystywaniu ogólnie dostępnych peryferii komputerów i systemów w celu dokonania przestępstwa. Przykładem takich działań są przestępstwa dokonywane na szkodę banków i ich klientów za pomocą bankomatów, które są jedynie terminalami (czyli urządzeniami wejścia i wyjścia danych). Postacie zjawiskowe tego typu nadużyć są bardzo różne – od prostych fałszerstw kart (podrobienie, skopiowanie lub przerobienie oryginalnej karty, wytworzenie nowej karty płatniczej z tzw. „białego plastiku”) po fałszerstwa elektroniczne, wykorzystujące w swoich metodach najnowsze zdobycze techniki.<sup>26</sup>

Wszystkie oszustwa komputerowe są uznawane za przestępstwa trudne do ścigania. Proces ujawniania, wykrywania, dowodzenia czy zapobiegania, wymaga współdziałania organów ścigania i poszkodowanego przestępstwem komputerowym, który nie zawsze jest zainteresowany ujawnieniem słabości własnego systemu z uwagi np. na obawę utraty zaufania klientów.

Kolejnym przestępstwem, jest sabotaż komputerowy określony w art. 269 k.k., który mówi, że: „kto na komputerowym nośniku informacji niszczy, uszkadza, usuwa lub zmienia zapis o szczególnym znaczeniu dla obronności kraju, bezpieczeństwa w komunikacji, funkcjonowania administracji rządowej, innego organu państwowego lub administracji samorządowej albo zakłóca lub uniemożliwia automatyczne gromadzenie lub przekazywanie takich informacji, podlega karze pozbawienia wolności od 6 miesięcy do lat 8. § 2 – tej samej karze podlega, kto dopuszcza się czynu określonego w § 1, niszcząc albo wymieniając

<sup>26</sup> K. Jakubski, *Postępy kryminalistyki*, Zeszyt 1, 1997, s. 6-43

nośnik informacji lub niszcząc albo uszkadzając urządzenie służące automatycznemu przetwarzaniu, gromadzeniu lub przesyłaniu informacji.”<sup>27</sup>

Pojęcie „sabotażu komputerowego” obejmuje swym znaczeniem takie zjawiska jak:

- wirusy komputerowe;
- programy-robaki;
- bomby logiczne.

„Wirusy komputerowe to programy, które po dostaniu się do komputera, błyskawicznie rozchodzą się do innych programów i po pewnym czasie powodują olbrzymie szkody, często nieodwracalne. Dostają się one do komputerów na wszelakie sposoby – przez dysk, dyskietkę, bezpośrednio z Internetu, czy też przez E-mail. Jednak zawsze ukryte są w jakimś programie, gdyż same, będąc programem, muszą zostać otwarte, aby mogły działać. Sam fakt, iż np. dostało się wirusa nie stanowi zagrożenia, dopóki samemu nie wprowadzi się go do własnego systemu. Dlatego też cyberprzestępcy coraz lepiej maskują swoją „broń”. Z każdym rokiem wzrasta liczba i rodzaj wirusów komputerowych. Wirusy można podzielić na:

- zdolne do rozmnażania się (samokopiiowania);
- zdolne do przechwytywania programu gospodarza podczas pracy oraz obejmowania kontroli nad systemem.

Wirus komputerowy stał się bardzo niebezpieczną bronią w rękach osoby, chcącej sparaliżować system komputerowy, a co za tym idzie – określoną dziedzinę życia. Wraz z coraz większym rozwojem komputeryzacji, rozpowszechnianie wirusów komputerowych będzie stawało się coraz groźniejszym przestępstwem.

Już dziś, większość służb specjalnych na całym świecie, obawia się pojawienia się cyberterrorysty, który zamiast bomb, porywania samolotu – po prostu wprowadzi do systemu niepozorny program, który w przeciągu kilkunastu minut będzie w stanie unieruchomić całe państwo. Pierwsze doświadczenia z przestępstwami sabotażu komputerowego polegającego na rozpowszechnieniu wirusa na olbrzymią skalę mamy już za sobą.

26 marca 1999 roku, w wielu skrzynkach pocztowych na całym świecie, pojawił się wirus nazwany Melissa. Jego twórca skonstruował go w niezwykle przebiegły sposób. Pojawiał się on jako załącznik do poczty elektronicznej, która przychodziła od znajomych, z którymi na co dzień prowadzona była korespondencja. Natychmiast po wejściu do komputera, dołączał się ten wirus do pierwszych 50 adresów z listy adresowej. Spowodowało to lawinowy i nieprawdopodobnie szybki rozwój i rozprzestrzenianie się wirusa. Otwarcie wiadomości zainfekowanej wirusem Melissa powodowało, że wirus „zarażał” programy w najbardziej popularnym edytorze tekstów – Word. W ciągu 5 dni wirus zaatakował w samych tylko Stanach Zjednoczonych ponad milion komputerów osobistych.

1 kwietnia 1999 roku, członkowie specjalnego oddziału ds. przestępczości technologicznej z New Jersey i agenci specjalni FBI, aresztowali podejrzanego o stworzenie wirusa 31-letniego Davida Smitha. Ten przyznał się do zarzucanego mu czynu. 9 grudnia 1999 roku Stany Zjednoczone, a następnie Sąd

---

<sup>27</sup> Ustawa z dn. 06 czerwca 1997 r., Kodeks karny z późn. zm., stan prawny na dzień 01.01.2004 r.

Dystryktowy orzekł najwyższą możliwą karę dla tego typu przestępstwa – 10 lat pozbawienia wolności za przestępstwo stanowe i 5 lat pozbawienia wolności za przestępstwo federalne, ponadto Smith będzie musiał zapłacić 400 tysięcy dolarów grzywny. Straty na jakie oszacowano skutki Melissy, wyniosły ponad 80 milionów dolarów. Prokurator Robert Cleary stwierdził, że wreszcie pokazano, iż wirusy komputerowe to nie jest „gra”, lecz poważne przestępstwo.

Po raz pierwszy prawo karne tak surowo zostało wykorzystane w przestępczości internetowej.

Programy – robaki są bardzo podobne do wirusów, nie potrzebują jednak istnienia programu-nosiciela. Pojawiają się w sieciach komputerowych i komputerach wielodostępnych, wykorzystując łączność między komputerami i użytkownikami, jako nośnik transmisji. Po raz pierwszy pojawiły się w 1988 roku, kiedy amerykański student zablokował ponad 6 tysięcy komputerów, w ciągu kilku dni.

Bomby logiczne – jest to programowa instrukcja, powodująca wykonanie określonych kodów programowych, w ściśle określonych warunkach i mogąca sparaliżować cały system.

Sabotaż komputerowy stanowi coraz większy problem, gdyż coraz większa część społeczeństwa jest uzależniona od sprawnie działającego systemu komputerowego. Na całym świecie powstały i powstają instytucje, mające przewidywać i błyskawicznie reagować na przypadki cyberterrorizmu. Według prognoz jednej z takich instytucji ze Stanów Zjednoczonych, możliwe akcje cyberterrorystyczne to np.:

- cyberterrorysta rozmieści kilka skomputeryzowanych bomb w mieście, wszystkie transmitują określony kod, który dociera do każdej z nich. Jeśli transmisja zostanie przerwana, bomby zostaną symultanicznie zdetonowane;
- cyberterrorysta będzie jednocześnie zręcznym hackerem, dokona włamania do systemu finansowego państwa grożąc jego całkowitym paraliżem, będzie wysuwał żądania;
- cyberterrorysta zaatakuje system kontroli powietrznej i doprowadzi do zderzenia dwóch samolotów pasażerskich, grożąc następnymi;
- cyberterrorysta dokona zmian w komputerowych recepturach, na podstawie których produkowane będą lekarstwa (wystarczy choćby zmiana proporcji);
- cyberterrorysta zmieni zasadniczo ciśnienie w gazociągach, powodując eksplozję. Sieć komputerowa jest wprost wymarzoną polem działania dla terrorystów.<sup>28</sup>

Sabotaż komputerowy, inaczej ataki, których celem jest „spowodowanie zakłóceń w funkcjonowaniu systemów komputerowych lub całkowite zablokowanie ich działania, stanowią obecnie jedną z bardziej rozpowszechnionych, także w polskiej domenie Internetu kategorię zamachów na bezpieczeństwo elektronicznie przetwarzanej informacji. Zamachy te są wymierzone w dostępność informacji, czyli atrybut decydujący o zaufaniu do techniki komputerowej, a ich szkodliwość jest wprost proporcjonalna do stopnia zależności danej organizacji lub instytucji od technologii informatycznej.

---

<sup>28</sup> <http://www.vagla.pl/skrypts/cybercrime.htm>, (pobrano 22.07.2004 r.)

Zakres ochrony prawnej prawidłowego funkcjonowania systemów komputerowych i telekomunikacyjnych został ujęty w projekcie konwencji RE szeroko. Ochrona prawna przysługuje każdemu operatorowi i użytkownikowi systemu teleinformatycznego, o ile dojdzie do umyślnego i poważnego zakłócenia działania tego systemu przez osobę do tego nieuprawnioną w następstwie ataku logicznego lub fizycznego na system. Rodzaj informacji i charakter związanych z nią dóbr prawnych – naruszonych w wyniku sabotażu komputerowego – nie stanowią według cytowanej definicji elementów konstytutywnych przestępstwa. Nie ma również takiego znaczenia status podmiotów pokrzywdzonych przestępstwem. W obu tych aspektach definicja sabotażu komputerowego w polskim Kodeksie karnym wyraźnie odbiega od powyższego ujęcia.<sup>29</sup>

Jak stwierdza K. Jakubski „sabotaż komputerowy bardzo często połączony jest z szantażem komputerowym, gdzie sprawca w zamian za spełnienie jego warunków, najczęściej finansowych, gotów jest odstąpić od sparaliżowania systemu komputerowego w sobie tylko znany sposób.”<sup>30</sup>

Kolejnym przestępstwem występującym w cyberprzestrzeni jest podsłuch komputerowy, który ustawodawca ujął w art. 267 § 2 k.k. „Rozwój współczesnych technik ukrytego uzyskiwania informacji stanowi poważne zagrożenie dla systemów informatycznych. Pozwalają one na inwazyjne i nieinwazyjne uzyskanie komputerowych danych. Informacje uzyskiwane takimi metodami mogą pochodzić zarówno z nośników danych stanowiących integralne części systemów komputerowych, jak z linii służących do transmisji danych (np. kabli, dzięki którym funkcjonuje sieć, czy sygnałów radiowych przenoszących takie informacje). Techniki te, mimo czasem bezpośredniego kontaktu z wykorzystywanymi urządzeniami, pozwalają na uzyskanie informacji z „podśluchiwanego, podglądanego” obiektu w sposób niepozostawiający śladów. Przelamuje więc zasady jej poufności i ograniczonego dostępu do niej, możliwego wyłącznie dla jej dysponenta i osób przez niego uprawnionych. Spenalizowany w § 2 omawianego już art. 267 (§ 1 tegoż artykułu poddaje karze uzyskanie informacji poprzez wejście do systemu bez upoważnienia, czyli tzw. włamanie komputerowe – hacking) podsłuch komputerowy, sprowadza zachowanie się sprawcy do ukierunkowanego na uzyskanie informacji, do której posiadania sprawca nie jest uprawniony, zakładania lub posługiwania się urządzeniem podsłuchowym, wizualnym albo innym urządzeniem specjalnym. Przestępstwo usankcjonowane w tym przepisie nie powinno być postrzegane jedynie jako podsłuch komputerowy sensu stricto, albowiem jak wynika z powołanej treści, penalizuje również zwykły podsłuch telefoniczny. Warto podkreślić, że istnieje również specjalistyczne oprogramowanie służące do przechwytywania informacji przesyłanych w trakcie transmisji danych komputerowych. Przykładem takiego oprogramowania są dostępne na stronach Internetu tzw. „skanery sieciowe”, umożliwiające uzyskanie kopii danych przesyłanych pomiędzy komputerami. Wykorzystanie tego oprogramowania wymaga jednak wcześniejszego podłączenia się fizycznego do przewodu zapewniającego przesyłanie takich informacji (w tym także łączy telekomunikacyjnych). Współczesne techniki przechwytywania informacji

<sup>29</sup> A. Adamski, *Przestępczość w cyberprzestrzeni*. Toruń 2001, s. 31-32

<sup>30</sup> Materiały z seminarium naukowego nt. *Techniczne aspekty przestępczości teleinformatycznej*, Szczytno 8-9.06.1998

umożliwiają również podsłuchiwanie transmisji komputerowych bez wykorzystania inwazyjnej metody kontaktu z urządzeniami komputerowymi. Są to urządzenia umożliwiające przechwytywanie takich informacji z określonej odległości od przewodu sieci. Techniki te wykorzystują urządzenia i oprogramowanie zdolne do odtworzenia danych przesyłanych w trakcie transmisji na podstawie przechwyconych zmian pola elektromagnetycznego, wytwarzanego przez taki przewód skutkiem przesyłanych przez niego danych, które na czas takiej transmisji są niczym innym jak tylko impulsami prądowymi.<sup>31</sup>

Współczesne techniki przechwytywania informacji są poważnym zagrożeniem dla systemów informatycznych.

„Obecna technika umożliwia przechwytywanie wszelkich danych z dużych odległości bądź przy użyciu specjalnych narzędzi, co zawsze stanowi poważne zagrożenie dla przyszłego bezpieczeństwa określonego systemu komputerowego. Możliwy jest nie tylko zdalny podsłuch, ale i podgląd, a więc prowadzenie pełnej kontroli bez wiedzy właściciela systemu. Współczesne urządzenia umożliwiają dokonanie przechwycenia danych nawet z odległości kilku kilometrów.”<sup>32</sup>

Projekt konwencji RE problem podsłuchu komputerowego ujmuje następująco: „niezależnie od stosowanej techniki podsłuchu, każda bezprawna ingerencja w poufność międzyludzkiej komunikacji, stanowi naruszenie prawa do prywatności korespondencji i jako taka powinna być kara niesankcjonowana. Wychodząc z tego założenia, Komitet Ekspertów RE określił swoje stanowisko w przedmiocie karalności nielegalnego przechwytywania danych podając, że każda strona podejmie środki ustawodawcze i inne, niezbędne do uznania za przestępstwo w jej prawie krajowym umyślnego przechwytywania za pomocą urządzeń technicznych niepublicznych transmisji danych informatycznych do, z, lub w ramach systemu informatycznego, łącznie z emisjami elektromagnetycznymi z systemu informatycznego przekazującego takie dane informatyczne, bez uprawnienia. Strony mogą wprowadzić wymóg popełnienia przestępstwa z zamiarem uzyskania danych informatycznych lub innym nieuczciwym zamiarem, lub w związku z systemem informatycznym, który jest połączony z innym systemem informatycznym (art. 3 projektu Konwencji). Ograniczenie zakresu kryminalizacji podsłuchu komputerowego do przypadków, w których sprawca przestępstwa posługuje się urządzeniami technicznymi, ma na celu uniknięcie nadmiernej kryminalizacji życia.

Rozwój możliwości technicznych i operacyjnych sprzętu komputerowego powoduje, że właściwie nie ma dziś już dokumentu w rozumieniu klasycznym, który nie mógłby być sfalszowany przy zastosowaniu sprzętu komputerowego. Utrudnienia w popełnieniu tegoż przestępstwa sprowadzać się będą zazwyczaj do problemów materiałowych, surowcowych, przełamania zabezpieczeń technicznych dokumentu.”<sup>33</sup>

Jedną z groźniejszych metod działania sprawców fałszerstw w teleinformatyce jest „duplikowanie kart bankomatowych przy użyciu wyrafinowanego wyposażenia. Wokół czytników instalowane są skanery pasków magnetycznych. Dzięki nim można pozyskać wszystkie dane zapisane na pasku wsuwanej lub wysuwanej

<sup>31</sup> J. Horoszkiewicz, *Przestępczość komputerowa*. Szczytno 2001, s. 24-25

<sup>32</sup> Materiały z seminarium naukowego, nt. *Techniczne aspekty...*

<sup>33</sup> J. Horoszkiewicz, op. cit., s. 30



karty. Właśnie dlatego niektóre typy bankomatów przesuwają kartę w nierównym tempie lub nawet na chwilę zmieniają kierunek ruchu. To akurat nie jest groźny objaw, a wręcz przeciwnie – taki bankomat lepiej pilnuje naszej własności. Niepokojące są raczej czytniki kart wysunięte, nawet nieznacznie, poza płaszczyznę bankomatu, ponieważ istnieje wtedy możliwość zainstalowania skanera, który przecież nie musi być duży. Ale niektóre wysunięte podajniki są tak skonstruowane, że właśnie instalacja skanera jest mocno utrudniona – chwyta się tylko róg karty (np. w bankomatach PKO S.A. produkcji NCR).<sup>34</sup>

Konwencja RE problem fałszerstwa komputerowego traktuje w następujący sposób: „chodzi o ochronę autentyczności danych mających znaczenie prawne. Autentyczność danych jest w projekcie konwencji rozumiana podobnie jak autentyczność dokumentów w polskim prawie. Chodzi, zatem o „prawdziwość” danych (dokumentu) ze względu na ich (jego) pochodzenie od organu lub osoby oznaczonej jako wydawca (danych) dokumentu. Przedmiotem wykonawczym omawianego przestępstwa może być dokument elektroniczny lub podpis elektroniczny, a sposobem jego dokonania wprowadzanie zmian do elektronicznego zapisu informacji o znaczeniu prawnym przez osobę do tego nieuprawnioną, posługiwanie się cudzym podpisem elektronicznym, bądź nieautoryzowane generowanie danych lub całych dokumentów elektronicznych mających wartość dowodową. Istotą fałszerstwa komputerowego projekt konwencji definiuje jako umyślne i bezprawne wprowadzenie, modyfikację, usunięcie lub zablokowanie danych, następstwem czego jest powstanie danych nieautentycznych, które zgodnie z zamiarem sprawcy mają być uznane lub wykorzystane w obrocie prawnym, jako autentyczne. Dopuszcza się przy tym możliwość ograniczenia zakresu karalności fałszerstwa komputerowego ze względu na szczególny (oszukańczy lub nieuczciwy) zamiar sprawcy. Zakres ochrony prawno-karnej dokumentu elektronicznego w ustawodawstwie polskim jest o wiele szerszy niż to przewidują standardy europejskie. Mankamentem regulacji polskiej jest niefortunny zwrot „zapis na komputerowym nośniku informacji” i niepotrzebne mnożenie bliskoznacznych mu terminów na gruncie innych ustaw.”<sup>35</sup>

Jednym z groźniejszych przestępstw internetowych stwarzających niebezpieczeństwo dla kraju jest szpiegostwo komputerowe albo wywiad komputerowy, określone w art. 130 § 2 i 3 k.k., który mówi, że: „kto biorąc udział w obcym wywiadzie albo działając na jego rzecz, udziela temu wywiadowi wiadomości, których przekazanie może wyrządzić szkodę Rzeczypospolitej Polskiej podlega karze pozbawienia wolności na czas nie krótszy niż 3 lata, oraz kto, w celu udzielenia obcemu wywiadowi wiadomości określonych w § 2, gromadzi je lub przechowuje, włącza się do sieci komputerowej w celu ich uzyskania albo zgłasza gotowość działania na rzecz obcego wywiadu przeciwko Rzeczypospolitej Polskiej, podlega karze pozbawienia wolności od 6 miesięcy do lat 8.”<sup>36</sup>

Pojęcie szpiegostwa komputerowego obejmuje również „szpiegostwo przemysłowe, którego celem może być uzyskanie informacji o znaczeniu technicznym bądź technologicznym, przechowywanych w zasobach systemów komputerowych inwigilowanego przedsiębiorcy. W związku z takim zachowaniem

<sup>34</sup> <http://www.kartyonline.net/niusy.php?id=991>, (pobrano 22.07.2004 r.)

<sup>35</sup> A. Adamski, *Przestępczość w cyberprzestrzeni*. Toruń 2001, s. 45-46

<sup>36</sup> Ustawa z dn. 06 czerwca 1997 r., Kodeks karny, z późn. zm. stan prawny na dzień 01.01.2004 r.

sprawcy, może dojść do naruszenia nie tylko przepisów karnych uznawanych za stricte komputerowe (nieuprawnione wejście do systemu), ale również naruszających ochronę informacji, która stanowi tajemnicę przedsiębiorstwa, przemysłową, handlową, państwową (np. wojskową) itd. Do metod szpiegostwa wykorzystujących przedmioty związane z systemami informatycznymi, należy zaliczyć zarówno kradzież czy zbieranie komputerowych nośników informacji jak i zbieranie wydruków komputerowych, jeżeli zawarte w nich informacje stanowią informację nie podlegającą upublicznieniu ze względu na przysługującą im ochronę prawną. Istotą przestępstwa określonego w art. 130 § 3 k.k. jest postać szpiegostwa, polegająca np. na włączeniu się do sieci komputerowej w celu uzyskania wiadomości o charakterze tajemnicy państwowej lub służbowej, których udzielanie obcemu wywiadowi może wyrządzić szkodę RP. Karalne jest również takie działanie sprawcy, które przewiduje art. 130 k.k., a popełniony czyn godzi w interesy państwa sojuszniczego pod warunkiem, że państwo to zapewnia wzajemność w tym względzie. W komentarzach do Kodeksu karnego zwraca się uwagę na fakt, iż chodzi tu jedynie o członkostwo w sojuszach wojskowych. W polskim przypadku chodzi o działalność na szkodę państw należących do struktur NATO.<sup>37</sup>

Innym poważnym zagrożeniem dla ludzkości występującym również w Internecie jest terroryzm. „Wprawdzie Kodeks karny nie definiuje pojęcia terroryzmu w sposób bezpośredni, niemniej jednak zachowania uznawane za takowe, znajdują swoje odbicie w Kodeksie karnym pod postaciami inaczej określanych czynów zabronionych. Terroryzm komputerowy może przybierać różną formę. Może to być np. żądanie powstrzymania się od określonych działań lub uniemożliwienie dalszego funkcjonowania określonych urządzeń, będące efektem zablokowania ich lub zniszczenia (najczęściej danych lub programów komputerowych). Do dokonania tego przestępstwa może na przykład dojść w wyniku działania sprawcy polegającego na podłożeniu ładunku wybuchowego pod centrum informatyczne albo celowe zawirusowanie systemu komputerowego, jak i w skutek niedbalstwa lub lekkomyślności (np. w wyniku błędu hackera albo zaniechania realizacji procedur nadzorujących sieć komputerową, dokonane przez odpowiedzialnego za nie pracownika). Do terroryzmu mogą mieć również zastosowanie przepisy art. 163-169 k.k. Sprowadzenie niebezpieczeństwa dla życia lub zdrowia wielu osób albo mienia w znacznych rozmiarach – art. 165 § 1 ustęp 4. Przestępstwo polega na zakłócaniu, uniemożliwianiu lub wpływaniu w inny sposób na automatyczne przetwarzanie, gromadzenie albo przesyłanie informacji. Czyn taki zagrożony jest karą pozbawienia wolności od 6 miesięcy do lat 8. za popełnienie przestępstwa określonego w tym przepisie może odpowiadać sprawca, który np. zagroził bezpieczeństwu powszechnemu związanemu z funkcjonowaniem lotniska, stacji kolejowej, urządzeń dostarczających wodę, gaz, energię dla ludności, monitorowaniem danych na oddziale intensywnej terapii, ochroną obiektów bankowych, wojskowych, itp., np. przez wprowadzenie wirusa do programu komputerowego sterującego określonymi urządzeniami lub uniemożliwiając całkowicie pracę takich urządzeń.

Nieumyślne zakłócenie automatycznego przetwarzania informacji związane ze sprowadzeniem niebezpieczeństwa powszechnego – art. 165 § 2 k.k.

---

<sup>37</sup> J. Horoszkiewicz, *Przestępczość komputerowa*. Szczytno 2001, s. 31

Sprawcami tego przestępstwa będą przede wszystkim uprawnieni użytkownicy sieci komputerowej (lekkomyślność lub niedbalstwo). Nie można jednak wykluczyć winy nieumyślnej w działaniu hackera, który atakując określone bazy danych, w sposób niezamierzony zniszczy lub uszkodzi inne dane lub oprogramowanie atakowanego komputera.

Zamach terrorystyczny na statek morski lub powietrzny – art. 167 § 2 k.k. „Jeżeli sprawca zamachu terrorystycznego niszczy, uszkadza lub czyni niezdatnym do użytku urządzenie nawigacyjne albo uniemożliwia jego obsługę, gdy urządzenie to służy do przetwarzania danych niezbędnych w komunikacji, podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5.”<sup>38</sup>

Do innych przestępstw popełnianych w Internecie należą:

„**Rozpowszechnianie treści rasistowskich** – już w latach osiemdziesiątych sieci komputerowe były wykorzystywane przez grupy neonazistowskie, takie jak: Ku-Klux-Klan, Ruch Oporu Białych Aryjczyków do głoszenia swoich poglądów. Organizacje także publikowały w Internecie nazwiska żydowskich „wrogów”, z zachętą do stosowania przemocy. Pojawił się natomiast problem z penalizacją tego typu zachowań, gdyż zgodnie z amerykańskim orzecznictwem, aby wypowiedź nie była chroniona przez wolność słowa wyrażoną w pierwszej poprawce do Konstytucji USA, musi wywołać możliwość natychmiastowego działania niezgodnego z prawem. Dlatego też propaganda rasistowska w sieci nie może być przedmiotem sankcji kryminalnych. Potencjalni antagoniści nie mają, bowiem ze sobą kontaktu fizycznego i mogą być oddaleni nawet o kilkaset kilometrów.

W Niemczech zarówno prawicowi jak i lewicowi ekstremiści, jako jedni z pierwszych zaczęli używać poczty elektronicznej, aby usprawnić komunikację. Prawicowcy założyli sieć 10 mailboxów, zwanych "Thule-Network", w której rozpowszechniali propagandowe materiały. Bardzo szybko zaczęły powstawać gry komputerowe udostępniane publiczności, których celem była dezintegracja mniejszości narodowych i cudzoziemców. Na przykład w grze pt. "Menager w obozie koncentracyjnym" młodzież musiała decydować, czy człowiek narodowości tureckiej miał być wysłany do pracy w kopalni, czy też natychmiast zagazowany. Niemieckie służby bezpieczeństwa starają się zwalczać te przejawy rasizmu, lecz napotykają na problemy związane ze ściganiem. "Thule – Network" zostało zlikwidowane dopiero pod koniec 1994 roku przez agencję dochodzeniową Badenii – Wirttembergii.

**Rozpowszechnianie pornografii** – jest to jedno z najbardziej nagminnych zjawisk w dzisiejszym Internecie. Ze względu na olbrzymią skalę tego zjawiska, ograniczę się tutaj tylko do pewnych ogólnych założeń.

Ze względu na ogólną dostępność, Internet, stanowi swoisty poligon doświadczalny dla wszelakich pomysłów i sposobów zarabiania pieniędzy. Jednym z najlepszych sposobów zarabiania pieniędzy w Internecie, jest założenie popularnej strony, którą będzie odwiedzało wielu gości. Pozwoli to na umieszczenie dużej ilości reklam, banerów, odnośników. Jedną z największych widowni mają strony z zawartością materiałów pornograficznych. Abstrahuję już tutaj od definicji, co już jest pornografią, a co nie. Nawet jeśli by zdać się tylko na subiektywne odczucia konkretnej osoby, to z całym przekonaniem należy

<sup>38</sup> J. Horoszkiewicz, *Przestępczość komputerowa*. Szczytno 2001, s. 31-32

stwierdzić, iż dotarcie do strony pornograficznej, nawet osobie mającej najłagodniejsze kryteria, nie zajmie więcej niż kilka minut. Problem pornografii jest problemem, który zawsze będzie wywoływał gwałtowne dyskusje. Nie wdając się w nie, należy zauważyć, że w Internecie nie ma, jak na razie, możliwości kontroli dostępu do stron pornograficznych. Nawet, jeżeli przyjmiemy, że osoba dorosła ma prawo oglądać to, co zechce (pod warunkiem, że nie jest pokazywane przestępstwo), to obecnie nie da się zagwarantować zamknięcia dostępu przed dziećmi. Nie ma bowiem sensownego systemu weryfikacji wieku.

Pornografia w Internecie istnieje w wielu postaciach: listy dyskusyjne, zdjęcia, przekazy "na żywo" poprzez kamery podłączone do komputera. O ile problem „zwykłej” pornografii jest trudny do rozwiązania, to z całą pewnością na błyskawiczną reakcję zasługuje problem pornografii z wykorzystaniem dzieci.

Na całym świecie można spotkać prawno-karne regulacje dotyczące pornografii dziecięcej. U podstaw tychże regulacji tkwi przeświadczenie, że wszelkie zdjęcia i filmy powstają w wyniku przestępstwa dokonywanego ze szczególną krzywdą na dzieciach. Pornografia dziecięca jest niczym innym jak zapisem molestowania seksualnego nieletnich. Jedną z najnowszych form rozpowszechniania pornografii w Internecie, jest produkcja i dystrybucja zdjęć, w których nieletni zostali wygenerowani komputerowo. Są tylko tworem grafiki komputerowej. W takim wypadku w większości krajów nie można już mówić o prawno-karne relewantnej pornografii dziecięcej, gdyż odpada aksjologiczna przesłanka penalizacji. Żadne dziecko nie jest bowiem krzywdzone. Sąd Najwyższy USA uznał także, iż nie popełnia się przestępstwa, jeśli dorosłe osoby są ucharakteryzowane na nieletnich. Wykorzystują to twórcy stron internetowych, tworząc ich coraz więcej, używając przy tym osób, które tylko "odgrywają" rolę nieletnich. Wydaje się, że i takie działania powinny znaleźć się w zakresie stosowania przepisów karnych, gdyż bardzo często stanowi przyczynek do popełniania prawdziwych przestępstw z udziałem nieletnich.

Pedofile znaleźli w sieci warunki do dokonywania i propagowania przestępstw seksualnych z udziałem dzieci oraz szybki sposób dotarcia do potencjalnych ofiar na całym świecie. Wykorzystują oni każdy sposób, by zbliżyć do swej ofiary – na przykład podają się za nastolatków w grupach dyskusyjnych, przebywają w „chat-roomach” dla młodzieży. Nawiązują kontakt, który potem przeradza się w zależność fizyczną. Często niszczą psychikę dziecka. 15-letni Sam Manzi był napastowany seksualnie przez 43-letniego mężczyznę, którego spotkał w grupie dyskusyjnej na America On-line. Później Sam Manzi został oskarżony o molestowanie i zabójstwo 11-letniego chłopca. Pedofile wymieniają między sobą zdjęcia i filmy z pornografią dziecięcą. Mimo szeregu aktów prawnych, walka z tą plagą jest niezwykle trudna. Niezwykle zatem istotne jest dopasowywanie już istniejącego prawa do rzeczywistości komputerowej.

W 1994 roku amerykańskie służby specjalne poinformowały policję brytyjską o zidentyfikowaniu strony internetowej zawierającej pornografię dziecięcą.

Po dotarciu na strony Wydziału Metalurgii Uniwersytetu w Birmingham, odnaleziono tysiące zdjęć przedstawiających stosunki seksualne z udziałem nieletnich. Zdjęcia zgromadził jeden z pracowników Uniwersytetu. Postawiono mu zarzut naruszenia przepisów Ustawy o Ochronie Dzieci z roku 1978, oraz Ustawy o Rozpowszechnianiu Pornografii z roku 1959.

W trakcie procesu sędzia stanął przed problem, gdyż obrona wykazywała, iż wyżej powoływane akty penalizują rozpowszechnianie zdjęć, a to, co stanowi zawartość komputera, nie podlega zakresowi obowiązywania tych przepisów. Sędzia podjął precedensową w Wielkiej Brytanii decyzję, iż zdjęcia istniejące tylko w sieci komputerowej, podlegają tym samym rygorom, jak tradycyjne fotografie.

Niezmiernie rzadko można stwierdzić i udowodnić bezpośredni kontakt pedofila ze swoją ofiarą za pośrednictwem Internetu. Wymaga to żmudnego śledztwa i sporej wiedzy fachowej. Policja brytyjska w połowie lat 90-tych, dostała sygnały, iż na terenie Wielkiej Brytanii działa szczególnie aktywny sieciowo pedofil. Specjalne jednostki Scotland Yardu, rozpoczęły akcję o kryptonimie „Sturburst”.

W jej wyniku aresztowano Adriana McLeish'a, 45-letniego księdza z Gilesgate, w Wielkiej Brytanii. Posiadał on największą ujawnioną do tej pory kolekcję zdjęć przedstawiających pornografię dziecięcą. Wymieniał także z innymi pedofilami tysiące e-maili zawierających niedozwolone materiały. Przyznał się także do wykorzystywania seksualnego dwóch chłopców w wieku lat 12 i 18, których wcześniej poznał w sieci internetowej. Policja ustaliła, iż podłączał się do Internetu za pośrednictwem co najmniej czterech różnych dostawców usług sieciowych. Używał także szyfru, który uniemożliwiał odczytywanie jego korespondencji i sposobu połączenia przez osoby trzecie. Jego hasło dostępu brzmiało: „Ponad Księżycem jest szeroki i radosny uśmiech”. Dzięki dokładnemu sprawdzeniu uzyskano dowody, iż McLeish wysyłał zdjęcia do co najmniej jednego z dwóch napastowanych chłopców. Przechwycono także jego wypowiedź w sieci, że nie zaprzestanie wykorzystywania tego chłopca. W sumie znaleziono u niego w komputerze 998 plików, z których każdy jeden zawierał do 15 zdjęć pornograficznych.

Handel narkotykami i lekarstwami – obecni handlarze narkotyków coraz częściej używają Internetu jako miejsca przeprowadzania swoich transakcji. Wykorzystują do tego formułę sieci, jako „sklepu”.

W Internecie możemy spotkać trzy rodzaje „apteki”:

- Odpowiednik tradycyjnych aptek, w których wymagane jest przedstawienie ważnej recepty od licencjonowanego lekarza (w postaci fax-u, lub w formie zeskanowanej w e-mailu) przed dostarczeniem wymaganego lekarstwa. Choć już tutaj pojawia się problem, gdyż niektóre leki mogą być całkowicie legalne w jednym kraju, a w innym mogą nie być dopuszczone do używania (choćby z powodu niedokończonej procedury zatwierdzającej);
- Apteki, w których można za pośrednictwem sieci uzyskać „diagnozę” będącą podstawą uzyskania recepty i dostarczenia następnie leku, całkowicie bez fizycznego kontaktu z lekarzem. Takie apteki zazwyczaj używają sieciowego kwestionariusza lekowego, w którym "pacjent" opisuje swój stan zdrowia, obecnie używane lekarstwa i historię choroby. Na tej podstawie lekarz wydaje "diagnozę". Wielokrotnie może to stanowić próbę uniknięcia ewentualnej odpowiedzialności karnej, poprzez powoływanie się na wprowadzenie w błąd przez klienta, który będąc całkowicie zdrowy chciał uzyskać określone lekarstwa. Póki praktyki takie nie są zakazane, w istocie trudno jest doprowadzić do skazania prowadzącego taką „aptekę”;

- Trzecią kategorię stanowią apteki, gdzie bez jakichkolwiek formalności można zakupić wszelkie lekarstwa. W tych przypadkach oferujący takie usługi jest częstokroć zupełnie nieznany, a ponadto wykorzystuje wszelkie możliwe sposoby, aby ukryć prawdziwe miejsce działania i utrudnić jego wykrycie. Tym sposobem handlarze narkotyków znajdują miejsce, które jest doskonałą okazją do rozszerzenia terytorium ich działania.

Należy podkreślić, że prowadzenie postępowania w stosunku do tego typu aptek, o których wiadomo, że mają siedzibę w danym kraju (a więc zasadniczo typy a) i b) nie jest łatwe. Zależy to od sposobu interpretacji istniejącego już prawa. Jednak prawdziwych trudności nastrocza konieczność współpracy międzynarodowej, bez której nie będzie można uruchomić żadnych procedur sprawdzających.

Konkludując należy stwierdzić, że przestępstwa w Internecie mają cechy w znacznym stopniu utrudniające ich wykrycie oraz udowodnienie. Według FBI mniej niż 15% spraw ujawnianych jest przez organy ścigania. Wykrywanie tych przestępstw wymaga, oprócz głębokiej wiedzy, wielkiego nakładu sił i środków, umożliwiających zlikwidowanie tej przewagi, którą posiadają cyberprzestępcy.

Z każdym dniem, z każdą chwilą, w sieci znajduje się coraz więcej użytkowników. Co za tym idzie, zwiększają się przestępstwa, zwiększa się liczba ofiar. Z całą pewnością uregulowanie kwestii prawa cybernetycznego, stanowi największe wyzwanie dla prawa karnego w XXI wieku.<sup>39</sup>

Jak się zabezpieczyć przeciw przestępczości teleinformatycznej – kilka metod zapobiegania nadużyciom bezpieczeństwa sieci. „Ujawniające się coraz nowsze rodzaje naruszeń bezpieczeństwa wymagają opracowania doskonalszych technik zabezpieczenia się przed nimi. Na rynku pojawiło się wiele rozwiązań służących do ochrony zarówno dużych korporacji, mniejszych firm jak i pojedynczych użytkowników Internetu. Są to między innymi:

- firewalle – ściany ogniowe (m.in. Check Point, IPFilter, Cisco PIX Firewall);
- IDS – systemy wykrywania intruzów (m.in. Real Secure, Dragon, Snort, Tripwire);
- Honeypots (m.in. CyberCop Sting – Deception Toolkit);
- standardy Request for Comments (RFC);
- RFC 2644 – zapobiegający atakom typu smurf;
- RFC 2827 uniemożliwiający wysyłanie pakietów z adresem źródłowym pochodzącym z innej (nie własnej) klasy adresowej – antyspoofing.

Każde zdarzenie związane z sesją użytkownika na komputerze lub serwerze jest zapisywane do specjalnego pliku rejestrów. Pliki te tworzą historię działania systemu. Stanowią zapis przeszłości komputera, który ułatwia śledzenie i rozpoznawanie problemów lub ataków. Rejestry mogą być wykorzystywane przy odbudowie systemu (np. po włamaniu), ale także w prowadzeniu dochodzenia.

Każdy log powinien zawierać nazwę programu, funkcji, priorytetu, właściwej treści komunikatu oraz czas zdarzenia.<sup>40</sup>

<sup>39</sup> <http://www.vagla.pUskrypts/cybercrime.htm>, (pobrano 22.07.2004 r.)

<sup>40</sup> A. Misiuk, J. Kosiński, *Przestępczość teleinformatyczna*, Szczytno 2002, s. 103

### **Zakończenie**

Internet spełnia znaczącą rolę w kształtowaniu świadomości społecznej o współczesnym świecie, stanowi jeden z wielu czynników istotnych dla rozwoju człowieka XXI wieku.

Uzasadnionym jest domniemanie, iż wraz ze zjawiskiem rozwoju sieci internetowej, łatwości dostępu do niej i zwiększania się liczby internautów, zwiększać się będzie nadal skala przestępczości oraz będą modyfikować się sposoby dokonywania przestępstw w cyberprzestrzeni. Dlatego niezmiernie istotne jest podjęcie działań zmierzających do ograniczenia tego zjawiska przez wszelkie instytucje wychowawcze, opiekunów, rodziców, jak również organy wszelkie ścigania.

### **Streszczenie**

Internet spełnia znaczącą rolę w kształtowaniu świadomości społecznej o współczesnym świecie, stanowi jeden z wielu czynników istotnych dla rozwoju człowieka XXI wieku. Współczesne techniki przechwytywania informacji są poważnym zagrożeniem dla systemów informatycznych. Jedną z groźniejszych metod działania sprawców fałszerstw w teleinformatyce jest „duplikowanie kart bankomatowych przy użyciu wyrafinowanego wyposażenia. Wokół czytników instalowane są skanery pasków magnetycznych. Uzasadnionym jest domniemanie, iż wraz ze zjawiskiem rozwoju sieci internetowej, łatwości dostępu do niej i zwiększania się liczby internautów, nadal zwiększać się będzie skala przestępczości oraz będą modyfikować się sposoby dokonywania przestępstw w cyberprzestrzeni.

### **Summary**

Internet fulfills a significant role in shaping public awareness about the contemporary world, it is one of many factors relevant to the development of man of the twenty-first century. Modern techniques for intercepting information, have become a serious threat to computer systems. One of the most dangerous methods of perpetrators of fraud in ICT is to "duplicate ATM cards using sophisticated equipment. The magnetic stripe scanners are installed around the card readers. It is reasonable to presume that together with the phenomenon of web development, easy access and increasing number of Internet users, the crime rate will continue to increase and the methods of crime in cyberspace will be modified.

### **Bibliografia**

1. Adamski A., *Przestępczość w cyberprzestrzeni*. Toruń 2001
2. Hołyst B., *Kryminologia*. Podstawowe problemy, Warszawa 1977
3. Hołyst B., *Przestępczość w Polsce w latach 1989-2002 prognoza do 2008 r.* Warszawa 2001
4. Horoszkiewicz J., *Przestępczość komputerowa*. Szczytno 2001
5. Jakubski K., *Postępy kryminalistyki*, Zeszyt 1, 1997
6. Kołodziejczak T., Zieliński J., *Podstawy informatyki*. Warszawa 1997
7. Leś B., *Abc Internetu*. Kraków 2001
8. Materiały z seminarium naukowego nt. Techniczne aspekty przestępczości teleinformatycznej, Szczytno 8-9.06.1998 r.

9. Misiuk A., Kosiński J., *Przestępczość teleinformatyczna*. Szczytno 2002
10. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny z późn. zm. Stan prawny na 1 stycznia 2004 r.
11. Wójcik J.W., *Hacker. Geniusz czy przestępca*, (w:) „Magazyn Kryminalny 997”, 1996
12. Zeszyty Naukowe, Psyche 5. Szczecin 200, nr 311, s. 71 (w:) Zakrzewski P. Prognozowanie kryminologiczne
13. <http://ip.boo.pl/ip-info.php> (pobrano 23.11.2004 r.)
14. <http://republika.pl/systemyoperacyjne/unix.html> (pobrano 23.11.2004 r.)
15. <http://www.vagla.pUskrYpts/cybercrime.htm>, (pobrano 21.07.2004 r.)
16. <http://www.vagla.plskrypts/cybercrime.htm>, (pobrano 22.07.2004 r.)
17. <http://www.kartyonline.net/niusy.php?id=991>, (pobrano 22.07.2004 r.)
18. <http://www.vagla.pUskrYpts/cybercrime.htm>, (pobrano 22.07.2004 r.)



# **BEZPIECZEŃSTWO NARODOWE**



## **PAŃSTWO KUWEJT W POLITYCE III RZECZYPOSPOLITEJ (1991-2008)**

Kuwejt należy do ważniejszych krajów leżących na Półwyspie Arabskim, jednocześnie jest to państwo niewielkie, obejmujące swoim zasięgiem 17 818 kilometrów kwadratowych. Tę monarchię konstytucyjną zamieszkuje 2 439 000 osób, z czego ponad połowa (1 291 000) nie posiada tamtejszego obywatelstwa. Graniczy z dwoma państwami, Irakiem i Arabią Saudyjską. Głównym bogactwem, które zresztą czyni ten niewielki kraj tak ważnym, jest ropa naftowa, przyjmuje się, że znajduje się tam 10% światowych zasobów tego surowca. W kraju tym znajduje się również największy port naftowy świata.<sup>1</sup>

Dla wzajemnych stosunków gospodarczych kluczowe było *Oświadczenie Rządowe z grudnia 1993 roku, w sprawie wejścia w życie Umowy w sprawie popierania i ochrony inwestycji*. Dokument ten był o tyle ważny, że powyższe porozumienie zawarto w marcu 1990 r. w Kuwejcie, czyli jeszcze przed inwazją Iraku na ten kraj. Jasne być musiało, iż ten akt wojskowy, nawet po odparciu armii irackiej przez wojska koalicyjne, musiał utrudnić, a co najmniej opóźnić rozwój stosunków polsko-kuwejskich. W powyższym *Oświadczeniu* stwierdzono, iż *Umowa* wchodzi w życie 18 grudnia 2003 r.<sup>2</sup>

W poszczególnych artykułach *Umowy* z 1990 roku zapisano: *Definicje, Popieranie i ochrona inwestycji, Zasady traktowania, Wyłączenia, Kompensata za szkody i straty, Sekwestracja i konfiskata, Nacjonalizacja lub wywłaszczenie, Transfery, Subrogacja, Rozstrzyganie sporów inwestycyjnych, Rozstrzyganie sporów między umawiającymi się państwami, Stosunki między rządami, Zastrzeżenia, Zakres stosowania*. Dołączono do niej również *Protokół*.<sup>3</sup>

Kolejnym ważnym porozumieniem była *Umowa w sprawie unikania podwójnego opodatkowania i zapobiegania uchylaniu się od opodatkowania w zakresie podatków od dochodu i majątku*. Podpisano ją w Kuwejcie w listopadzie 1996 r. Miała ona dotyczyć w przypadku III Rzeczypospolitej podatku dochodowego od osób fizycznych, podatku dochodowego od osób prawnych, odnośnie zaś Kuwejtu, były to podatek osobowy od osób prawnych, podatek w wysokości 5% od zysków netto spółek płatny na rzecz Kuwejskiej Fundacji Popierania Nauki oraz ZAKAT. W sposób szczegółowy, w poszczególnych artykułach, opisano takie kwestie jak: *Miejsce zamieszkania lub siedziba, Zakład, Dochód z nieruchomości, Zyski przedsiębiorstw, Transport międzynarodowy, Przedsiębiorstwa powiązane, Dywidendy, Odsetki, Należności licencyjne, Zyski ze sprzedaży majątku, wolne zawody, Praca najemna, Honoraria dyrektorów, Artysty i sportowcy, Emerytury i renty, Pracownicy państwowi, Nauczyciele i praktykanci, Studenci, Inne dochody, Majątek, Unikanie podwójnego opodatkowania, Równe*

<sup>1</sup> *Przewodnik rynkowy dla przedsiębiorców*. Kuwejt, brak roku wydania, s. 2 i 5 [broszura]

<sup>2</sup> Oświadczenie rządowe z dnia 31 grudnia 1993 roku, w sprawie wejścia w życie Umowy między Rzeczpospolitą Polską a Państwem Kuwejtu w sprawie popierania i ochrony inwestycji, sporządzonej w Kuwejcie dnia 5 marca 1990 r., „Dziennik Ustaw” 1994, nr 50, poz. 200

<sup>3</sup> Umowa między Rzeczpospolitą Polską a Państwem Kuwejtu w sprawie popierania i ochrony inwestycji sporządzonej w Kuwejcie dnia 5 marca 1990 r., „Dziennik Ustaw”, 1994, nr 50, poz. 199

*traktowanie i Procedury wzajemnego porozumiewania się, Wymiana informacji, Przywileje dyplomatyczne i konsularne, Postanowienia różne, Wejście w życie.* Dodatkowo dołączono *Protokół*. Powyższe porozumienie zawarto na pięć lat, przy czym każda ze stron może je wypowiedzieć w terminie sześciu miesięcy od upływu pięcioletniego okresu jej trwania.<sup>4</sup>

Właściwe *Oświadczenie rządowe* w tej sprawie pojawiło się w czerwcu 2000 roku, 25 kwietnia tego roku obie strony w Kuwejcie wymieniły dokumenty ratyfikacyjne, od tego czasu *Umowa* zaczęła obowiązywać.<sup>5</sup>

Wspomnieć należy także o *Umowie*, która regulowała współpracę samorządów gospodarczych. W 2004 roku Krajowa Izba Gospodarcza i Kuwejcka Izba Handlu i Przemysłu podpisały właściwe *Porozumienie*.<sup>6</sup>

Najważniejszym aspektem relacji między obu państwami są wzajemne stosunki gospodarcze.

**Tabela nr 1:** Wymiana handlowa Polski z Kuwejtem

mln USA	2005	2006	2007	2008	2009	Dynamika 2008=100%
Obroty	20,9	139,5	32,2	41,1	36,9	89,7
Eksport	20,5	22,4	32,2	40,9	36,4	89,0
Import	0,4	117,1	0,04	0,2	0,5	210,5
Saldo	20,1	-94,8	32,15	41,1	35,9	

**Źródło:** <http://www.mg.gov.pl/Wsolpraca+z+zagranica/Wspolpraca+gospodarcza+Polski+z+...>, (pobrano 15.08.2012 r.)

Interesującym, a zarazem niepokojącym zjawiskiem gospodarczym jest to, iż Polska do Kuwejtu przede wszystkim wysyła swoje towary, natomiast nie sprowadza z tego bliskowschodniego państwa najważniejszego bogactwa, czyli ropy naftowej. Według danych polskiego Ministerstwa Gospodarki tylko w 2006 r. Polska zakupiła ropę naftową o wartości 117 mln dolarów. Biorąc pod uwagę 2009 rok, Polska sprowadziła z Kuwejtu przede wszystkim wyroby z metali nieżelaznych, co stanowiło aż 70% importu, resztę stanowiły wyroby włókiennicze i z tworzyw sztucznych. Strona polska do Kuwejtu sprzedawała przede wszystkim pojazdy samochodowe oraz części do nich, stanowiło to 17,9% rocznego eksportu, na drugim miejscu znalazły się wyroby przemysłu papierniczego (odpowiednio 17,3%), na trzecim miejscu gotowe artykuły spożywcze (14,9%), na czwartym wyroby różne, np. sprzęt sportowy, medyczny (13,2%) i na piątym urządzenia mechaniczne i elektryczne (12,9%).<sup>7</sup>

<sup>4</sup> Umowa między Rzeczpospolitą Polską a Państwem Kuwejtu w sprawie unikania podwójnego opodatkowania i zapobiegania uchylaniu się od opodatkowania w zakresie podatków od dochodu i majątku, „Dziennik Ustaw”, 2000, nr 69, poz. 811

<sup>5</sup> Oświadczenie rządowe z dnia 13 czerwca 2000 r. w sprawie wymiany dokumentów ratyfikacyjnych Umowy między Rzeczpospolitą Polską a Państwem Kuwejtu w sprawie unikania podwójnego opodatkowania i zapobiegania uchylaniu się od opodatkowania w zakresie podatków od dochodu i majątku, sporządzonej w Kuwejcie dnia 16 listopada 1996 r., „Dziennik Ustaw”, 2000, nr 69, poz. 812

<sup>6</sup> Ministerstwo Spraw Zagranicznych. Informator ekonomiczny o krajach świata. Kuwejt

<sup>7</sup> Kuwejt, <http://www.mg.gov.pl/Wsolpraca+z+zagranica/Wspolpraca+gospodarcza+Polski+z+...>, (pobrano 15.08.2012 r.)

Analizując inwestycje kuwejskie w III Rzeczypospolitej stwierdzić należy, iż są one minimalne. W tym przypadku można wspomnieć o *Kuwait Investment Authority* z sumą 400 mln dolarów. Firma ta ma charakter kuwejskiego funduszu majątkowego. Inwestuje przede wszystkim w nieruchomości. Obecny jest również w III Rzeczypospolitej konglomerat M. Alshaya. Podkreślić należy, że kuwejskie pieniądze są inwestowane w Polsce przez firmy działające poza granicami III Rzeczypospolitej, przede wszystkim z Wielkiej Brytanii. W przypadku inwestycji polskich w Kuwejcie, wspomnieć należy Grupę Bumar, która wraz z tamtejszą rodzimą firmą utworzyła joint-venture Bumar Gulf. Interesującą inicjatywą jest współpraca *Kuwait Energy Company* z PKN Orlen, są to poszukiwania złóż ropy naftowej i gazu na Morzu Bałtyckim.<sup>8</sup>

Ważną wizytą, na wysokim szczeblu, była podróż premiera Leszka Millera do Kuwejtu w listopadzie 2003 r. Spotkał się w tym kraju z urzędującym Premierem i Przewodniczącym Zgromadzenia Narodowego. Głównym tematem rozmów była sytuacja na Bliskim Wschodzie, sporo miejsca poświęcono sprawom współpracy polsko-kuwejskiej. Obie strony uznały, iż należy ją koniecznie zwiększyć. Podkreślić należy, iż partnerzy kuwejscy byli bardzo zainteresowani wspólnym inwestowaniem w gospodarki innych krajów regionu. Wspomnieć należy, że podczas swojej wizyty w Kuwejcie, polski Premier spotkał się również z tamtejszym Ambasadorem Stanów Zjednoczonych Ameryki Północnej. Rozmawiano o sytuacji w Iraku i możliwościach zapewnienia bezpieczeństwa i rozwoju temu krajowi. Prezes Rady Ministrów odwiedził również Polaków, zamieszkujących ten kraj. Premierowi Polski w Kuwejcie towarzyszyły również osoby, które reprezentowały gospodarkę, wymienić należy Sekretarza Stanu w Ministerstwie Skarbu Państwa czy Podsekretarza Stanu w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej. Przeprowadzili oni konsultacje z tamtejszym Ministrem Przemysłu i Handlu oraz osobami reprezentującymi Izbę Przemysłowo-Handlową. Ważnym wydarzeniem było zaproszenie do Polski premiera Kuwejtu oraz Przewodniczącego Parlamentu.<sup>9</sup>

Prezydent Aleksander Kwaśniewski, w marcu 2004 roku, odwiedził kilka państw Półwyspu Arabskiego, między innymi Kuwejt. W tym ostatnim państwie uczestniczył w rozmowach między biznesmenami polskimi i kuwejskimi. Ze swojej strony próbował zachęcić do zacieśniania wzajemnych kontaktów gospodarczych.<sup>10</sup>

W lipcu 2005 roku do Kuwejtu udał się z wizytą premier Marek Belka, towarzyszył mu między innymi Minister Obrony Narodowej. Prezes Rady Ministrów spotkał się ze swoim odpowiednikiem kuwejskim. Przedstawiciel Polski zaproponował, aby obie strony, polska i kuwejska, wspólnie zaangażowały się w inicjatywy ekonomiczne i humanitarne na terenie Iraku. Zauważył potrzebę współpracy w ramach Stambulskiej Inicjatywy Współpracy. Strona polska stwierdziła również, iż Kuwejt należy do państw traktowanych przez III Rzeczpospolitą w sposób priorytetowy (biorąc pod uwagę relacje z innymi pozaeuropejskimi krajami). Z kolei polski Minister Obrony Narodowej podkreślił potrzebę zwiększenia współpracy w dziedzinie wojskowej. Wspomnił, iż negocjuje

<sup>8</sup> Ministerstwo Spraw Zagranicznych. Informator ekonomiczny o krajach świata. Kuwejt

<sup>9</sup> Wizyta Premiera Leszka Millera na Bliskim Wschodzie dzień trzeci-Kuwejt, [http://www.poprzedniastrona.premier.gov.pl/archiwum/2130\\_10445.htm](http://www.poprzedniastrona.premier.gov.pl/archiwum/2130_10445.htm), (pobrano 16.08.2012 r.)

<sup>10</sup> Działalność międzynarodowa Prezydenta RP Aleksandra Kwaśniewskiego w latach 1996-2005, s. 26-27

się modernizację w Polsce kuwejckich czołgów, w perspektywie można Kuwejczykom sprzedawać amunicję czołgową. Stwierdził *Kuwejć uważa Polskę za bardzo ważnego partnera, który może odegrać ważną rolę w kreowaniu polityki Unii Europejskiej wobec państw Bliskiego Wschodu (...)* Muszę powiedzieć, że po kilku wcześniejszych rozmowach te dzisiejsze były pełne treści i bardzo szczerych komentarzy oraz ocen sytuacji. Widać, że im więcej kontaktów i rozmów, tym większe zaufanie, którym Polska się tutaj cieszy.<sup>11</sup>

W listopadzie 2008 roku, w Kuwejcie, przebywał z wizytą premier III Rzeczypospolitej, Donald Tusk. Omawiano sprawy związane z polityką regionalną i międzynarodową. Podkreślono potrzebę zacieśnienia kontaktów w dziedzinie inwestycyjnej i handlowej. Wraz z Premierem przybyła również grupa polskich biznesmenów. W kraju tym z tamtejszym Wiceministrem Obrony Narodowej i Szefem Sztabu Armii rozmawiali Podsekretarz Stanu ds. Polityki Obronnej MON oraz Prezes Bumaru. Stronie kuwejckiej starano się ukazać korzyści wynikające z zakupu sprzętu wojskowego oferowanego przez polską firmę.<sup>12</sup>

Do Kuwejtu przybywali również szefowie poszczególnych resortów polskiego rządu. W maju 2003 roku, do państwa kuwejckiego przybył Minister Spraw Zagranicznych III Rzeczypospolitej, Włodzimierz Cimoszewicz. W Kuwejcie spędził jeden dzień, spotykając się z Przewodniczącym Zgromadzenia Narodowego, Ministrem Spraw Zagranicznych, Ministrem Informacji, p.o. Ministrem Ropy Naftowej, i p.o. Ministrem Finansów i Planowania. W. Cimoszewicz powiedział *moi rozmówcy bardzo otwarcie dzielili się swoją wiedzą o sytuacji panującej w Iraku, o wszystkich nadziejach i elementach ryzyka. Zadeklarowali gotowość do bardzo bliskiej, codziennej współpracy z nami. W tej chwili w gruncie rzeczy otworzyliśmy kolejną ścieżkę, omówiliśmy mechanizmy współpracy w zakresie działań w naszym sektorze. Jestem przekonany, że wszystkie nasze oczekiwania, jakie towarzyszyły przyjazdowi do Kuwejtu, zostały zaspokojone.*<sup>13</sup>

Ważnym aspektem stosunków polsko-kuwejckich była wizyta w tym ostatnim kraju Ministra Obrony Narodowej III Rzeczypospolitej we wrześniu 2003 r. Spotkał się tam z Premierem, rozmawiano głównie o współpracy w zakresie przywracania spokoju w Iraku. Polski Minister spotkał się również z tamtejszym Wicepremierem, pełniącym również funkcję Ministra Obrony. Tematem rozmowy były możliwości współpracy wojskowej między obydwojoma państwami.<sup>14</sup>

Nie był to jedyny Minister Obrony Narodowej Polski, który przebywał w Kuwejcie. Wspomnieć należy o podróży Bogdana Klicha z października 2008 roku, rozmawiał z tamtejszym szefem Biura Bezpieczeństwa Narodowego. Omawiano możliwości współpracy między resortami. Polski Minister omawiał także szczegóły planowanego wyjazdu do Kuwejtu Premiera Donalda Tuska.<sup>15</sup>

<sup>11</sup> Robocza wizyta premiera RP w Kuwejcie,

[http://www.poprzedniastrona.premier.gov.pl/archiwum/2130\\_14320.htm](http://www.poprzedniastrona.premier.gov.pl/archiwum/2130_14320.htm), (pobrano 16.08.2012 r.)

<sup>12</sup> Prezes Bumaru w składzie delegacji premiera RP Donalda Tuska w Kuwejcie i Katarze, <http://www.bumar.co/aktualnosci/2008/11/prezes-bumaru-w-skladzie-delegacji-pre...>, (pobrano 15.08.2012 r.)

<sup>13</sup> Robocze wizyty Ministra Spraw Zagranicznych Włodzimierza Cimoszewicza w Iranie i Kuwejcie, <http://www.msz.gov.pl/24-26,maja,Robocze,wizyty,Ministera,Spraw,Zagranicznych,Wlodzimierza,Cimoszewicza,w,Iranie,i,Kuwejcie.,1936.html>, (pobrano 10.08.2012 r.)

<sup>14</sup> Galeria, [www.mon.gov.pl/pl/galeria/160](http://www.mon.gov.pl/pl/galeria/160), (pobrano 16.08.2012 r.)

<sup>15</sup> Klich odwiedził Kuwejt, <http://www.gover.pl/news/szczegoly/guid/klich-odwiedzil-kuwejt/>, (pobrano 12.07.2012 r.)

Szczególnie ważną wydaje się wizyta w Kuwejcie Ministra Skarbu Aleksandra Grada, miała ona miejsce w listopadzie 2008 r. Przedstawiciel państwa polskiego spotkał się z kuwejckim Ministrem Finansów, Ministrem Ropy Naftowej, szefem *Kuwait Investment Authority*, a także osobami reprezentującymi takie firmy jak: *Kuwait Petroleum Corporation*, *Kuwait Petroleum International*, *Kuwait Foreign Petroleum Exploration Company*. Stronę polską reprezentowali między innymi przedstawiciele Zakładów Azotowych Puławy, Nafty Polskiej, PKN Orlen, Polskiego Górnictwa Naftowego i Gazownictwa, Enei, Giełdy Papierów Wartościowych, Lot-u. Omawiano możliwości współpracy gospodarczej między Polską i Kuwejtem.<sup>16</sup>

Z wizyt na niższym szczeblu wymienić można przyjazd do Kuwejtu w marcu 1992 roku Wiceministra Współpracy z Zagranicą, kolejna wizyta Wiceministra tego resortu miała miejsce lipcu 1995 roku. W styczniu 2004 roku Kuwejt odwiedził Wiceminister Gospodarki, Pracy i Polityki Socjalnej. W kwietniu 1992 r. do Kuwejtu wyjechał Wiceminister Spraw Zagranicznych, w marcu 2009 roku w tym kraju przebywał Minister Sportu i Turystyki.<sup>17</sup>

Wspomnieć należy, że w polskim parlamencie powstała w marcu 2012 r. Polsko-Kuwejcka Grupa Parlamentarna. Na jej czele stanął przedstawiciel Prawa i Sprawiedliwości, zasiadający w fotelu senatora – Stanisław Kogut. Jego zastępcą został wybrany senator z Platformy Obywatelskiej, Piotr Zientarski. Cała Grupa liczyła 14 osób, z czego 12 było senatorami, a tylko dwóch reprezentowało Sejm.<sup>18</sup>

Polsko-Kuwejcka Grupa Parlamentarna działała również w poprzednich kadencjach Sejmu, ważniejszym wydarzeniem z jej historii był wyjazd do Kuwejtu delegacji tej Grupy w kwietniu 2006 r. Polacy spotkali się z Przewodniczącym Zgromadzenia Narodowego Przewodniczącym Grupy Kuwejcko-Polskiej, Wiceministrem Spraw Zagranicznych, Wiceministrem Zdrowia, Wiceministrem Energii i Wiceprzewodniczącym Kuwejckiej Izby Przemysłowo-Handlowej. Strona polska podkreśliła, iż pragnie wspierać, kreować współpracę gospodarczą między przedsiębiorcami obu krajów. Wydaje się, iż wizyta ta przyniosła wymierne skutki, w tym kontekście wymienić należy rozmowy PLL LOT S.A. z partnerem kuwejckim (maj tego roku) w sprawie bezpośredniego połączenia lotniczego między Polską a Kuwejtem, innym pozytywnym aspektem wizyty delegacji parlamentarnej było zwiększenie akcji marketingowej polskich ośrodków wypoczynkowych, w tym bliskowschodnim kraju.<sup>19</sup>

We wrześniu 2004 roku do Polski z wizytą Kuwejcko-Polska Grupa Parlamentarna. W Senacie omawiano sprawy związane z wzajemnymi relacjami. Przedstawiciel strony polskiej (Marszałek Senatu) stwierdził, że o ile stosunki polityczne są wzorcowe, to nadal należy rozwijać stosunki gospodarcze, które pozostają, w porównaniu z politycznymi, w tyle. Podobnie ma się rzecz z kontaktami na szczeblu parlamentarnym. Przedstawiciel strony kuwejckiej, oprócz podziękowań za pomoc Polski i wspieranie Kuwejtu, kiedy został zaatakowany przez Irak, zauważył, że wzajemne relacje mogą ulec zagęszczeniu

<sup>16</sup> Grad już rozmawia w Kuwejcie, [http://forsal.pl/artykuly/93430,grad\\_juz\\_rozmawia\\_w\\_kuwejcie.html](http://forsal.pl/artykuly/93430,grad_juz_rozmawia_w_kuwejcie.html), (pobrano 12.07.2012 r.)

<sup>17</sup> Stosunki dyplomatyczne Polski. Informator. Tom IV, Afryka i Bliski Wschód 1918-2009, red. K. Szczepanik, A. Herman-Lukasik, B. Janicka. Warszawa 2-10, s. 163-165

<sup>18</sup> Współpraca międzynarodowa Sejmu, <http://www.sejm.gov.pl/SQL2.nsf/skladgr?OpenAgent&212&PL>, (pobrano 15.08.2012 r.)

<sup>19</sup> Kontakty polsko-kuwejckie, <http://www.kuwejt.polemb.net/?document=67>, (pobrano 15.08.2012 r.)

dopiero po obaleniu rządów Husajna w Iraku. Jednocześnie stwierdził, iż strona polska powinna zwiększyć działalność promocyjną w Kuwejcie, tak, aby była postrzegana jako interesujący pod względem ekonomicznym kraj.<sup>20</sup>

Podkreślić należy, że również do Polski przybywali z wizytą wysocy przedstawiciele państwa kuwejckiego. W maju 1993 r. Polskę odwiedził specjalny wysłannik Emira tego bliskowschodniego państwa, była to misja skierowana do Prezydenta III Rzeczypospolitej. We wrześniu 1994 roku, październiku 1995 roku, wrześniu 2000 roku i wrześniu 2004 roku w Polsce przebywali przedstawiciele Parlamentu kuwejckiego. W styczniu 1996 r. w Warszawie miały miejsce rozmowy dotyczące relacji między tymi dwoma państwami, stronę polską reprezentował Wiceminister Spraw Zagranicznych, kuwejcką zaś tamtejszy zastępca szefa Resortu Spraw Zagranicznych. Szczególnie ważnym wydarzeniem był przyjazd do Polski w październiku 2003 roku Ministra Spraw Zagranicznych Kuwejtu. Jego doniosła rola wynikała z faktu, iż polityk ten otworzył w stolicy państwa polskiego Ambasadę Kuwejtu. Z innych ważnych wizyt przedstawicieli Kuwejtu w Polsce wymienić należy przyjazd przedstawicieli Kuwejckiego Zarządu Inwestycji (sierpień 1997), udział Kuwejczyków w konferencji „Ku wspólnocie demokracji” (Warszawa czerwiec 2000 r.), odwiedziny Szefa Sztabu Armii Kuwejtu (czerwiec 2005 r.), wizytę delegacji Agencji ds. Rolnictwa i Zasobów Rybnych (lipiec 2008) czy przyjazd siostry Emira Kuwejtu (kwiecień 2009).<sup>21</sup>

Wspomnieć również należy, iż w Kuwejcie stara się być aktywna polska ambasada. Szczególnie bogaty pod tym względem był 2008 r., przykładowo, w sierpniu polski ambasador spotkał się z dwoma kuwejckimi Ministrami: Zdrowia oraz Informacji. Z tym pierwszym omawiał sprawy ewentualnego leczenia się mieszkańców Kuwejtu w Polsce (przede wszystkim uzdrowiska i sanatoria). Z drugim Ministrem rozmawiał o znaczeniu informacji w zbliżeniu obu narodów. Uznano potrzebę współpracy między agencjami informacyjnymi obu krajów. W lipcu tego samego roku polski dyplomata rozmawiał z kuwejckim Ministrem Spraw Wewnętrznych. Tematem rozmowy było poszerzenie współpracy między obydwojma krajami. Zauważono, iż coraz więcej Polaków odwiedza ten kraj. Również w tym miesiącu nastąpiło spotkanie między polskim dyplomata a Ministrem Ropy Naftowej i Ministrem ds. Elektryczności i Wody. Analizowano możliwości współpracy ekonomicznej, obydwie strony zgodziły się, że należy wzmocnić istniejące już relacje.<sup>22</sup>

Interesująco przedstawia się udział Polaków, zamieszkujących w Kuwejcie, w wyborach na Prezydenta III Rzeczypospolitej w 2005 roku. Obliczono, że przystąpić do nich może 183 obywateli polskich, w I turze głosowało 121 osób (66,12% uprawnionych), zdecydowanym zwycięzcą został Donald Tusk, uzyskując 81 głosów, kolejny kandydat, Lech Kaczyński, uplasował się na drugim miejscu, przekonując do siebie 25 Polaków, Marek Borowski zdobył 7, a Henryka Bochniarz

<sup>20</sup> Wizyta Kuwejcko-Polskiej Grupy Parlamentarnej, <http://ww2.senat.pl/k4/agenda/goscie/981008.HTM>, (pobrano 16.08.2012 r.)

<sup>21</sup> Stosunki dyplomatyczne Polski. Informator. Tom IV, Afryka i Bliski Wschód 1918-2009, red. K. Szczepanik, A. Herman-Lukasik, B. Janicka, s. 163-165

<sup>22</sup> Archiwum 2007-2008, <http://www.kuwejt.polemb.net/?document=141>, (pobrano 15.08.2012 r.)



3 głosy. Ostatecznie, w drugiej turze, przy frekwencji 76,55% wygrał Donald Tusk zdobywając 85 głosów, wyprzedzając Lecha Kaczyńskiego 24 głosami.<sup>23</sup>

We wrześniu tego roku odbyły się również wybory do polskiego Sejmu i Senatu. Na 158 osób uprawnionych do procedury wyborczej przystąpiło 137 osób (6 głosów było nieważnych), co świadczyło o wysokiej frekwencji – 86,7%. Miażdżące zwycięstwo uzyskała Platforma Obywatelska, zdobywając 67 głosów, Prawo i Sprawiedliwość uplasowało się na drugim miejscu z liczbą 25 głosów, Sojusz Lewicy Demokratycznej zdobył zaufanie 12 Polaków, a na czwartym miejscu znalazła się Socjaldemokracja Polska – 8 głosujących. Ta sama ilość Polaków głosowała w wyborach do Senatu, przy czym oddano tylko 3 nieważne głosy. Pierwsze miejsce uzyskał Krzysztof Piesiewicz (72), drugie Marek Rocki (62), trzecie Zbigniew Romaszewski (50) a czwarte Ewa Tomaszewska (38).<sup>24</sup>

Niewątpliwie kontakty między Polską i Kuwejtem pozostawiają wiele do życzenia. Strona polska powinna zintensyfikować działania, których celem byłoby rzeczywista poprawa relacji o charakterze gospodarczym. W tym kontekście pamiętać należy o innych krajach, które niekoniecznie przyjaźnie zapatrywałyby się na te relacje, obawiając się, iż stracą swój monopol w decydowaniu o tym, co dzieje się na Bliskim Wschodzie. Nie oznacza to jednak, że Polska skazana jest na bycie drugorzędnym aktorem politycznym na Bliskim Wschodzie.

### Streszczenie

Autor przeanalizował najważniejsze dokumenty, jakie zawarły między sobą Kuwejt i III Rzeczpospolita. Opisał wizyty przedstawicieli władz kuwejskich w Polsce i władz polskich w Kuwejcie. Wspomniał o udziale polskich i kuwejskich przedsiębiorstw w wymianie handlowej.

### Summary

The author has analyzed the most important documents signed between the State of Kuwait and the Third Republic of Poland. He described the visit to State of Kuwait government officials in Poland and the Polish authorities in the State of Kuwait. He mentioned the participation of Polish and Kuwaiti companies in the trade.

### Bibliografia

1. *Przewodnik rynkowy dla przedsiębiorców*. Kuwejt, brak roku wydania, s. 2 i 5 [broszura]
2. Oświadczenie rządowe z dnia 31 grudnia 1993 roku, w sprawie wejścia w życie Umowy między Rzeczpospolitą Polską a Państwem Kuwejtu w sprawie popierania i ochrony inwestycji, sporządzonej w Kuwejcie dnia 5 marca 1990 r., „Dziennik Ustaw” 1994, nr 50, poz. 200
3. Umowa między Rzeczpospolitą Polską a Państwem Kuwejtu w sprawie popierania i ochrony inwestycji sporządzoną w Kuwejcie dnia 5 marca 1990 r., „Dziennik Ustaw”, 1994, nr 50, poz. 199

<sup>23</sup> I oraz II tura wyborów prezydenckich, <http://www.kuwejt.polemb.net/?document=31>, (pobrano 15.08.2012 r.)

<sup>24</sup> Wybory do Sejmu i Senatu RP w Kuwejcie, <http://www.kuwejt.polemb.net/?document=32>, (pobrano 15.08.2012 r.)

4. Umowa między Rzeczpospolitą Polską a Państwem Kuwejt w sprawie unikania podwójnego opodatkowania i zapobiegania uchylaniu się od opodatkowania w zakresie podatków od dochodu i majątku, „Dziennik Ustaw”, 2000, nr 69, poz. 811
5. Oświadczenie rządowe z dnia 13 czerwca 2000 r. w sprawie wymiany dokumentów ratyfikacyjnych Umowy między Rzeczpospolitą Polską a Państwem Kuwejt w sprawie unikania podwójnego opodatkowania i zapobiegania uchylaniu się od opodatkowania w zakresie podatków od dochodu i majątku, sporządzonej w Kuwejcie dnia 16 listopada 1996 roku, „Dziennik Ustaw”, 2000, nr 69, poz. 812
6. Ministerstwo Spraw Zagranicznych. Informator ekonomiczny o krajach świata. Kuwejt
7. Kuwejt, (pobrano 15.08.2012 r.)  
<http://www.mg.gov.pl/Wspolpraca+z+zagranica/Wspolpraca+gospodarcza+Polski+z+...>
8. Ministerstwo Spraw Zagranicznych. Informator ekonomiczny o krajach świata. Kuwejt
9. Wizyta Premiera Leszka Millera na Bliskim Wschodzie dzień trzeci-Kuwejt, [http://www.poprzedniastrona.premier.gov.pl/archiwum/2130\\_10445.htm](http://www.poprzedniastrona.premier.gov.pl/archiwum/2130_10445.htm) (pobrano 16.08.2012 r.)
10. Działalność międzynarodowa Prezydenta RP Aleksandra Kwaśniewskiego w latach 1996-2005
11. Robocza wizyta premiera RP w Kuwejcie, [http://www.poprzedniastrona.premier.gov.pl/archiwum/2130\\_14320.htm](http://www.poprzedniastrona.premier.gov.pl/archiwum/2130_14320.htm), (pobrano 16.08.2012 r.)
12. Prezes Bumaru w składzie delegacji premiera RP Donalda Tuska w Kuwejcie i Katarze, <http://www.bumar.co/aktualnosci/2008/11/prezes-bumaru-w-skladzie-delegacji-pre...>, (pobrano 15.08.2012 r.)
13. Robocze wizyty Ministra Spraw Zagranicznych Włodzimierza Cimoszewicza w Iranie i Kuwejcie, <http://www.msz.gov.pl/24-26,maja,Robocze,wizyty,Ministera,Spraw,Zagranicznych,Wlodzimierza,Cimoszewicza,w,Iranie,i,Kuwejcie.,1936.html>, (pobrano 10.08.2012 r.)
14. Galeria, [www.mon.gov.pl/pl/galeria/160](http://www.mon.gov.pl/pl/galeria/160), (pobrano 16.08.2012 r.)
15. Klich odwiedził Kuwejt, <http://www.gover.pl/news/szczegoly/guid/klich-odwiedzil-kuwejt/>, (pobrano 12.07.2012 r.)
16. Grad już rozmawia w Kuwejcie, [http://forsal.pl/artykuly/93430,grad\\_juz\\_rozmawia\\_w\\_kuwejcie.html](http://forsal.pl/artykuly/93430,grad_juz_rozmawia_w_kuwejcie.html), (pobrano 12.07.2012 r.)
17. Stosunki dyplomatyczne Polski. Informator. Tom IV, Afryka i Bliski Wschód 1918-2009, red. K. Szczepanik, A. Herman-Lukasik, B. Janicka. Warszawa 2010
18. Współpraca międzynarodowa Sejmu, <http://www.sejm.gov.pl/SQL2.nsf/skladgr?OpenAgent&212&PL>, (pobrano 15.08.2012 r.)
19. Kontakty polsko-kuwejckie, <http://www.kuwejt.polemb.net/?document=67>, (pobrano 15.08.2012 r.)
20. Wizyta Kuwejcko-Polskiej Grupy Parlamentarnej, <http://ww2.senat.pl/k4/agenda/goscie/981008.HTM> (pobrano 16.08.2012 r.)

21. Stosunki dyplomatyczne Polski. Informator. Tom IV, Afryka i Bliski Wschód 1918-2009, red. K. Szczepanik, A. Herman-Łukasik, B. Janicka
22. Archiwum 2007-2008, <http://www.kuwejt.polemb.net/?document=141>, (pobrano 15.08.2012 r.)
23. I oraz II tura wyborów prezydenckich, <http://www.kuwejt.polemb.net/?document=31>, (pobrano 15.08.2012 r.)
24. Wybory do Sejmu i Senatu RP w Kuwejcie, <http://www.kuwejt.polemb.net/?document=32>, (pobrano 15.08.2012 r.)



# **PEDAGOGIKA**



**Sławomir CIASTEK**

Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa z siedzibą w Poznaniu

**Wacław BAŃK**

Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II

## **WPLYW AKTYWIZACJI PRZEKONAŃ O WŁASNYCH MOŻLIWOŚCIACH NA PROCES KLASYFIKACJI**

Jednym z ciekawszych wątków współczesnej poznawczej psychologii są eksperymentalne badania regulacyjnych efektów aktywizowania określonych aspektów samowiedzy. Samowiedza rozumiana jest tutaj jako bogaty, wieloaspektowy zbiór przekonań jednostki na swój temat.<sup>1</sup> Jest częścią osobistej wiedzy danej osoby, odnoszącej się do niej jako odrębnego obiektu w świecie.

Zakłada się, że samowiedza nie jest tyle statycznym i raz na zawsze ustalonym samoopisem, co raczej, dynamiczną wiedzą, która pełni istotną rolę we procesach samoregulacji.<sup>2</sup> Dodatkowo, spośród bogatego zbioru przekonań na własny temat w danym momencie i w danej sytuacji aktywna jest tylko pewna ich część, zgodnie z regułami tzw. dostępności poznawczej (*construct accessibility*)<sup>3</sup>. Głównym przedmiotem niniejszego artykułu jest wpływ sytuacyjnego zaktywizowania określonego aspektu samowiedzy (Ja możliwościowego) na poziom wykonania zadania, które samo w sobie może nie odnosić się do zaktywizowanych przekonań na temat Ja.

Dotychczasowe badania z tego obszaru skupiały się przede wszystkim na skutkach modyfikowania czasowej dostępności poznawczej tzw. standardów Ja, do których należą m.in. odróżnione przez Higginsa<sup>4</sup> Ja idealne (*Jaki chciałbym być?*) i Ja powinnościowe (*Jaki powinienem być*), czy opisane przez Ogilvie<sup>5</sup> Ja niepożądane (*Jaki nie chciałbym być?*). W badaniach tych zakładano, że aktywizacja treści Ja idealnego vs powinnościowego uruchamia odmienny – promocyjny vs prewencyjny – styl samoregulacji.<sup>6</sup> Nowość badania opisywanego w tym artykule polega na skupieniu uwagi na Ja możliwościowym, jako na tym aspekcie samowiedzy, który do tej pory był prawie całkowicie pomijany, a wydaje się pełnić ważną rolę w procesach samoregulacji.

Ja możliwościowe (*can self*) to reprezentacje poznawcze tych cech lub właściwości osoby, w których możliwość posiadania ona wierzy, lub wierzy w to, że

---

<sup>1</sup> J. Neckar, *Samowiedza i jej bohater*. (w:) A. Niedźwieńska, J. Neckar (red.), *Poznaj samego siebie czyli o źródłach samowiedzy*. Warszawa 2009, s. 17-32

<sup>2</sup> C.M. Brown, A.R. McConnel, *Effort or escape: Self-concept structure determines self-regulatory behavior*. (w:) "Self and Identity". 2009, nr 8, s. 365-377

<sup>3</sup> E.T. Higgins, *Does personality provide unique explanations for behavior? Personality as cross-person variability in general principles*. (w:) "European Journal of Personality". 2000; E.T. Higgins, A.G. King, G.H. Mavin, *Individual construct accessibility and subjective impressions and recall*. (w:) "Journal of Personality and Social Psychology". 1982, nr 43, s. 35-47

<sup>4</sup> E.T. Higgins, *Self discrepancy: A theory relating self and affect*. (w:) "Psychological Review". 1987, nr 94, s. 319-340

<sup>5</sup> D.M. Ogilvie, *The undesired self: a neglected variable in personality research*. (w:) "Journal of Personality and Social Psychology". 1987, nr 52, s. 379-385

<sup>6</sup> N. Liberman, D.C. Molden, L.C. Idson, E.T. Higgins, *Promotion and prevention focus on alternative hypotheses: Implications for attributional functions*. (w:) "Journal of Personality and Social Psychology". 2001, nr 80, s. 5-18

inni przypisują jej możliwość ich posiadania – również w przyszłości.<sup>7</sup> Pojęcie Ja możliwościowego zakorzenione jest w szerszym kontekście teorii Ja możliwych (*possibile selves*) zaproponowanej przez Markus i Nurius.<sup>8</sup> Ten drugi termin ma jednak szersze znaczenie. Można powiedzieć, że Ja możliwościowe jest jednym z kilku typów Ja możliwych. Jest to ten aspekt Ja możliwych, który nie tylko można sobie wyobrazić lub o którym można marzyć, ale dodatkowo jest on postrzegany przez podmiot jako rzeczywiście możliwy do osiągnięcia.<sup>9</sup> To oczekiwanie zakorzenione jest w przypisywanych sobie posiadanych zdolnościach, możliwościach, ale także ograniczeniach i słabościach. Ja możliwościowe zawiera więc zarówno pożądane jak i niepożądane wizje siebie. Pierwsze odnoszą się do pozytywnych możliwości, które są oczekiwane z nadzieją, a drugie do negatywnych możliwości, których jednostka oczekuje z niepokojem lub niechęcią. Zauważono jednocześnie tendencję do swoistego „pozytywnego skrzywienia” (*positive bias*) – tendencję do myślenia o własnych możliwościach raczej w pozytywnych niż negatywnych kategoriach.<sup>10</sup> Ja możliwościowe nie funkcjonuje oczywiście w oderwaniu od wspomnianych wyżej standardów Ja (np. Ja idealnego, powinnościowego czy niepożądanego). Nie da się go jednak sprowadzić do standardów Ja, bo są to te treści standardów, które są postrzegane nie tylko jako pożądane lub niepożądane, ale dodatkowo jako osiągalne. Przekonanie o owej osiągalności bazuje na samowiedzy dotyczącej posiadanych zdolności i zasobów oraz ograniczeń.

Konstrukt Ja możliwych bliski jest również pojęciu przekonań o własnej skuteczności (self-efficacy) Bandury<sup>11</sup> jednak i tu zarysowują się istotne różnice, a przeprowadzone przez nas badanie istotnie różni się od podejścia Bandury. W klasycznym paradygmacie badań przekonań o własnej skuteczności silnie podkreśla się, że przekonania te w swojej treści muszą specyficznie odnosić się do treści zadania, jeśli mają mieć wpływ na poziom jego wykonania. Bada się więc znaczenie przekonań dotyczących określonego obszaru (np. umiejętności samoobrony w sytuacji zagrożenia) dla funkcjonowania osoby w tym właśnie specyficznym obszarze.<sup>12</sup> Celem naszych badań nie jest podważanie doskonale udokumentowanych tez Bandury (por. np. Maddux, Volkmann<sup>13</sup>). Poruszana przez nas problematyka jest bliska temu obszarowi badań, koncentruje się jednak na nieco innym aspekcie problemu. W prezentowanym tu badaniu interesuje nas wpływ aktywizacji przekonań o własnych możliwościach na funkcjonowanie osoby w zadaniu, które nie odnosi się do treści zaktywizowanych przekonań. W celu zaktywizowania Ja możliwościowego prosiliśmy osoby badane o wymienienie cech

<sup>7</sup> E.T. Higgins, O. Tykocinski, J. Voolkes, *Patterns of self-beliefs: The psychological significance of relations among the actual, ideal, ought, can, and future selves*. (w:) J.M. Olson, M.P. Zanna (red.), *Self-inference processes: The Ontario Symposium*. 1990, nr 6, s. 153-190

<sup>8</sup> H. Markus, P. Nurius, *Possible selves*. (w:) „American Psychologist”. 1986, nr 41, s. 954-969

<sup>9</sup> ibidem

<sup>10</sup> C.S. Carver, S.L. Reynolds, M.F. Scheier, *The possible selves of optimists and pessimists*. (w:) „Journal of Research in Personality”. 1994, nr 28, s. 133-141; H. Markus, P. Nurius, *Possible selves*. (w:) „American Psychologist”. 1986, nr 41, s. 954-969

<sup>11</sup> A. Bandura, *Much ado over a faulty conception of perceived self-efficacy grounded in faulty experimentation*. (w:) „Journal of Social and Clinical Psychology”. 2007, nr 26, s. 641-658

<sup>12</sup> E.M. Ozer, A. Bandura, *Mechanisms governing empowerment effects: A self-efficacy analysis*. (w:) „Journal of Personality and Social Psychology”. 1990, nr 58, 472-486

<sup>13</sup> J.E. Maddux, J. Volkman, *Self-efficacy*. (w:) R.H. Huyle (Ed.): *Handbook of personality and self-regulation*. Chichester 2010, s. 315-331



składających się na ten aspekt samowiedzy. Wypisując te cechy osoby badane miały pełną swobodę w doborze treści samoopisu (nie było żadnej gotowej listy cech), tak aby wygenerowane listy miały jak najbardziej osobisty i indywidualny charakter. W efekcie treści samoopisów były bardzo zróżnicowane między osobami, natomiast zadanie, nad którym badani pracowali w następnym kroku było takie samo dla wszystkich osób. Jednocześnie było mało prawdopodobne, aby treść zadania odnosiła się w bezpośredni sposób do treści zaktywizowanej samowiedzy, gdyż na etapie manipulacji eksperymentalnej badani nie znali jeszcze charakteru zadania, które będą wykonywali.

Celem prezentowanego badania było więc sprawdzenie wpływu aktywizacji indywidualnie zróżnicowanych treści Ja możliwościowego na poziom wykonania zadania niezwiązanego bezpośrednio z treścią zaktywizowanej samowiedzy oraz towarzyszący temu nastrój. Postulowaliśmy, że wpływ taki jest możliwy oraz, że jest on pozytywny, w tym sensie, że aktywizacja Ja możliwościowego usprawnia przebieg procesu wykonania zadania (hipoteza 1). Przyjmując, że Ja możliwościowe jest jednym z aspektów tzw. Ja możliwych, które pełnią ważną rolę w procesach motywacyjnych<sup>14</sup> oraz że Ja możliwe formułowane są częściej w kategoriach pozytywnych niż negatywnych,<sup>15</sup> można spodziewać się, że aktywizacja takich pozytywnych oczekiwań dotyczących Ja usprawnia proces regulacji zachowań co również skutkuje bardziej pozytywnym nastrojem. Oczekiwaliśmy, że wystąpi tu efekt zaktywizowania optymistycznych przekonań na temat siebie.<sup>16</sup> Tak sformułowana hipoteza zakłada, że tym, co pozytywnie wpływa na poziom wykonania zadania, są nie tylko przekonania o własnej skuteczności specyficznie związane z treścią zadania (jak to udowodniono w licznych badaniach prowadzonych w paradygmacie teorii Bandury), ale także sytuacyjnie zaktywizowane „poczucie”, że posiada się wiele potencjalności i możliwości. Zakładamy, że to „poczucie” wpływa pozytywnie na motywację, wzmacniając przekonanie, że posiadane możliwości i zasoby pomogą w rozwiązaniu trudnego zadania. Dodatkowo postulowano także, że nastrój po wykonaniu zadania będzie bardziej pozytywny w grupie z aktywizacją Ja możliwościowego w porównaniu z grupą kontrolną (hipoteza 2). Miało to mieć bezpośredni związek z poziomem wykonania zadania.

### Metoda

#### Osoby badane

Przebadano 80 studentów (40 kobiet) w wieku od 19 do 25 lat ( $M=21,00$ ,  $SD=1,6$ ), losowo przydzielonych do grupy eksperymentalnej i kontrolnej. Grupa eksperymentalna liczyła 39 osób (19 kobiet) a kontrolna 41 osób (21 kobiet).

<sup>14</sup> D. Oyserman, L. James, *Possible selves: From content to process*. (w:) K.D. Markman, W.M.P. Klein, J.A. Suhr (red.): *Handbook of imagination and mental stimulation*. New York 2009, s. 373-394

<sup>15</sup> H. Markus, P. Nurius, *Possible selves*. (w:) "American Psychologist". 1986, nr 41, s. 954-969

<sup>16</sup> C.S. Carver, S.L. Reynolds, M.F. Scheier, *The possible selves of optimists and pessimists*. (w:) "Journal of Research in Personality". 1994, nr 28, s. 133-141; C.S. Carver, M.F. Scheier, S.C. Segerstrom, *Optimism*. (w:) Clinical "Clinical Psychology Review". 2010, nr 30, s. 879-889; I. Brissette, M.F. Scheier, C.S. Carver, *The role of optimism in social network development, coping, and psychological adjustment during a life transition*. (w:) "Journal of Personality and Social Psychology". 2002, nr 82, s. 102-111

Osoby badane pochodziły z 19 kierunków studiów: kierunki społeczne (N=26), humanistyczne (N=19), ekonomiczne (N=20), prawa i administracji (N=10), biologiczne i przyrodnicze (N=5).

#### Zadanie na klasyfikację

Do weryfikacji głównej hipotezy mówiącej o pozytywnym wpływie aktywizacji Ja możliwościowego na poziom wykonania zadania wykorzystaliśmy zadanie o charakterze poznawczym, polegające na klasyfikowaniu obiektów. Główną zmienną zależną w przeprowadzonym przez nas badaniu jest efektywność procesu klasyfikacji. Zadanie miało charakter komputerowy i polegało na kategoryzowaniu słów. Na ekranie komputera prezentowano cztery słowa (np. trapez, okrąg, walec, romb), a zadaniem badanego było wybranie słowa, które nie pasuje do pozostałych trzech (tu: walec). Zadanie składało się z serii następujących po sobie zestawów słów. Czas ekspozycji jednego zestawu wynosił 12 s, a przerwa między nimi – 3 s. Badany udzielał odpowiedzi naciskając odpowiedni klawisz komputera w trakcie ekspozycji danego zestawu słów (odpowiedź udzielona po czasie była oceniana jako nieprawidłowa). Wskaźnikiem efektywności wykonania zadania była suma poprawnych odpowiedzi.

#### Procedura

Przeprowadzone badanie eksperymentalne składało się z czterech głównych etapów: (1) pretest, (2) manipulacja, (3) zadanie właściwe – posttest, (4) pomiar nastroju po wykonaniu zadania. Eksperyment miał charakter komputerowo-papierowy. Komputerową część eksperymentu przeprowadzono wykorzystując oprogramowanie *E-Prime 2.0*.<sup>17</sup> Badanie odbywało się indywidualnie w wystandaryzowanych warunkach.

Procedurę badania rozpoczynało podanie ujednoczonej informacji na temat przebiegu badania w celu zachowania jak największej standaryzacji. Następnie osoby badane wypełniały metryczkę z podstawowymi danymi, takich jak wiek, płeć, kierunek studiów oraz uczelnia. Kolejno następowała pierwsza część komputerowa – wykonanie pierwszego zadania polegającego na kategoryzacji słów, które pełniło tu funkcję pretestu. Na tym etapie zadanie składało się z serii następujących po sobie dziesięciu zestawów słów prezentowanych między osobami w sposób losowy (Tabela 1).

**Tabela nr 1:** Zestawy słów wykorzystane w zadaniu na kategoryzację na etapie pretestu

zestaw	1	2	3	4	poprawna odpowiedź
1	duet	kwartet	kwintet	tryptyk	4
2	dorsz	rekin	wieloryb	tuńczyk	3
3	allegro	piccolo	allegretto	presto	2
4	le parkour	karate	capoeira	boks	1

<sup>17</sup> A. Eshman, W. Schneider, A. Zuccolotto, *E-Prime. Reference guide*. Pittsburgh 2002

zestaw	1	2	3	4	poprawna odpowiedź
5	epika	liryka	dramat	komedia	4
6	dąb	topola	głóg	brzoza	3
7	sekunda	cal	kilogram	amper	2
8	chleb	mleko	zupa	sok	1
9	typowy	reprezentatywny	charakterystyczny	ważny	4
10	progres	postęp	regres	rozwój	3

**Tabela nr 2:** Zestawy słów wykorzystane w zadaniu na kategoryzację na etapie zadania właściwego (posttestu).

zestaw	1	2	3	4	poprawna odpowiedź
1	ssaki	gady	ptaki	owady	4
2	poseł	delegat	wyborca	reprezentant	3
3	bokser	szermierz	dżudoka	karateka	2
4	znak	nuta	cyfra	litera	1
5	tenor	bas	baryton	sopran	4
6	trapez	koło	walec	romb	3
7	heblować	wiercić	polerować	szlifować	2
8	deprecjonować	szacować	oceniać	wartościować	1
9	wniosek	konkluzja	puenta	analiza	4
10	rozdzielenie	separacja	akcesja	demarkacja	3
11	Poznań	Radom	Białystok	Kielce	2
12	Nashville	Teksas	Arizona	Montana	1
13	welna	elana	bawełna	tkanina	4
14	hymn	oda	nowela	elegia	3
15	samba	tango	rumba	salsa	2
16	stal	złoto	żelazo	miedź	1
17	miecz	szabla	bagnet	muszkiet	4
18	kapitan	pułkownik	komandor	major	3
19	tlen	powietrze	azot	wodór	2
20	dziobak	świstak	małpa	słoń	1

Kolejny etap przebiegu eksperymentu polegał na manipulowaniu dostępnością poznawczą określonych aspektów samowiedzy. Wykorzystano tu elementy procedury stosowanej już w innych badaniach.<sup>18</sup> W grupie eksperymentalnej aktywizowano treści Ja możliwościowego, stosując instrukcję, polegającą na wypisaniu takich specyficznych cech i właściwości, które osoba może posiadać lub posiadanie których uznaje za możliwe niezależnie od tego, czy są to właściwości pozytywne czy negatywne. Badany dostawał arkusz formatu A4 zatytułowany „*Jaki możesz być?*” i zawierający następującą instrukcję: „Poniższe zadanie dotyczy Twoich przekonań o tym jaki możesz być. Proszę, abyś przez najbliższych 5-10 minut pomyślał o sobie z perspektywy tego, co postrzegasz jako możliwe, niezależnie od tego czy oceniłbyś to pozytywnie czy negatywnie. Chodzi tu o takie Twoje cechy i właściwości, które możesz posiadać i o których myślisz, że jest możliwe, żebyś taki był, że jest to całkiem prawdopodobne. Do opisu tego jaki możesz być wykorzystaj poniższą tabelę i każde określenie wpisz do odrębnego wiersza. Postaraj się zrobić to dokładnie i uważnie. Możesz wpisywać nie tylko pojedyncze słowa, ale także dłuższe i bardziej złożone sformułowania. Postaraj się zapisać wszystkie wiersze”. Poniżej instrukcji znajdowała się tabela, składająca się z 10 wierszy zaczynających się od słów „Mogę być ...”.

W grupie kontrolnej analogiczna instrukcja aktywizowała treści Ja realnego. Wykorzystano do tego podobny arkusz, z tym, że był on zatytułowany „*Jaki jesteś?*” a treść instrukcji odnosiła się do cech aktualnie posiadanych: „Poniższe zadanie dotyczy Twoich przekonań o tym jaki jesteś. Proszę, abyś przez najbliższych 5-10 minut skupił się na tym jak siebie postrzegasz. Chodzi tu o cechy i właściwości, które posiadasz, niezależnie od tego, czy oceniłbyś je pozytywnie czy negatywnie. Do opisu tego jaki jesteś wykorzystaj poniższą tabelę i każde określenie wpisz do odrębnego wiersza. Postaraj się zrobić to możliwie dokładnie. Możesz wpisywać nie tylko pojedyncze słowa, ale także dłuższe i bardziej złożone sformułowania”. Tabela do wpisywania treści Ja realnego składała się z 10 wierszy zaczynających się od słów: „*Jestem ...*”.

Uzasadnieniem dla wyboru takich warunków kontrolnych była potrzeba odróżnienia specyficznych efektów aktywizacji Ja możliwościowego od niespecyficznego efektu odniesienia do Ja (por. Rogers, Kuiper, Kirker<sup>19</sup>). Możliwe jest to tylko wtedy, kiedy w grupie kontrolnej aktywizowany jest również jakiś aspekt Ja, inny niż Ja możliwościowe. Wybór Ja realnego podyktowany był tym, że jest to aspekt Ja dobrze zdefiniowany oraz intuicyjnie zrozumiały dla badanych. Był on też wykorzystywany w podobnym celu jako warunki kontrolne w innych badaniach (por. Schlegel, Hicks, Arndt, King<sup>20</sup>).

Po manipulacji badany ponownie wykonywał zadanie na kategoryzację (posttest). Tym razem było to 20 zestawów słów, innych niż w preteście (Tabela 2). Za każdy dobrze rozwiązany zestaw badany otrzymywał 1 punkt, a suma punktów

<sup>18</sup> N. Liberman, D.C. Molden, L.C. Idson, E.T. Higgins, *Promotion and prevention focus on alternative hypotheses: Implications for attributional functions*. (w:) „*Journal of Personality and Social Psychology*”. 2001, nr 80, s. 5-18

<sup>19</sup> T.B. Rogers, N. Kuiper, W.S. Kirker, *Self-reference and the encoding of personal information*. (w:) „*Journal of Personality and Social Psychology*”. 1977, nr 35, s. 677-688

<sup>20</sup> R.J. Schlegel, J.A. Hicks, J. Arndt, L.A. King, *Thine own self: True self-concept accessibility and meaning in life*. (w:) „*Journal of Personality and Social Psychology*”. 2009, nr 96, s. 473-490

przekładała się na wysokość wynagrodzenia (1 zł za każdy punkt, w sumie nie mniej niż 5 zł). Po każdej odpowiedzi pojawiała się informacja zwrotna o poprawności rozwiązania zestawu oraz liczbie dotychczas zdobytych punktów. Wprowadzenie do procedury badania wynagradzania za poprawne rozwiązania miało na celu zwiększenie zaangażowania osób badanych. Chodziło również o zbliżenie warunków badania do warunków realnego życia, w którym zwykle od efektywności działania zależy nie tylko abstrakcyjna liczba punktów, ale określone konkretne zyski lub straty.

Ostatnim elementem procedury był pomiar nastroju po wykonaniu zadania. W tym celu badany wypełniał Przymiotnikową Skalę Nastroju UMACL.<sup>21</sup> Bada ona nastrój zdefiniowany jako pewne doświadczenie afektywne, które charakteryzuje umiarkowany czas trwania (co najmniej kilka minut). Doświadczenie to jest niezwiązane z obiektem lub związane z quasi-obiektem. Skala UMACL składa się z 29 pozycji mających postać przymiotników. Zadaniem osoby badanej jest ustosunkowanie się do nich zaznaczając odpowiedź na czteropunktowej skali (*zdecydowanie tak, raczej tak, raczej nie, zdecydowanie nie*). Wyniki ujmowane są w postaci trzech skal: Ton Hedonistyczny (TH), Pobudzenie Napięciowe (PN) i Pobudzenie Energetyczne (PE). Pobudzenie napięciowe może powodować lęk, pobudzenie energetyczne jest swego rodzaju energią do działania a ton hedonistyczny to swoiste odczucie przyjemności lub nieprzyjemności. Współczynnik rzetelności *alfa* Cronbacha dla skali UMACL zawiera się w przedziale 0,71-0,90. Procedurę badania kończyła wypłata wynagrodzenia, wyjaśnienie idei eksperymentu oraz udzielenie odpowiedzi na ewentualne pytania badanego.

### Wyniki

W celu weryfikacji hipotezy, że osoby ze zaktywizowanym Ja możliwościowym wykonują zadanie lepiej niż osoby w grupie kontrolnej, przeprowadzono dwuczynnikową analizę wariancji w schemacie mieszanym: 2 grupa (Ja możliwościowe, Ja realne) x (2) czas (pretest, posttest) dla zmiennej zależnej: liczba poprawnych odpowiedzi w zadaniu na kategoryzację. Uzyskano istotny efekt główny zmiennej czas:  $F(1, 78)=10,51$ ;  $p=0,002$ ;  $\eta^2=0,12$ . Nieistotny natomiast był zarówno efekt główny przynależności do grupy:  $F(1, 78)=0,08$ ;  $p=0,779$ ;  $\eta^2=0,001$ , jak i efekt interakcji przynależności do grupy i zmiennej czas:  $F(1, 78)=1,45$ ;  $p=0,231$ ;  $\eta^2=0,02$ .

Hipotezę mówiącą, że nastrój po wykonaniu zadania jest bardziej pozytywny w grupie ze zaktywizowanym Ja możliwościowym zweryfikowano porównując średnie w skalach UMACL. Skala ton hedonistyczny nie różnicuje porównywanych grup:  $t(78)=0,59$ ,  $p=0,56$ . Porównanie średnich w pozostałych dwóch skalach wskazuje na różnice, których kierunek jest zgodny z postulowanym, jednak istotność statystyczna jest na poziomie tendencji. Średnia w skali pobudzenie napięciowe jest wyższa w grupie kontrolnej [ $t(78)=-1,81$ ;  $p=0,07$ ;  $d=0,41$ ], natomiast średnia w skali pobudzenie energetyczne jest wyższa w grupie eksperymentalnej [ $t(78)=1,72$ ;  $p=0,09$ ;  $d=0,39$ ].

<sup>21</sup> E. Goryńska, *Przymiotnikowa skala nastroju UMACL*. Warszawa 2005

### Dyskusja wyników

Uchwycono tendencje osób w grupie ze zaktywizowanym Ja możliwościowym do doświadczania niższego pobudzenia napięciowego oraz wyższego pobudzenia energetycznego po wykonaniu zadania w porównaniu z grupą kontrolną. Dodatkowo uzyskano istotne różnice w zmiennej czasu. Oznacza to, że osoby ze zaktywizowanym Ja możliwościowym wykonywały zadanie istotnie szybciej, niż te w grupie kontrolnej. Sam poziom wykonania zadania nie różnicuje jednak grup. Nie potwierdzono więc głównej hipotezy, mówiącej, że aktywizacja przekonań o własnych możliwościach usprawnia wykonanie zadania. Może to oznaczać, że postulowany wpływ aktywizacji przekonań o własnych możliwościach na wykonanie zadań nie ma miejsca lub, że wystąpił tu niespecyficzny efekt odniesienia do Ja. Uważamy jednak, że taki wniosek jest przedwczesny i że mogą istnieć co najmniej trzy inne potencjalne przyczyny braku postulowanych różnic.

Po pierwsze, poziom wykonania zadania wykorzystanego w badaniu mógł być zbyt mocno zależny od ogólnej wiedzy badanego, a w małym stopniu mógł być modyfikowany przez emocjonalno-motywacyjne czynniki związane z aktywizacją poczucia możliwości. Uzyskane wyniki mogą świadczyć nie tyle o tym, że postulowany efekt nie istnieje, co raczej, że nie występuje on w każdej sytuacji i może być słaby w takich zadaniach, w których poziom wykonania zależy głównie od takich czynników jak ogólna inteligencja, wiedza, czy specyficzne zdolności. Część zestawów słów wykorzystanych w badaniu odwoływało się do specyficznych obszarów wiedzy, takich jak np. zoologia czy geografia (por. Tabela 1 i 2). Jeśli rozwiązanie zadania wymaga takiej wiedzy, to osoba, która jej nie posiada nie jest w stanie dobrze go rozwiązać, nawet jeśli wyteży umysł i bardzo się postara. Postulowany efekt jest natomiast bardziej prawdopodobny w zadaniach, w których poziom wykonania w większym stopniu zależy od zaangażowania osoby i jej „wiary w siebie”. Mogą to być zadania, które nie tyle odwołują się do specyficznych umiejętności, co wymagają np. ogólnej mobilizacji, długiego utrzymania uwagi, lub wymyślenia nowego sposobu rozwiązania problemu.

Po drugie, efekty aktywizacji Ja możliwościowego mogą ujawniać się przede wszystkim w sytuacjach nowych, co do których osoba ma niewiele osobistych doświadczeń. Może to też wskazywać na specyfikę badanych tu efektów w stosunku do funkcji przekonań o własnej skuteczności w ujęciu Bandury.<sup>22</sup> Ważnym czynnikiem w tworzeniu się przekonań o własnej skuteczności są osobiste doświadczenia w radzeniu sobie z określonym typem zadań lub problemów, a ich regulacyjne funkcje ujawniają się przede wszystkim w odniesieniu do tych znanych już osobie kontekstów. W odniesieniu natomiast do sytuacji nowych, osoba nie posiada wyrazistych przekonań o własnej skuteczności, właśnie dlatego, że nie ma odnoszących się do nich doświadczeń. Skoro takich przekonań nie posiada, to nie mogą one wpływać na wykonanie zadania. Bardziej efektywne może tu być odwołanie się do poczucia posiadania szerokich możliwości, nawet jeśli żadna z nich treściowo nie wiąże się z zadaniem. Zaktywizowane Ja możliwościowe może dawać osobie poczucie, że ma na tyle dużo możliwości, że jest w stanie poradzić sobie z nowym zadaniem. Wykorzystane przez nas zadanie na klasyfikację prawdopodobnie nie miało tych cech nowości.

---

<sup>22</sup> A. Bandura, *Much ado over a faulty conception of perceived self-efficacy grounded in faulty experimentation*. (w:) „Journal of Social and Clinical Psychology”. 2007, nr 26, s. 641-658

Osoby badane mogły rozwiązywać podobne zadania w przeszłości, a nawet jeśli nie miały takich doświadczeń, to włączenie pretestu do procedury badania pozwalało na „oswojenie się” z zadaniem. Jeśli rzeczywiście postulowane efekty ujawniają się przede wszystkim w sytuacjach nowych, to pretest mógł je osłabić. W kolejnych badaniach tego typu należałoby więc planować eksperymenty bez pretestu.

Po trzecie wreszcie, motywacja badanych mogła być paradoksalnie „zbyt silna”. Osoby badane były wynagradzane za udział w badaniu, a wysokość tego wynagrodzenia była pochodną liczby poprawnych odpowiedzi. Taki sposób wynagradzania był inspirowany procedurą stosowaną we wcześniejszych badaniach dotyczących ukierunkowań regulacyjnych,<sup>23</sup> a jego celem było zwiększenie zaangażowania badanego. Zależało nam również na tym, aby warunki eksperymentalne przypominały sytuacje z codziennego życia, w których poziom wykonania przekłada się na wymierne efekty. Możliwe jednak, że zabieg taki był nadmiarowy, gdyż zbyt silna motywacja zewnętrzna mogła „zagłuszyć” subtelny wpływ zaktywizowanej samowiedzy. Wyciągając z tego wniosek dla dalszych badań wydaje się, że jeśli osoby badane miałyby być wynagradzane za udział w badaniu, to wysokość wynagrodzenia nie powinna zależeć od poziomu wykonania.

### **Streszczenie**

Niniejszy artykuł przedstawia badanie eksperymentalne z zakresu poznawczej psychologii Ja. Jest on próbą odpowiedzi na pytanie, jak aktywizacja określonego aspektu samowiedzy – Ja możliwościowego, wpływa na wykonanie zadania polegającego na klasyfikacji. Choć wystąpił słaby efekt w odniesieniu do nastroju osoby badanej, to wyniki nie potwierdzają głównej hipotezy, mówiącej o pozytywnym wpływie Ja możliwościowego na wykonanie zadania. Dyskusja wyników zawiera analizę potencjalnych przyczyn takiego stanu rzeczy. Wnioski z niej płynące pozwoliły na sformułowanie nowych hipotez i pomysłów na modyfikację procedury badania.

### **Summary**

This paper presents an experimental study in the field of cognitive psychology of self. It is an attempt to answer the question of how activation of a specific aspect of self-knowledge – can self, affects the performance in a classification task. Although there was little effect in relation to the mood, the results do not support the main hypothesis regarding the positive influence of the can self on task performance. Discussion of the results provides an analysis of the potential causes of this state of affairs. The conclusions drawn from the analysis led to the formulation of new hypotheses and ideas for modifying the experimental procedure.

---

<sup>23</sup> N. Liberman, D.C. Molden, L.C. Idson, E.T. Higgins: *Promotion and prevention focus on alternative hypotheses: Implications for attributional functions.* (w:) "Journal of Personality and Social Psychology". 2001, nr 80, s. 5-18

Badanie przedstawione w artykule zostało sfinansowane ze środków na naukę, przyznanych drugiemu autorowi, jako projekt badawczy nr N N106 263535.

### Bibliografia

1. Carver C.S., Reynolds S.L., Scheier M.F., *The possible selves of optimists and pessimists*. (w:) "Journal of Research in Personality". 1994, nr 28
2. Carver C.S., Scheier M.F., Segerstrom S.C., *Optimism*. (w:) Clinical "Clinical Psychology Review". 2010, nr 30,
3. Bandura A., *Much ado over a faulty conception of perceived self-efficacy grounded in faulty experimentation*. (w:) "Journal of Social and Clinical Psychology". 2007, nr 26
4. Brissette I., Scheier M.F., Carver C.S., *The role of optimism in social network development, coping, and psychological adjustment during a life transition*. (w:) "Journal of Personality and Social Psychology". 2002, nr 82
5. Brown M., McConnel A.R., *Effort or escape: Self-concept structure determines self-regulatory behavior*. W: "Self and Identity". 2009, nr 8
6. Eshman A., Schneider W., Zuccolotto A., *E-Prime. Reference guide*. Pittsburgh 2002
7. Goryńska E., *Przymiotnikowa skala nastroju UMACL*. Warszawa 2005
8. Higgins E.T., *Self discrepancy: A theory relating self and affect*. (w:) "Psychological Review". 1987, nr 94
9. Higgins E.T. *Does personality provide unique explanations for behavior? Personality as cross-person variability in general principles*. (w:) "European Journal of Personality". 2000, nr 14
10. Higgins E.T., King A.G., Mavin G.H., *Individual construct accessibility and subjective impressions and recall*. (w:) "Journal of Personality and Social Psychology". 1982, nr 43
11. Higgins E.T., Tykocinski O., Voolkes J. *Patterns of self-beliefs: The psychological significance of relations among the actual, ideal, ought, can, and future selves*. (w:) J. M. Olson, M. P. Zanna (red.), *Self-inference processes: The Ontario Symposium*. 1990, nr 6
12. Liberman N., Molden D.C., Idson L.C., Higgins E.T., *Promotion and prevention focus on alternative hypotheses: Implications for attributional functions*. (w:) "Journal of Personality and Social Psychology". 2001, nr 80
13. Maddux J.E., Volkman J. *Self-efficacy*. (w:) R.H. Huyle (Ed.): *Handbook of personality and self-regulation*. Chichester 2010
14. Markus H., Nurius P. *Possible selves*. (w:) "American Psychologist". 1986, nr 41
15. Neckar J. *Samowiedza i jej bohater*. (w:) A. Niedźwieńska, J. Neckar (red.), *Poznaj samego siebie czyli o źródłach samowiedzy*. Warszawa 2009
16. Ogilvie M., *The undesired self: a neglected variable i personality research*. (w:) "Journal of Personality and Social Psychology". 1987, nr 52
17. Oyserman, James L., *Possible selves: From content to process*. (w:) K.D. Markman, W.M.P. Klein, J.A. Suhr (red.): *Handbook of imagination and mental stimulation*. New York 2009



18. Ozer M., Bandura A: *Mechanisms governing empowerment effects: A self-efficacy analysis*. (w:) "Journal of Personality and Social Psychology". 1990, nr 58
19. Rogers T.B., Kuiper N., Kirker W.S., *Self-reference and the encoding of personal information*. (w:) "Journal of Personality and Social Psychology". 1977, nr 35
20. Schlegel R.J., Hicks J.A., Arndt J., King L.A., *Thine own self: True self-concept accessibility and meaning in life*. (w:) "Journal of Personality and Social Psychology". 2009, nr 96



**Magdalena LEMSKA**  
Gdański Uniwersytet Medyczny

## **SKŁONNOŚCI PROPRZESTĘPCZE WŚRÓD DZIECI RODZICÓW Z POKOLENIA PRZEDTRANSFORMACYJNEGO**

### **Wprowadzenie – młodzież w obliczu zmian**

Problemy młodzieży zajmują istotne miejsce w naukach społecznych i medycznych w tym także subdyscypliny socjologii medycyny. W ramach tej właśnie dziedziny młodzież definiuje się przede wszystkim jako *kategorię społeczną, która obejmuje młode jednostki, które są podobne do siebie pod względem wieku, lecz zróżnicowane pod względem posiadanych cech społecznych. Często spotkać można i inne rozumienie kategorii „młodzież”, które jako cechę wyróżniającą przynależące do niej jednostki wskazuje pewien charakterystyczny dla nich stan emocjonalny, czy też etap rozwojowy, określany mianem młodości.*<sup>1</sup> Przyjmuje się umownie, że młodość jako faza życia rozpoczyna się w 13 roku życia, natomiast wiele problemów nastęrcza jednoznacznie określenie jej górnej granicy. Bardziej niż kryterium wieku zastosowanie wydają się mieć tutaj inne czynniki, związane raczej z rozwojem społecznym jednostki. Socjologiczne ujęcie młodości przedstawił Klaus Jurgen Tillmann, wprowadzając na jej określenie pojęcie społecznego ‘moratorium’. Według tej koncepcji młodością nazywać można taki okres życia, w którym osoby dorastające, choć dojrzałe w sensie seksualnym *nie podlegają prawom i obowiązkom przyznawanym osobie uchodzącej za całkowicie dorosłą.*<sup>2</sup>

Młodość, według takiego rozumienia, *jest okresem, w odniesieniu do którego istnieje ogólnospołeczne przyzwolenie na poszukiwanie przez dorastającą jednostkę własnej drogi życiowej, kształcenie się i przygotowywanie do ról, jakie na dorosłą osobę nakłada społeczna rzeczywistość.*<sup>3</sup>

Dzisiaj zatem zadanie określenia górnej granicy okresu młodości wydaje się szczególnie złożone i trudno zdecydować się tu na jakieś uniwersalne ustalenia. W związku z tym dla moich potrzeb badawczych przyjął, iż młodzieżą w niniejszym opracowaniu nazywać będę uczniów pobierających naukę w szkołach gimnazjalnych (wiek 13-15) mając pełną świadomość, iż jest to tylko pewna część młodzieży, pomijając uczniów szkół ponad gimnazjalnych w wieku 16-18.

Z tego względu uznać należy, że szkoła odgrywa w ich doświadczeniu niebagatelną rolę. Pojęcie nauki szkolnej otwiera bardzo ważny etap w życiu każdego człowieka. W socjologicznym rozumieniu rozpoczęcie edukacji szkolnej oznacza znaczące rozszerzenie zakresu społecznych wpływów, czyli rodziny, szkoły i grupy rówieśniczej. Z socjologicznego punktu widzenia te trzy środowiska muszą być postrzegane jako system złożony, którego są ważnymi ogniwami. Nieprawidłowości w funkcjonowaniu któregośkolwiek z nich rzutować będą na obszary pozostałych, generując deficyty, dysfunkcje wreszcie patologie.

---

<sup>1</sup> M. Filipiak, *Od subkultury do kultury alternatywnej. Wprowadzenie do subkultur młodzieżowych*. Lublin 1999, s. 24

<sup>2</sup> K.J. Tillmann, *Teorie socjalizacji. Społeczność, instytucja, upodmiotowienie*. Warszawa 1996, s. 177

<sup>3</sup> *Encyklopedia socjologii*, tom 2, Oficyna Naukowa. Warszawa 1999, s. 253

Socjologiczna wiedza na temat prawidłowości wieku dorastania pełni te funkcje (...), które pozwalają na przewidywanie niekiedy bardzo dokładne zjawisk zachodzących wśród młodzieży ich obserwatorom, tj. dorosłemu społeczeństwu, a także samym uczestnikom.<sup>4</sup>

Należy także zwrócić uwagę, że prawidłowe funkcjonowanie wymienionych środowisk wychowawczych (...) zależy nie tylko od czynników endogennych, ale determinującą rolę w tym zakresie posiadają uwarunkowania egzogenne, które wpływają z bardziej ogólnych i szeroko rozumianych uwarunkowań politycznych, ideologicznych, ekonomicznych, demograficznych, gospodarczych, etc.<sup>5</sup>

W tym momencie należy poruszyć kolejny istotny wątek, charakteryzując kategorię młodzieży pod kątem warunków, w których ona dorastała (gdyż o charakterze każdego pokolenia w zasadniczej mierze decyduje czas i miejsce w których przyszło mu żyć), biorąc pod uwagę, że przedmiotem badania w tej pracy jest młodzież gimnazjalna (14-15) mamy do czynienia z pokoleniem urodzonych w latach 90-tych, czyli dzieci rodziców okresu przedtransformacyjnego, a ten okres w naszym społeczeństwie jest szczególny, na co zwraca uwagę w swoich opracowaniach M. Latoszek, mówiąc o *kontekście zmiany transformacyjnej w odniesieniu do dwóch łańcuchów społecznych: z realnego socjalizmu do ładu liberalno – demokratycznego*.<sup>6</sup> Ten początek transformacji ustrojowej, który charakteryzował się zasadniczymi i szybkimi zmianami oraz przeobrażeniami struktury społecznej, politycznej i gospodarczej, był czasem wielkich nadziei i wielkich rozczarowań. Wg B. Synaka *dla większości polskiego społeczeństwa (...) miał oznaczać powstanie nowego ładu społeczno-politycznego, zaś gospodarka wolnorynkowa utożsamiana była ze szczęśliwością całego społeczeństwa*.<sup>7</sup> Tymczasem jak pisze ten sam autor, po początkowej euforii powoli zaczynało narastać niezadowolenie społeczne, wywołane faktem, iż nowy system nie spełnił pokładanych w nim nadziei. Przemiany następowały powoli i chaotycznie, społeczeństwo ubożało, traciło poczucie bezpieczeństwa, narastały frustracje społeczne.<sup>8</sup> Transformacja ustrojowa w Polsce niezależnie od wszystkich swoich pozytywnych aspektów, „musiała spowodować także negatywne zmiany w obrazie przestępczości (J. Błachut, A. Gaberle, K. Krajewski, 1999) w tym również przestępczości młodzieży, które stale odbierane są przez nasze społeczeństwo z dużym niepokojem (J. Malec, 1997).<sup>9</sup>

Warto wspomnieć w tym miejscu o „pięciofazowym modelu transformacji ustrojowej w Polsce wg koncepcji prof. A. Bieli (1996), z którego wynika, że w fazie trzeciej część społeczeństwa będzie rozczarowana dokonującymi się zmianami

<sup>4</sup> Ibidem, s. 258

<sup>5</sup> K.J. Tillmann, op. cit., s. 13

<sup>6</sup> M. Latoszek, *Zachowania i postawy wobec przemian ochrony zdrowia*, Zakład Socjologii Medycyny i Patologii Społecznej, IMS, Akademia Medyczna w Gdańsku. Gdańsk 2000

<sup>7</sup> B. Synak, *Niektóre aspekty świadomościowe ustrojowej przebudowy w Polsce* (w:) *Psychospołeczne uwarunkowania zjawisk dewiacyjnych wśród młodzieży w okresie transformacji ustrojowej w Polsce* H. Machel, K. Wszeborowski, red. Gdańsk, 1999, s. 20

<sup>8</sup> Ibidem, s. 21

<sup>9</sup> H. Machel, *Niektóre makroczynniki społeczne sprzyjające aktualnie przestępczości młodzieży w Polsce w na tle procesu transformacji ustrojowej*, (w:) B. Urban (red.), *Dewiacje wśród młodzieży. Uwarunkowania i profilaktyka*, wyd. Uniwersytetu Krakowskiego. Kraków 2001, s. 163

w kraju, ponieważ utraci pracę i szansę na normalne życie. Ludzie ci staną się frustratami i dezintegrują się z resztą społeczeństwa reagując ucieczką w alkohol, narkotyki, przestępczość.<sup>10</sup>

W tak krótko zarysowanych realiach społecznych przyszli na świat dzisiejsi respondenci – nastolatki.

Ostatnia dekada XX *charakteryzowała się pewną stabilizacją nastrojów społecznych zaś w sferze gospodarczej wystąpiło ożywienie, które wdrażało w życie zasady wolnorynkowe, co było przyczyną szybkiego rozwarstwienia społecznego. Pod koniec lat dziewięćdziesiątych socjologowie zaczęli otwarcie mówić o istnieniu w polskim społeczeństwie znacznych obszarów biedy i ubóstwa, pogłębiających się z uwagi na poszerzającą się stopniowo sytuację materialną wielu kategorii społeczno-zawodowych oraz znaczący wzrost poziomu bezrobocia.*<sup>11</sup>

Krótkie nakreślenie obrazu przemian okresu transformacji należy rozszerzyć o wymiar kulturowy, który ma duże znaczenie w kontekście opisu młodzieży. Lata 90-te to okres w kulturze polskiej otwarcia na nowe wartości i style życia modne na zachodzie. *Przejawia się to w szybko upowszechniających się zachodnich wzorach rozrywki i spędzania czasu wolnego. Pojawia się moda na puby, bary szybkiej obsługi, hipermarkety, centra handlowe, multipleksy. To też okres szybkiego rozwoju technologicznego, rozwoju komputeryzacji, mediów sposobów komunikacji społecznej.*<sup>12</sup> Posiadanie i konsumpcja napędzane siłą wszechobecnej reklamy, stają się wyznacznikami ludzkich dążeń i miarą wartości człowieka.<sup>13</sup> Coraz wyższą pozycję w hierarchii wartości społecznych zajmuje pieniądz traktowany jako przepustka do świata luksusu.

Upowszechnieniu się tych nowych wartości towarzyszą zjawiska, które z punktu widzenia prawidłowości przebiegu procesu socjalizacji młodego pokolenia są destrukcyjne i dezorganizujące. (tj. kryzys autorytetów, zagubienie, powszechny kult zabawy etc.) W tym samym kierunku analiz idzie Z. Kwieciński mówiąc, że *w nie nadążającym za zmianami w społeczeństwie polskim tworzy się stan anomii wyrażający się rozpowszechnionym poczuciem uwolnienia od wszelkich norm moralnych i nieposzanowaniem jakiegokolwiek prawa, co prowadziło do chaosu i dezorganizacji torując drogę zjawiskom patologicznym.*<sup>14</sup> Najlepszym dowodem na ten stan rzeczy są wyniki badania prof. Ostrowskiej nad przemocą dzieci i młodzieży, w których jedynie 40% uczniów warszawskich starszych klas szkół podstawowych i ponadpodstawowych uważało, że trzeba przestrzegać prawa. Pozostali prezentowali pogląd, że jeżeli jakieś przepisy człowiekowi nie odpowiadają to powinien jedynie udawać, że się do nich stosuje lub jeżeli te prawa są nieprawidłowe to w ogóle nie musi się z nimi liczyć.<sup>15</sup>

Winą za rozwój takich zjawisk patologicznych w obrębie środowisk młodzieżowych obarcza się najczęściej podstawowe środowiska wychowawcze tj. rodzina i szkoła. Istniejące w ich łonie problemy społeczne i niewydolność,

<sup>10</sup> Ibidem, s. 174

<sup>11</sup> B. Szacka, *Wprowadzenie do socjologii*. Warszawa 2003, s. 337-243

<sup>12</sup> T. Goban-Klas, *Media i komunikowane masowe. Teorie i analizy prasy, radia telewizji i Internetu*. Kraków 2001, s. 112

<sup>13</sup> H. Domański, *Prestiż*. Warszawa 1999, s. 123

<sup>14</sup> Z. Kwieciński, *Socjologia edukacji*. Olecko 1995, s. 234

<sup>15</sup> Ibidem, s. 345

powodują u młodego człowieka stany niezaspokojenia podstawowych potrzeb, czyniąc go tym samym bardziej podatnym na wszelkiego rodzaju wpływy zewnętrzne także negatywne.<sup>16</sup> Pozbawiony należytej troski i zainteresowania ze strony rodziców, także nauczycieli nastolatek poszukuje oparcia w grupach rówieśniczych i różnego rodzaju ruchach młodzieżowych, które stają się współautorem jego osobowości. Następuje wtedy zachwianie równowagi w zakresie oddziaływania pozostałych czynników socjalizacji na rzecz tego, który pozostaje pod kontrolą dorosłych, co stwarza doskonałe warunki rozwoju wszelkich form zachowań patologicznych.<sup>17</sup>

### **Zachowania przestępcze jako dewiacja**

Analiza literatury naukowej prowadzi do wniosku, iż różne zjawiska dewiacyjne rozwijają się bardzo intensywnie w trzech okresach: w okresie radykalnych zmian ustrojowych, w okresie dużego kryzysu gospodarczego oraz okresie intensywnego rozwoju.<sup>18</sup> Przyczyny i mechanizmy wzrostu zjawisk społecznie patologicznych w tych okresach, w tym przestępczości, można wyjaśnić m.in. odwołując się do teorii dezorganizacji społecznej oraz do teorii anomii R. Mertona. W konsekwencji dezorganizacji społecznej i anomii powstają sytuacje niekorzystne społecznie, mające często charakter kryminogeny. Sprzyjają one pojawieniu się zachowań przestępczych, których mechanizmy można wyjaśnić, na przykład za pomocą teorii zróżnicowanych związków E.H. Sutherlanda, teorii zmniejszonej kontroli społecznej T.Hirschiego, teorii reakcji społecznej oraz innych znanych teorii kryminogennych. Każda z tych konstrukcji teoretycznych wymaga oddzielnej eksplanacji.

Źródła naukowej refleksji nad dewiacją społeczną sięgają XIX wieku, prekursorem tego terminu był Emil Durkheim.

Pojęcie dewiacji okazało się pojemne, nie wartościujące i lepiej przystawało do siatki pojęciowej i sposobów analiz, które upowszechniły się w badaniach społecznych.

Magdalena Sokołowska, autorka podręcznika z socjologii medycyny podaje definicję dewiacji, która *oznacza formy zachowania, uważane w danej kulturze za nie do przyjęcia, odbiegające od obowiązujących tam norm społecznych. Zachowanie dewiacyjne – to zachowanie, które jeśli zostanie odkryte, staje się rutynowo przedmiotem korekcji, leczenia lub kary ze strony właściwych instytucji kontroli społecznej.*<sup>19</sup>

Medycyna, a szczególnie jej gałąź, jaką jest psychiatria, nie pozostaje w opozycji do socjologicznego ujęcia dewiacji, wręcz kooperuje z socjologią. Najlepszym dowodem tego jest fakt występowania w podręcznikach psychiatrii m.in. redagowanego przez profesora Adama Bilikiewicza rozdziału zatytułowanego: „Podstawy socjologiczne współczesnej psychiatrii”,<sup>20</sup> w których wyraźnie odgranicza się dwie kategorie dewiacji: dewiację społeczną, gdy zostają

<sup>16</sup> C. Ciekiera, *Zagrożenia dzieci i młodzieży w środowisku wychowawczym*. Toruń 1995, s. 45

<sup>17</sup> B. Bykowska, J. Załęcki, *Wybrane zjawiska patologii społecznej wśród młodzieży z peryferyjnych dzielnic Gdańska*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego. Gdańsk 2005, s. 11-12

<sup>18</sup> B. Hołyst, *Kryminologia*, PWN. Warszawa 1989, s. 237

<sup>19</sup> M. Sokołowska, *Socjologia medycyny*, PZWL. Warszawa 1986, s. 210

<sup>20</sup> Red. A. Bilikiewicz, S. Pużyński, J. Rybakowski, J. Wiórka, *Psychiatria*, Wyd. U&Partner 2004, s. 293

naruszone normy społeczne, oraz dewiację psychiczną, która jest ściśle zdefiniowana jako przekroczenie normy psychicznej, określonej w sposób medyczny lub psychologiczny (systemy klasyfikacyjne ICD-10 oraz DSM-IV).

W ujęciu medycznym dewiacja społeczna to naruszenie, przekroczenie i załamanie norm danej kultury, która tworzy zbiór oczekiwań w sferze zachowań indywidualnych i społecznych.<sup>21</sup> Normy są różnie postrzegane w zależności od uwarunkowań kulturowych, do tego dochodzi zjawisko ciągłej zmiany tych norm<sup>22</sup> – w tym miejscu zachodzi dokładna zbieżność punktu widzenia nauk społecznych i medycznych w interpretacji pojęcia dewiacji społecznej w oparciu o kryterium normy oraz procesu zmiany norm społecznych.

W socjologii również kryterium identyfikowania zjawisk i zachowań jako dewiacyjnych jest w odniesieniu do kategorii normy społecznej i kategorii procesu zmiany norm społecznych, nazywane stanem anomii.

Na ocenę przejawu dewiacji społecznej wpływa również, co wynika z empirycznych analiz społecznych: poziom rygoryzmu i punitowności w danej społeczności. Im bardziej dane zachowanie jest tępięne prawnie, tym większa dezaprobatą dla niego wśród obywateli.

Tym samym ukazuje się kolejne ważne kryterium analizy w odniesieniu do dewiacji społecznej, wynikające w dwóch pozostałych (norm społecznych i procesu ich zmian) a mianowicie zjawisko kontroli społecznej.

Analizując przedstawione orientacje ujmujące kontekst społeczny uwarunkowań zachowań dewiacyjnych możemy podsumować rozbieżności powyższych koncepcji.

Talcott Parsons interpretował dewiację jako zjawisko dezorganizujące, jako zagrożenie dla systemu społecznego, będące udziałem instytucji bądź jednostek, które uległy dezintegracji na skutek niesprawności kontroli społecznej.

W innym przypadku podkreślane są dodatnie konsekwencje dewiacji na przykład E. Durkheim zwracał uwagę na to, że *łamanie norm jest zjawiskiem normalnym, obecnym zawsze i w każdym społeczeństwie, wpływa na rozwój wzorów zachowania, systemu normatywnego, pozwala ustalić zakres tego, co dopuszczalne i tego, co niedopuszczalne, dynamizuje rozwój społeczny.*<sup>23</sup>

R.K. Merton twierdził, że napięcia indukujące dewiację tkwią poza jednostką, w strukturze systemu społeczno-kulturowego.

Orientacja socjalizująco-kulturowa przedstawia dewiacyjne zachowania, jako zachowania wyuczone w procesie specyficznej socjalizacji (H. Sutherland), są nabywane przez przyłączenie się – np. w sytuacji anomii – do rozmaitych podkultur dewiacyjnych, przez przynależność do środowisk o ograniczonych lub zablokowanych możliwościach legalnego, czy racjonalnego zaspokajania potrzeb i aspiracji.

A o tym, jakie zachowania, jakie kategorie jednostek czy grup społecznych, uznane zostaną za dewiacyjne decydują posiadający władzę, stanowiący prawo i dysponujący środkami przymusu wg orientacji reakcji społecznej.

---

<sup>21</sup> Ibidem

<sup>22</sup> Ibidem

<sup>23</sup> *Encyklopedia socjologiczna*, t. 1, s. 126

Na tej podstawie jak pisze A. Siemaszko można uznać, że teorie dewiacji cechuje fragmentaryczność oraz brak zadowalającej odpowiedzi na pytanie, dlaczego tylko niektóre z osób o podobnej biografii, podobnej sytuacji społeczno-ekonomicznej, posiadających zbliżone statusy, aspiracje czy właściwości osobowościowe stają się dewiantami.

### **Cel i metoda badawcza**

Podstawowym celem przeprowadzonych badań było odpowiedzenie na pytanie jaki stosunek do zachowań przestępczych posiada młodzież w szkołach gimnazjalnych w Gdańsku (subiektywne opinie na temat ilościowej skali zjawiska, deklaracje zachowań wobec zjawisk przestępczych, częstotliwość kontaktu z sytuacjami przestępczymi, etc.). Problematyka koncentrowała się wokół następujących zasadniczych problemów: jak zachowywałyby się młodzież w przypadku czysto hipotetycznej sytuacji bycia świadkiem przestępstwa oraz jak zachowywałyby się młodzież wobec ewentualnej – hipotetycznej propozycji udziału w czynach kryminogennych oraz przestępstwach?

Po sformułowaniu problematyki badawczej poddano analizie istniejące metody, które umożliwiłyby dostarczenie odpowiedzi na pytania problemowe. W ostateczności zdecydowano się na przeprowadzenie badań metodą ankiety audytoryjnej.

Ankieta audytoryjna, w której respondent ma możliwość uczestniczenia w procesie komunikowania się z badaczem, jest narzędziem znajdującym się pod nadzorem badacza. Umożliwić to może ujednoczenie sytuacji wypełniania kwestionariusza.<sup>24</sup>

W realizowanym badaniu postanowiono na potrzeby analizy statystycznej stworzyć autorską skalę *skłonności do dokonywania przestępstw*. W skład tej skali wchodziły wybrane pytania z kwestionariusza, które w sposób jednoznaczny odnosiły się do postaw, jakie młodzież szkolna przyjmuje wobec dokonywanych przestępstw. Chodzi tutaj przede wszystkim o problem usprawiedliwiania przez młodzież szkolną czynów przestępczych.

W przypadku zastosowanego systemu dokonano przyznawania punktów w taki sposób, że maksymalna możliwa suma punktów, którą można było uzyskać świadczyła o dużym nasileniu mierzonej cechy, a mianowicie: jeśli odpowiedź respondenta wskazywała na duży poziom usprawiedliwiania czynów przestępczych, a w niektórych przypadkach nawet współpracę z osobą dokonującą czynu przestępczego, punktowano ją przydzielając dużą ilość punktów (maksymalnie 10 pkt.) i odwrotnie: jeśli czyn przestępczy wzbudził w świadku zdarzenia reakcję prospołeczną (upomnienie, poinformowanie odpowiednich organów, itp.) przydzielano małą ilość punktów (minimalnie 0 pkt.). Skala rozpiętości punktowej kształtuje się od max. 10 do min. 0 punktów. W tym przypadku postanowiono zastosować podział zmiennej na trzy części.<sup>25</sup> Pierwsza kategoria świadczy o niskiej tendencji do usprawiedliwiania czynów przestępczych,

---

<sup>24</sup> J. Lutyński, *Metody Badań Społecznych. Wybrane zagadnienia*. Łódzkie Towarzystwo Naukowe. Łódź 1994 s. 143



w tej kategorii znalazły się osoby, które uzyskały od 0 do 5 punktów. Drugą kategorię, najbardziej obszerną, tworzą osoby, które w skali uzyskały od 6 do 32 punktów (postawa średnia), zaś trzecią grupę wyłonionych osób stanowią osoby o najwyższym poziomie punktacji – od 33 do 70 punktów (poziom wysoki).

### **Przebieg badania**

Badanie terenowe zostało przeprowadzone w losowo wybranych klasach w każdej szkole (gimnazjum) publicznej w Gdańsku (w której dyrekcja umożliwiła badanie). Ze względu na to, że badanie dotyczyło wyłącznie nieletnich, pod uwagę brani byli wyłącznie uczniowie klas I i II. W sumie przeprowadzono 900 ankiet, z których ostatecznie poddano dokładnej analizie statystycznej 898 kwestionariuszy.

W roku szkolnym, w którym przeprowadzano badanie terenowe w gdańskich gimnazjach, w klasach I i II uczyło się 9927 uczniów (dane z Kuratorium Oświaty i Urzędu Miasta Gdańska – Wydział Edukacji), z czego wynika, że respondenci stanowili 9% całej grupy celowej.

### **Charakterystyka badanej zbiorowości**

Dokonując opisu statystycznego badanej zbiorowości wzięto pod uwagę zmienne znajdujące się w metryczce. Z przeprowadzonych badań wynika, że badana zbiorowość pod względem płci jest w miarę równoliczna (stosunek 49,5% dziewcząt do 50,5% chłopców). Jest to informacja o tyle ważna, że będzie istniała możliwość porównywania poszczególnych pytań ze względu na płeć.

Na podstawie danych z Kuratorium Oświaty i Urzędu Miejskiego (Wydział Edukacji) wynika, że występuje również lekka nadreprezentacja mężczyzn w grupie celowej. W klasach I i II uczy się 9927 uczniów, z czego 4734 osoby są płci żeńskiej, co stanowi 47% populacji.

Dominującym wiekiem osób badanych okazał się wiek 15 lat – tak wskazało 58,2% osób badanych. Nieco ponad co czwarta osoba badana posiadała 14 lat (26,1%), zaś co dziesiąta (11,0%) – lat 16. Najstarsze osoby, które miały 17 lat stanowią jedynie 2,6% badanej próby.

### **Młodzież gdańskich gimnazjów wobec zjawiska przestępczości – wybrane deklarowane zachowania uczniów wobec czynów przestępczych**

Jednym z głównych zadań przedstawionego przedsięwzięcia badawczego jest określenie, czy badana młodzież szkolna przejawia skłonności do popełniania czynów przestępczych, a jeśli tak, to czy skłonności te są czymś powszechnym, czy też raczej sytuacją okazjonalną. Do uzyskania odpowiedzi na powyższe pytanie posłuży nam analiza rozkładu odpowiedzi na kilka pytań zawartych w kwestionariuszu, które bezpośrednio odnoszą się do często spotykanych negatywnych sytuacji społecznych, takich jak bycie świadkiem przestępstwa, a dokładniej kradzieży, kupno rzeczy z niewiadomego źródła, pomoc w sprzedawaniu tanich rzeczy niewiadomego pochodzenia oraz hipotetyczną propozycję udziału w czynie przestępczym.

Na wstępie postanowiono zadać uczniom pytanie, jaka byłaby reakcja respondenta, gdyby zobaczył, że kolega z klasy zabiera rzeczy z półki w sklepie, chowa je pod ubraniem i wychodzi ze sklepu nie płacąc za nie. Jak wskazują wyniki badania najczęstszym deklarowanym zachowaniem byłoby nie wtrącanie

się (36,5%). Oznacza to, że badana młodzież wcale by nie zareagowała na potencjalną kradzież ze sklepu. Jest to niewątpliwie dowodem na to, że postawa młodzieży wobec bycia świadkiem kradzieży jest w jakimś stopniu broniąca kolegę złodzieja. Kolejne 27,7% badanych uczniów upomniałoby swojego kolegę, a następnie porozmawiałoby z nim. 7,3% uczniów starałoby się powstrzymać kolegę przed kradzieżą, zaś 6,8% zdziwiłoby się zastaną sytuacją i wyśmiało by osobę dokonującą kradzieży.

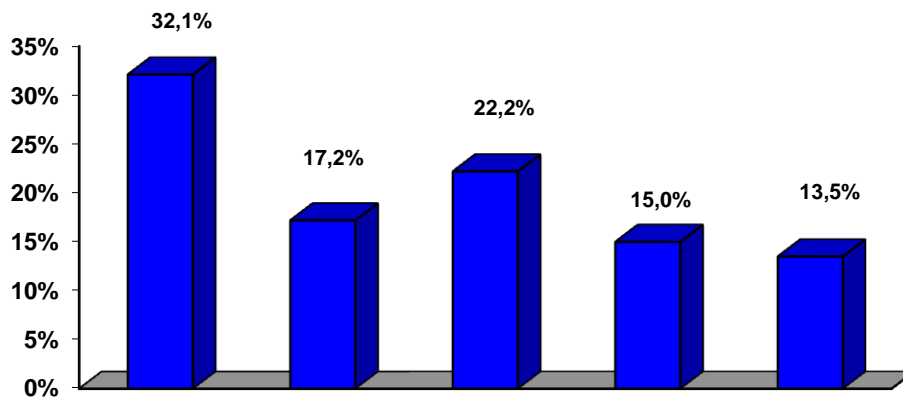
**Wykres nr 1:** Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Gdybyś zobaczył/a, że twój kolega z klasy kradnie w sklepie rzeczy co byś zrobił/a?”



Następne pytanie dotyczy stosunku do tzw. „rynku wtórnego – paserskiego” w szkole i brzmi: czy młodzi ludzie skorzystaliby z oferty kupna nowych rzeczy po wyjątkowo atrakcyjnych cenach, które to rzeczy zaproponowałiby ich koledzy? Jak wskazują wyniki zamieszczone w poniższej tabeli prawie co trzeci uczeń szkoły gimnazjalnej zdecydowałby się na zakup takiej rzeczy (32,1%). Ponad co piąta osoba (22,2%) również by się zdecydowała, ale po wcześniejszej konsultacji z rodzicami. Kolejne 17,2% uczniów deklaruje, że chyba by się zdecydowało na zakup takiej rzeczy, zaś jedynie 13,5% na pewno by z takiej okazji nie skorzystało. Otrzymane wyniki, można powiedzieć zatem demaskują taką postawę młodzieży, którą można nazwać postawą przestępczą.

**Wykres nr 2:** Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Gdybyś otrzymał/a propozycję kupna nowych rzeczy po wyjątkowo atrakcyjnych cenach to czy skorzystał(a)byś z takiej oferty?”

**Gdybyś otrzymał(a) propozycję kupna nowych rzeczy po wyjątkowo atrakcyjnych cenach to czy skorzystał(a)byś z takiej oferty?**

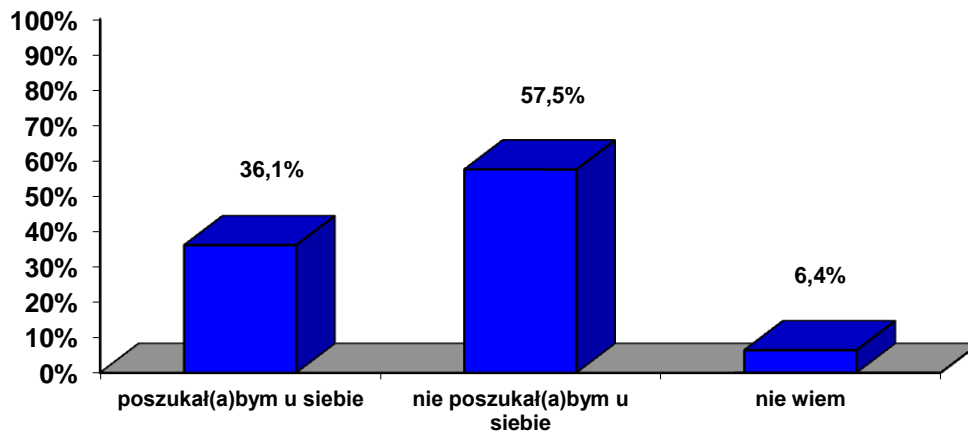


W przypadku propozycji bezpośredniego uczestnictwa w sprzedawaniu różnych atrakcyjnych rzeczy po bardzo niskich cenach odsetki zachowań proprzestępczych są niższe, ale z punktu widzenia analizy socjologicznej i tak jest to bardzo wysoki poziom akceptacji i chęci posiadania rzeczy niewiadomego pochodzenia przez młodzież. Z przeprowadzonych badań wynika, że nieco ponad jedna trzecia osób, które wzięły udział w badaniu (36,1%) zdecydowałyby się na udział w takim procederze. Ten wysoki wskaźnik potwierdza pewne trwałe zmiany stosunku młodych ludzi do określonych wartości, w tym przypadku wartości materialnych. Ważna zmiana nastąpiła przede wszystkim w stosunku do pieniędzy na przełomie ostatnich 10-15 lat, jak pokazują badania socjologiczne (Fatyga, Fluderska, Wertenstein-Żuławski 1993, Świda-Ziemia 1995, Fluderska 1993, 1997, etc.) to pieniądź stał się głównym kryterium podziału na „lepszych” i „gorszych”, czyli na „bogaty” i „biedny”. B. Fatyga mówi w tym przypadku o zjawisku „monetaryzacji świadomości”, które w sposób powszechny powoduje, iż podziały i różnice są dziś fundowane i postrzegane głównie poprzez wartości ekonomiczne. Podział na „bogaty” i „biedny” – równie dosadny, jak i symboliczny rzutuje nieomal na wszystkie inne, dostrzegane dzisiaj wśród młodzieży podziały i zróżnicowania.<sup>26</sup> Analizując odpowiedzi respondentów na powyższe pytanie można powiedzieć, że nie aż, lecz tylko nieco ponad połowa uczniów nie skorzystałaby z takiej oferty (57,5%) zaś 6,4% badanych nie miała w tej kwestii wyrobionego zdania.

<sup>26</sup> B. Fatyga, *Dzicy z naszej ulicy. Antropologia kultury młodzieżowej*, Ośrodek Badań Młodzieży, Instytut Stosowanych Nauk Społecznych, Uniwersytet Warszawski. Warszawa 1999, s. 58

**Wykres nr 3:** Rozkład odpowiedzi respondentów na pytanie: „Gdybyś dowiedział/a się, że znajomi Twojego kolegi szukają kogoś do pomocy w sprzedawaniu różnych atrakcyjnych...”

**Gdybyś dowiedział(a) się, że znajomi Twojego kolegi szukają kogoś do pomocy w sprzedawaniu różnych atrakcyjnych rzeczy po bardzo niskiej cenie i zaproponowali Ci, abyś popytał się u siebie w klasie czy ktoś nie jest takim pomysłem zainteresowany, to**

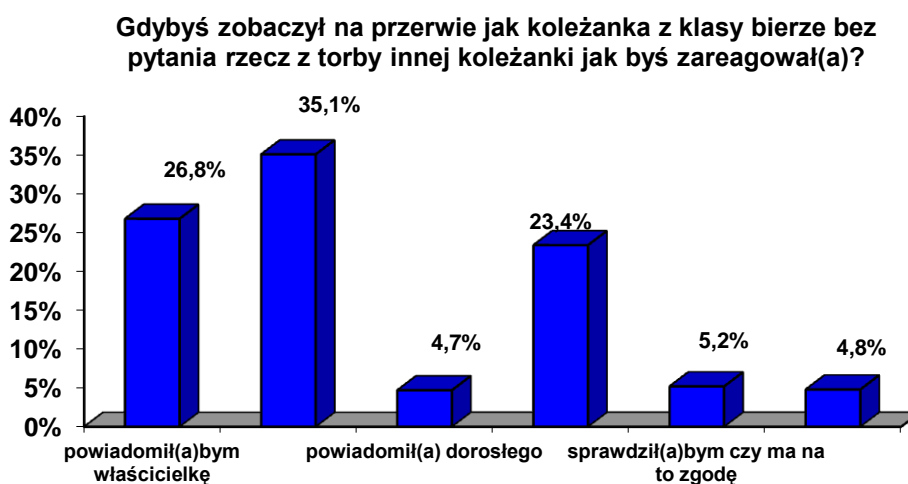


Kolejną analizowaną sytuacją jest następujące zachowanie: w jaki sposób badani uczniowie zareagowaliby, gdyby zobaczyli, że ich kolega bądź koleżanka z klasy bez pytania wzięłaby rzecz z torby innej koleżanki bądź kolegi i włożyłaby do swojej torby? 35,1% upomniałoby sprawcę i nakazałoby oddać taką rzecz. 26,8% osób powiadomiłoby właściciela, który został przed chwilą okradziony, zaś co czwarta osoba (23,4%) w takiej sytuacji nic by nie zrobiła. Ten wskaźnik również wymaga krótkiego omówienia, co prawda jest on niższy, niż w przypadku braku reakcji w podobnej sytuacji w miejscu publicznym (w sklepie – pytanie 1(36,5%)) co wynika z większego zaangażowania i solidarności grupowej występującej ze względu na przynależność do społeczności szkolnej, lecz ¼ respondentów deklarując postawę tzw. „znieczulicy społecznej” potwierdza sprawdzony empirycznie spadek zachowań prospołecznych.<sup>27</sup> *Oś prospołeczność – prywatność jako podział wyznaczony przez oba skrajne wzorce zachowań indywidualnych i zbiorowych, traci na znaczeniu, a dominujące niemalże w całej populacji stają się wartości „prywatne” (...) co powoduje odwrót młodzieży od wielu zachowań prospołecznych.*<sup>28</sup>

<sup>27</sup> Ibidem, s. 58

<sup>28</sup> Ibidem

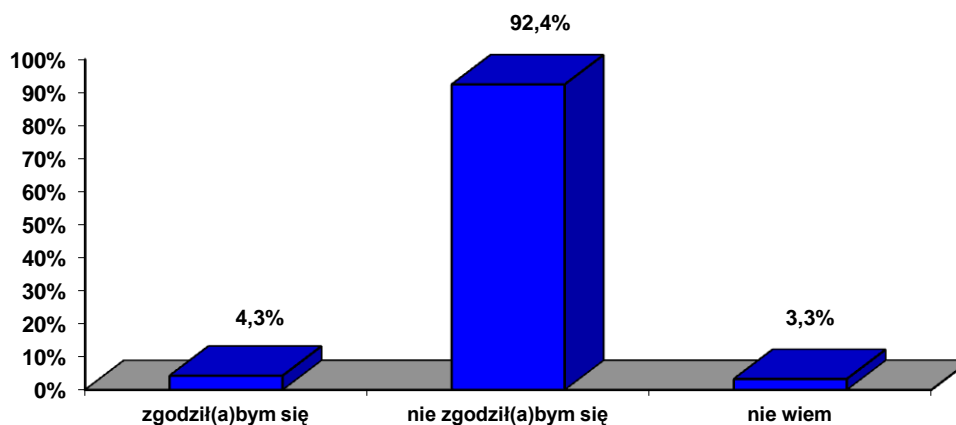
**Wykres nr 4:** Rozkład odpowiedzi respondentów na pytanie: „Gdybyś zobaczył na przerwie jak koleżanka z klasy bierze bez pytania rzecz z torby innej koleżanki jak byś zareagował(a)?”



Następne pytanie o treści: jakby uczniowie zareagowali, gdyby kolega z innej szkoły poprosił ich o zrobienie listy kolegów, koleżanek z klasy, którzy mają najlepsze komputery, sprzęt audio, sprzęt sportowy, etc.? Z przeprowadzonych badań wynika, że aż 92,4% nie zgodziłaby się na udział w takim zachowaniu. Jedynie 4,3% badanych osób odpowiedziałoby pozytywnie na takie zaproszenie, zaś 3,3% uczniów nie ma w tej kwestii ustalonego zdania. Wyniki te w sposób dobitny ukazują niechęć młodzieży do zjawiska donosicielstwa.

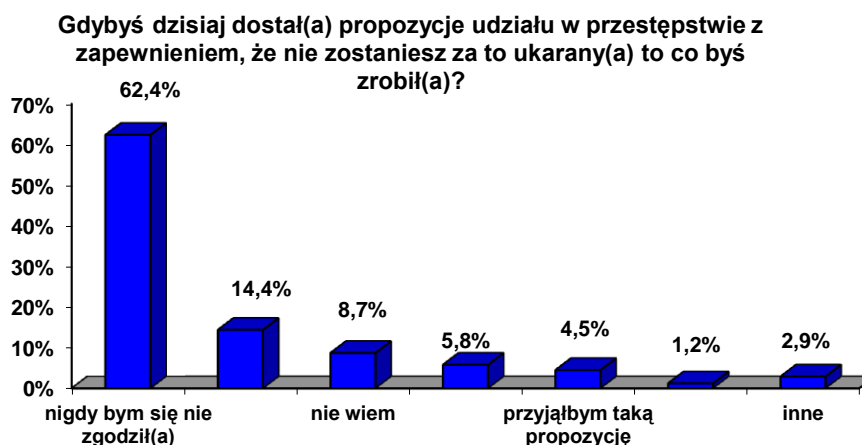
**Wykres nr 5:** Rozkład odpowiedzi respondentów na pytanie: „Gdyby kolega z innej szkoły...”

**Gdyby kolega z innej szkoły poprosił Ciebie o zrobienie listy kolegów, koleżanek z Twojej klasy, którzy mają najlepsze komputery, sprzęt AUDIO jak byś zareagował(a)?**



W przypadku tego pytania (czy badani uczniowie zgodziliby się wziąć udział w kradzieży gdyby mieli pełne przekonanie, że nie zostaną ukarani za popełniony czyn przestępczy?) mamy do czynienia z ewentualną deklaracją bezpośredniej akceptacji i gotowości do popełnienia przestępstwa przez badanych uczniów. Prawie dwie trzecie osób (62,4%) nigdy by się na to nie zgodziło, kolejne 14,4% uczniów deklaruje, że raczej by się na to nie zgodzili. 8,7% nie wie co by zrobiła w takim przypadku, zaś nieco ponad co 10 osoba (11,5%) raczej by się zgodziła na udział w kradzieży. Przekładając te dane na język bardziej obrazowy zakładając, że średnio każda klasa liczy 25-30 osób, trzech uczniowie w każdej klasie są gotowi popełnić przestępstwo!!! Mamy tu do czynienia nie tylko z opisaną szeroko w literaturze przedmiotu narastającą od lat 90-tych falą przestępczości dzieci i młodzieży, lecz „etykietą normalności” (polska szkoła), która stała się maską skrywającą poważne problemy społeczne.<sup>29</sup> Jerzy Wertenstein-Żuławski analizując ten problem w nawiązaniu do pojęcia anomii i specyfiki czasu posttransformatywnego w Polsce zwraca uwagę na kategorię „normalności” jako obecnie w kontekście kultury młodzieżowej najbardziej podejrzaną z punktu widzenia badacza, *gdyż skrywa wg autora siedlisko anomii (normy społeczne rozkładają się po cichu i często w sposób trudno zauważalny).*<sup>30</sup>

**Wykres nr 6:** Rozkład odpowiedzi respondentów na pytanie: „Gdybyś dzisiaj dostał propozycję udziału w przestępstwie z zapewnieniem, że nie zostaniesz za to ukarany...”



### **Skłonność do popełniania czynów przestępczych przez młodzież – charakterystyka typów młodzieży na podstawie danych społeczno-demograficznych**

W realizowanej pracy, jak wspomniano wcześniej, postanowiono na potrzeby analizy statystycznej stworzyć autorską skalę skłonności do dokonywania przestępstw. W skład tej skali wchodziłyby wybrane pytania z kwestionariusza (przedstawione powyżej), które w sposób jednoznaczny odnosiły się do postaw,

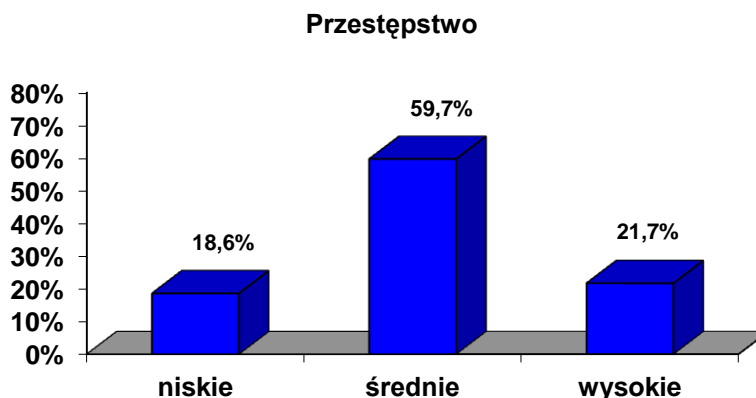
<sup>29</sup> Ibidem, s. 62

<sup>30</sup> J. Wertenstein-Żuławski, *Anomia i ruchy młodzieżowe*, (w:) „Kultura i Społeczeństwo”, nr 3, 1988, s. 146

jakie młodzież szkolna przyjmuje wobec dokonywanych przestępstw. Chodzi tutaj przede wszystkim o problem usprawiedliwiania przez młodzież szkolną czynów przestępczych.

Na podstawie utworzonej skali wyłoniono zmienną ilościową (punktową, ilorazową) zbudowaną z trzech kategorii (poziomów przestępczości) przedstawionych na wykresie poniżej.

**Wykres nr 8:** Poziomy skłonności do popełniania przestępstw



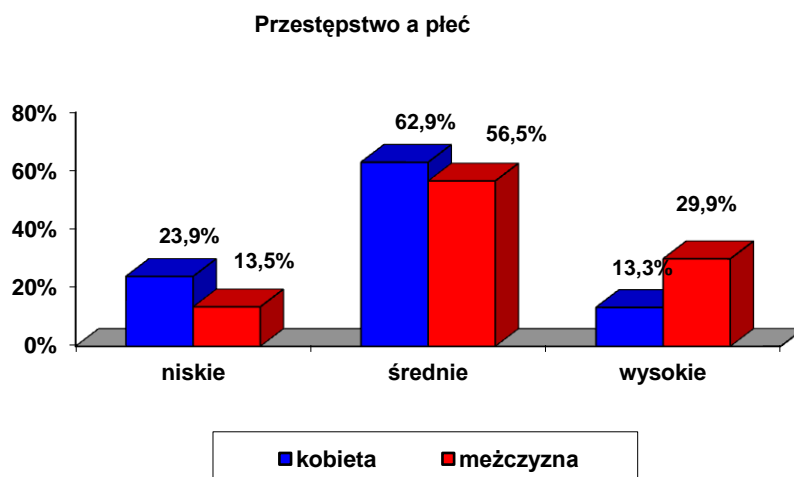
Na użytek późniejszej analizy socjologicznej z wyodrębnionych tutaj trzech poziomów skłonności do popełniania czynów przestępczych należy dokonać nazewnictwa ich, i tak: poziom niski to kategoria młodzieży dezaprobująca lub przeciwstawiająca się dewiacji w rozumieniu czynów przestępczych (18,6%), poziom średni to młodzież obojętna dewiacji (59,7%) zaś poziom wysoki to młodzież aprobująca dewiację, czyli skłonna do popełniania czynów przestępczych (21,7%).

Aby powiedzieć zdecydowanie więcej o cechach społeczno-demograficznych osób zwłaszcza o niskiej i wysokiej skłonności do zachowań przestępczych poddamy analizie skalę przestępczości w skrzyżowaniu ze wszystkimi zmiennymi metryczkowymi.

Z przeprowadzonych badań wynika, że uczniowie płci męskiej, zgodnie z oczekiwaniami, zdecydowanie częściej niż ich koleżanki zakwalifikowani zostali do grupy o wysokim poziomie skłonności do popełniania przestępstw. Odsetek chłopców w kategorii „wysokie” jest ponad dwukrotnie wyższy niż w przypadku dziewczyn (29,9% do 13,3%). Mimo wszystko udział dziewcząt skłonnych popełniać czyny karalne wskazuje się być wyższy, niż mówią o tym zjawisku statystyki przestępczości nieletnich, które określają uczestnictwo płci żeńskiej na poziomie 7%.<sup>31</sup> Podobna rzecz ma się z niskim poziomem skłonności do zachowań przestępczych 23,9% wśród dziewcząt do 13,5% wśród chłopców. Zastosowane testy statystyczne z jednej strony mówią o statystycznie istotnej różnicy w udzielanych odpowiedziach ze względu na zmienną niezależną, z drugiej zaś strony korelacja pomiędzy obiema zmiennymi utrzymuje się na niskim poziomie.

<sup>31</sup> B. Holyst, *Przestępczość nieletnich*, (w:) *Encyklopedia pedagogiczna*, t. 3, s. 642

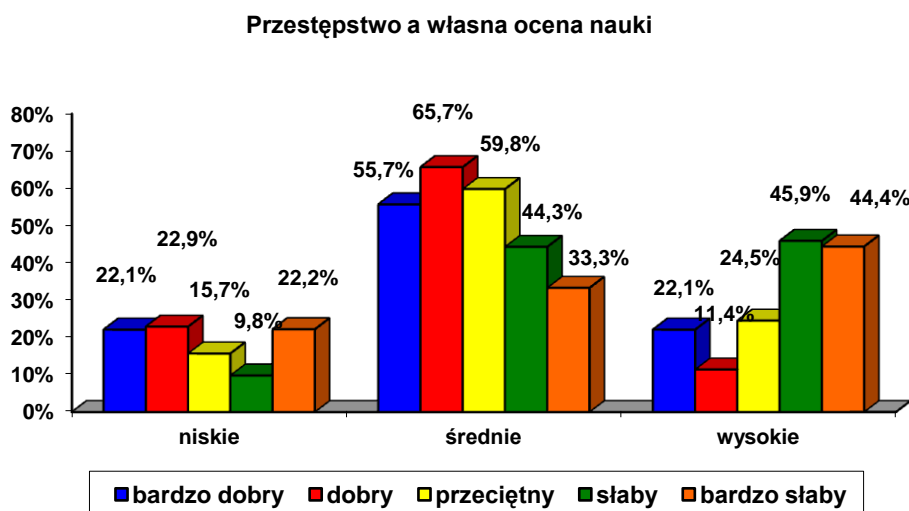
Wykres nr 9: Przesztpstwo a p[ec]



$\chi^2=40,178$  ;df=2;  $p < 0,001$ ;  $V_c=0,219$

Jak si[e] okazuje p[ec] to nie jedyna zmienna niezale[zna], kt[ora] zdaje si[e] wp[lywa]c na obliczony poziom sk[lonno]sci do zachowa[ń] przest[epczych. Og[olnie] mo[žeme] powiedziec, ze im ni[zsza] ocena w[lasnej] nauki, kt[orej] dokonuje ucze[ń], tym wy[zszy] odsetek pojawiaj[acy] si[e] w kolumnie „poziom wysoki”. W prostej linii oznacza to, ze uczniowie, kt[ozrzy] oceniaj[aj] swoj[ą] nauk[ę] na bardzo dobrym b[ad]z dobrym poziomie o wiele rzadziej ni[ż] osoby s[labo] ucz[ące] si[ę] charakteryzuj[aj] si[ę] wysokim poziomem sk[lonno]sci do zachowa[ń] przest[epczych.

Wykres nr 10: Przesztpstwo a w[lasna] ocena nauki

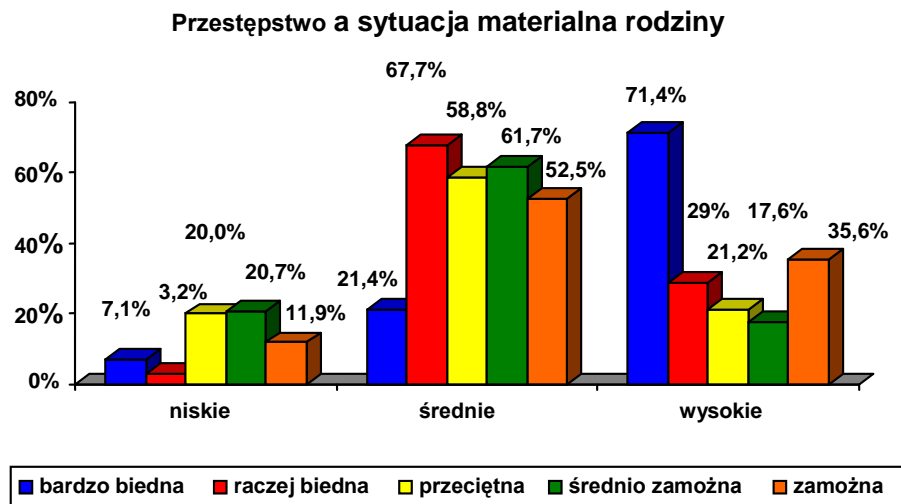


$\chi^2=46,391$  ;df=8;  $p < 0,001$ ;  $V_c=0,166$



Nie bez znaczenia jest również sytuacja materialna ucznia, która generalnie mówiąc, im gorsza tym częściej powoduje, że uczeń osiąga dużą ilość punktów w skali skłonności do popełniania czynów przestępczych. W przypadku dzieci z rodzin bardzo biednych z wysokimi wynikami (71,4%) jest dwukrotnie więcej od uczniów również z wysokim poziomem punktów, ale już z rodzin raczej biednych 29,0%. Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na fakt, że w rodzinach zamożnych również mamy do czynienia z relatywnie wysokim odsetkiem: ponad co trzeci uczeń deklarujący członkostwo w rodzinie zamożnej osiągnął wysoki poziom punktów na skali skłonności do przestępstwa.

**Wykres nr 11:** Przestępstwo a sytuacja materialna rodziny



$\chi^2=35,226$ ;  $df=8$ ;  $p<0,001$ ;  $V_c=0,147$

Również takie zmienne jak religijność ucznia, posiadanie rodzeństwa czy praktyka wagarowania w niewielkim stopniu wpływają na poziom skali popełnianych przestępstw. Z przeprowadzonych badań można wysnuć generalny wniosek, że osoby bardziej religijne osiągają mniejszą ilość punktów w skali skłonności do popełniania przestępstw, niż ich koledzy o zdecydowanej niewierze.

W przypadku dzieci z rodzin, w których jest troje bądź więcej dzieci częściej panuje wysoki poziom liczbowy punktów, zaś osoby często wagarujące trzykrotnie częściej są skłonne do popełniania przestępstw, niż ich koledzy czy koleżanki, które na wagary nie uczęszczają.

Dokonując podsumowania powyższych danych powiedzmy kim, pod względem cech społeczno-demograficznych są osoby, które osiągnęły niski poziom skłonności do zachowań przestępczych, średni, oraz wysoki.

Powracając do wcześniej sugerowanego nazewnictwa w przypadku niskiego poziomu skłonności do popełniania przestępstw, możemy mówić o osobach, które dezaprobuje czyny przestępcze. Są to uczniowie, którzy na podstawie analizowanych, w podrozdziale drugim, pytań najczęściej wykazują chęć interwencji w przypadku bycia świadkiem przestępstwa, negują korzystanie

z rzeczy niewiadomego pochodzenia oraz uczestnictwo w przestępstwach. Należy zauważyć, iż jest to typ najbardziej pozytywnej, prospołecznej postawy, która jest niestety najmniej licznie reprezentowaną grupą wśród badanych (18,5%). Z punktu widzenia danych społeczno-demograficznych, jakie zostały wyżej przedstawione jest to młodzież przede wszystkim z nadreprezentacją dziewcząt oraz osoby, które deklarują bycie bardzo dobrym lub dobrym uczniem. Osoby takie pochodzą z rodzin przeciętnie lub średnio zamożnych, są to również osoby głęboko wierzące. Zazwyczaj posiadają oni jedno rodzeństwo i nie chodzą na wagary.

W przypadku średniego poziomu skłonności do popełniania czynów przestępczych mamy do czynienia z uczniami charakteryzującymi się ogólnie rzecz ujmując, obojętnością wobec czynów przestępczych, wyłączając paserstwo (nie interweniują w przypadku bycia świadkiem przestępstwa, negują udział oraz pomoc w przestępstwie, korzystają z możliwości kupna rzeczy niewiadomego pochodzenia). Ta grupa badanych jest najbardziej obszerna, wynosi 59,7%, są to uczniowie z średnim poziomem skłonności do zachowań przestępczych to nieco częściej kobiety niż mężczyźni, osoby raczej dobre, bądź przeciętne w nauce. Uczniowie tacy pochodzą z rodzin raczej biednych albo średnio zamożnych, to osoby, które nie wierzą, choć rodzice każą im chodzić do kościoła. Zazwyczaj są to jedynacy, którzy uczęszczają na wagary.

Przeprowadzone socjologiczne badania terenowe ukazują, że osoby, które osiągnęły najwyższy stopień w skali zachowań przestępczych, czyli młodzież aprobująca czyny przestępcze stanowi aż 21,7% całej badanej populacji. Wynika z tego, że ponad co piąty uczeń szkoły gimnazjalnej w Gdańsku nie tylko nie reaguje w przypadku bycia świadkiem przestępstwa, lecz świadomie deklaruje gotowość pomocy lub udziału w czynie przestępczym i usprawiedliwia popełnianie tego typu zachowań ze względu na okoliczności.

Młodzież aprobująca czyny przestępcze to ponad dwukrotnie częściej chłopcy niż dziewczęta. Zazwyczaj są to słabi lub bardzo słabi uczniowie, którzy mają problemy z nauką. Rekrutują się oni z rodzin bardzo biednych, bądź biednych lub rodzin bardzo zamożnych, odznaczając się przy tym zdecydowaną niewiarą. Zazwyczaj pochodzą z rodzin wielodzietnych, w których jest troje lub więcej dzieci. Uczniowie z wysokim poziomem skali zachowań przestępczych częściej od pozostałych osób deklarują swoje uczestnictwo w wagarach.

### **Podsumowanie**

Przedstawiona diagnoza wybranych zachowań dewiacyjnych występujących w środowisku młodzieżowym w gdańskich szkołach gimnazjalnych wskazuje, że mamy tu do czynienia nie z pojedynczymi przejawami skłonności do zachowań przestępczych, lecz całym zespołem powiązanych ze sobą i wzajemnie warunkujących się zjawisk dewiacyjnych. Zrozumienie ich złożonej istoty wymaga przyjęcia założenia, które zakładać musi postrzeganie występowania skłonności do popełniania przestępstw jako problemów społecznych. Jednocześnie traktując te zachowania w kategorii problemów socjologicznych i problemów medycznych. Wg L. Dziewięckiej-Bokun i J. Mileckiego z problemami społecznymi mamy do czynienia wówczas, gdy w społeczeństwie coś się psuje w warunkach życia, w położeniu pewnych grup, gdy nagromadzają się pewne dolegliwości. Istnienie problemów społecznych wymaga zbadania, postawienia diagnozy i rozwiązania,

które sprawę załatwia, podobnie w przypadku problemów medycznych gdzie należy zastosować metodę zdiagnozować – wyleczyć. W tym przypadku rozróżnienie dotyczy problemu socjologicznego, gdyż badacz – socjolog nie koncentruje się tylko na określonym zjawisku i jego przejawach, które odbiegają od stanu pożądanego, ale poszukuje odpowiedzi na pytania o przyczyny i źródła w sensie przeniknięcia niejednokrotnie przez oficjalne wersje rzeczywistości, uchwycenia sygnałów z tzw. prawdziwego życia, poznania często niewygodnej prawdy o społeczeństwie. W tym sensie rozstrzygnięcie problemu socjologicznego jest często trudniejsze niż rozwiązanie problemu społecznego i medycznego.

Choć zjawiska dewiacyjne wśród młodzieży bez wątpienia stanowią problem społeczny i medyczny jako, że występują w opozycji do powszechnie uznawanych w społeczeństwie norm i standardów, to jednak trzeba pamiętać, że nie wynikają one z anormalnych skłonności wyizolowanych jednostek, lecz przeciwnie, są reakcją normalnych ludzi postawionych w szczególnie niekorzystnej sytuacji środowiskowej. W tym sensie występowanie dewiacyjnych zachowań wśród młodzieży należy postrzegać jako czytelny dowód istnienia dysfunkcji i patologii w szeroko rozumianym środowisku społecznym. Z przeprowadzonych badań wynika, że ponad 21% uczniów szkół gimnazjalnych wykazuje gotowość do popełnienia przestępstwa. Podstawowym czynnikiem warunkującym takie zachowania jest ogólny kryzys wartości, których po prostu często brakuje lub nie są w odpowiednim stopniu internalizowane przez młodzież w procesie socjalizacji. Skutkiem tego jest między innymi obserwowany w środowisku młodzieżowym niedorozwój uczuć wyższych tj. moralnych i etycznych. W ich miejsce pojawia się zaś prymitywny kult posiadania tzn. postawy egoistyczne i hedonistyczne oraz stagnacja i marazm, wyrażające się brakiem umiejętności kierowania swym życiem w sposób kreatywny i wzbogacający.

Chcąc skutecznie zapobiegać dewiacjom, nie należy zatem koncentrować się wyłącznie na walce z jej objawami, ale przede wszystkim należy sięgać do przyczyn. Mało skuteczne okazują się bowiem działania zmierzające do „naprawiania” lub wyleczenia młodzieży, jeśli nie towarzyszą im jednocześnie programy profilaktyczne, których adresatem jest całe społeczeństwo. Ten postulat odzwierciedla się w kierunkach i formach szeroko pojętej profilaktyki interdyscyplinarnej, rozumianej jako „proces, który wspiera rozwój zdrowia poprzez umożliwienie ludziom otrzymania pomocy potrzebnej im do konstruktywnego zmierzania się z trudnościami życiowymi i prowadzenia subiektywnie satysfakcjonującego i społecznie wartościowego życia”. W ramach holistycznie pojętej profilaktyki dążyć należy do stworzenia systemowych ram współpracy wielu instytucji społecznych by ten cel osiągnąć.

### **Streszczenie**

Praca podejmuje zobrazowanie zjawiska skłonności proprzestępczych wśród młodzieży, wychowanej przez rodziców z pokolenia przedtransformacyjnego. Problemy młodzieży zajmują istotne miejsce w naukach społecznych i medycznych, w tym także subdyscypliny socjologii medycyny. W tym przypadku charakteryzując młodzież XXI wieku należy podkreślić specyfikę warunków, w których dorastała – mamy bowiem do czynienia z zasadniczymi różnicami pokoleniowymi między dziećmi (pokolenie posttransformacyjne), a rodzicami (pokolenie przedtransformacyjne), a o specyfice każdego pokolenia w zasadniczej

mierze decyduje czas i miejsce dorastania. Możemy mówić o kontekście zmiany transformacyjnej w odniesieniu do dwóch kategorii ładów społecznych: z realnego socjalizmu do ładu liberalno-demokratycznego.

Terenowe badania socjologiczne środowiska młodzieży pozwalają na analizę w/w zjawisk.

Podstawowym celem przeprowadzonych badań było odpowiedzenie na pytanie: jaki stosunek do zachowań przestępczych posiada młodzież w szkołach gimnazjalnych w Gdańsku w latach 2004/5.

### Summary

The paper attempts to illustrate the phenomenon of pro-criminal tendencies among young people, brought up by parents from generation before the transformation. Problems of young people are present in social sciences and medicine, including the sub-discipline of medical sociology. In this case, while characterizing young people of the twenty-first century we have to emphasize the specification of the conditions in which they grew up. We are dealing with the essential generational differences between children (generation post transformation) and parents (generation before transformation). About the specifics of each generation in the main part determines time and place in which they were growing up. We can talk about the context of the transformational changes in reference to two categories of social order: from socialism to liberal-democratic order.

Sociological field studies of the youth environment allow to analyze these tendencies.

The primary objective of performed studies was to answer the question about attitude of young people in secondary schools in Gdansk in years 2004/5 to criminal behavior.

### Bibliografia

1. Bilikiewicz A., Pużyński S., Rybakowski J., Wiórka J. (red.) *Psychiatria*, Wyd. U&Partner 2004
2. Bykowska B., Załęcki J., *Wybrane zjawiska patologii społecznej wśród młodzieży z peryferyjnych dzielnic Gdańska*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego. Gdańsk 2005
3. Ciekiera C., *Zagrożenia dzieci i młodzieży w środowisku wychowawczym*. Toruń 1995
4. Domański H., *Prestiż*. Warszawa 1999
5. *Encyklopedia socjologii*, tom 2, Oficyna Naukowa. Warszawa 1999
6. Fatyga B., *Dzicy z naszej ulicy. Antropologia kultury młodzieżowej*, Ośrodek Badań Młodzieży, Instytut Stosowanych Nauk Społecznych, Uniwersytet Warszawski. Warszawa 1999
7. Filipiak M., *Od subkultury do kultury alternatywnej. Wprowadzenie do subkultur młodzieżowych*. Lublin 1999
8. Goban-Klas T., *Media i komunikowane masowe. Teorie i analizy prasy, radia telewizji i Internetu*. Kraków 2001
9. Hołyst B., *Kryminologia*, PWN. Warszawa 1989
10. Hołyst B., *Przestępczość nieletnich*, (w:) *Encyklopedia pedagogiczna*, t. 3

11. Kwieciński Z., *Socjologia edukacji*. Olecko 1995
12. Latoszek M., *Zachowania i postawy wobec przemian ochrony zdrowia*, Zakład Socjologii Medycyny i Patologii Społecznej, IMS, Akademia Medyczna w Gdańsku. Gdańsk 2000
13. Lutyński J., *Metody Badań Społecznych. Wybrane zagadnienia*. Łódzkie Towarzystwo Naukowe. Łódź 1994
14. Machel H., *Niektóre makroczynniki społeczne sprzyjające aktualnie przestępczości młodzieży w Polsce w na tle procesu transformacji ustrojowej*, (w:) B. Urban (red.), *Dewiacje wśród młodzieży. Uwarunkowania i profilaktyka*, wyd. Uniwersytetu Krakowskiego. Kraków 2001
15. Sokołowska M., *Socjologia medycyny*, PZWL. Warszawa 1986
16. Synak B., *Niektóre aspekty świadomościowe ustrojowej przebudowy w Polsce* (w:) *Psychospołeczne uwarunkowania zjawisk dewiacyjnych wśród młodzieży w okresie transformacji ustrojowej w Polsce* H. Machel, K Wszeborowski, red Gdańsk, 1999
17. Szacka B., *Wprowadzenie do socjologii*. Warszawa 2003
18. Tillmann K.J., *Teorie socjalizacji. Społeczność, instytucja, upodmiotowienie*. Warszawa 1996
19. Wersteinstein-Żuławski J., *Anomia i ruchy młodzieżowe*, (w:) „Kultura i Społeczeństwo”, nr 3, 1988



**Zbigniew WIECZOREK**

Akademia im. Jana Długosza w Częstochowie

## **POROZUMIENIE BEZ PRZEMOCY MARSHALLA ROSENBERGA JAKO SPOSÓB NA REDUKOWANIE BARIER KOMUNIKACYJNYCH**

Z komunikacją międzyludzką jest podobnie jak z całą gamą innych dóbr: zaczynamy je doceniać, gdy ich zabraknie. Do czasu, kiedy radzimy sobie z przebiegiem rozmowy, nawet jeśli nie przebiega ona idealnie, wszystko wydaje się być proste i naturalne. Jeśli jednak zapadnie ponura cisza i czekamy na symboliczny dźwięk przelatującej muszki, odkrywamy, jak trudne bywa proste zabranie głosu. W rozmowach towarzyskich jest to chwilowy dyskomfort, który wiele osób uczy się naprawiać za pomocą wyjścia na papierosa czy zrobienia herbaty. Gorzej jest, gdy pełna napięcia cisza towarzyszy rozmowom związanym z wykonywanym zawodem, czy inną społeczną aktywnością. Jeszcze bardziej przykre są sytuacje, gdy w trudnych momentach życiowych, takich jak strata bliskiej osoby, nie potrafimy znaleźć właściwych słów i nawet w kontakcie z kimś bliskim mamy problemy z udzieleniem wsparcia. Niniejsze opracowanie służyć ma zwróceniu uwagi na występowanie barier w procesie komunikowania podczas tzw. „trudnych” sytuacji i wskazanie na różne sposoby radzenia sobie z nimi, przy szczególnym uwzględnieniu koncepcji porozumienia bez przemocy Marshalla Rosenberga (w skrócie PBP, inna nazwa to „język serca”). Mam nadzieję wskazać, jak można w stosunkowo prosty sposób zmodyfikować proces komunikowania się, uniknąć błędów i wzbogacić relacje międzyludzkie. Chciałbym też wskazać na użyteczność przytoczonego w tytule podejścia jako metody szkoleniowej dla osób profesjonalnie zajmujących się pracą z ludźmi, pedagogów, pracowników socjalnych, doradców zawodowych i wielu innych. Często jest tak, że proces ich szkolenia koncentruje się na przekazaniu określonych treści wymaganych formalnie do wykonywania zawodu z pominięciem lub niewielkim naciskiem na sferę doskonalenia praktycznego relacji międzyludzkich.

Panuje przekonanie, że doświadczenie pracy z ludźmi uczy nas właściwego komunikowania się. Jeśli usłyszymy, że ktoś 15 lat prowadzi zajęcia czy treningi, to można przypuszczać, że taka osoba świetnie się komunikuje i radzi w trudnych sytuacjach. Niestety często sytuacja ma się zupełnie inaczej. W toku przygotowywania do wykonywania zawodu np. pedagoga, bywa, że nie przywiązuje się wystarczająco dużej wagi do opisu i treningu poprawnej komunikacji wychodząc z założenia, że doświadczenie przyjdzie „samo”. Tym samym może się okazać, że ktoś może zacząć popełniać błędy relacyjne, które przez lata pracy utralają się i wzmacniają skutkując wypaleniem zawodowym i przekonaniem, że ludzie, z którymi się kontaktujemy, są „wyjątkowo trudni”. Można przypuszczać, że tak właśnie się dzieje, gdy słyszymy nauczycieli, często akademickich, narzekających jakich to teraz mamy uczniów/studentów, że „TA” młodzież jest coraz gorsza, bezczelna, roszczeniowa... i tak dalej, aż do znudzenia.

W zależności od tego, pod jakim kątem będziemy analizowali proces komunikowania się, możemy tworzyć różne opisy barier komunikacyjnych. Będą to więc wszelkiego rodzaju szumy, zakłócenia, różne niesprzyjające okoliczności,

ale i filtry percepcyjne, wybiórczość uwagi, brak umiejętności empatii, różnice kulturowe, stereotypy, uprzedzenia czy nawet złe samopoczucie. Biorąc pod uwagę sam przebieg rozmowy na poziomie werbalnym można wskazać niezrozumienie kodów językowych, nadmierne stosowanie usunięć, zniekształceń i generalizacji, czy nadmierną metaforyczność komunikacji. Te najbardziej użyteczne w tematyce trudnych relacji wydają się te przedstawione przez Davida Johnsona oraz duet Adele Faber i Elaine Mazlish, opisują bowiem bariery komunikacyjne z perspektywy zakłóceń przy udzielaniu wsparcia i okazywaniu zrozumienia.

Johnson definiuje błędy wyjątkowo prostym, pragmatycznym językiem: *Okazywanie komuś swojej akceptacji może ci się nie udać z trzech powodów. Pierwszy to mówienie komunałów, czyli akceptacja rytualna. Nasz język jest pełen społecznie uznanych zwrotów oznajmiających akceptację, jak na przykład «Doskonale cię rozumiem», «Czy mogę ci w czymś pomóc», «Serdecznie ci współczuję», «Jesteś naprawdę cudowny». Różnica pomiędzy wyrażeniem szczerzej akceptacji a komunałem polega na poziomie i autentyczności wyrażonych uczuć i na tym czy to, co zostało powiedziane, otwiera rozmowę o uczuciach drugiej osoby czy ją zamyka. Drugi powód wiąże się z pytaniem, czy okazujesz komuś akceptację dlatego, że masz z nim wartościowy związek, czy robisz to dla każdego. Tania akceptacja, którą obdarzasz wszystkich i każdego, nie komunikuje prawdziwej akceptacji dla drugiego człowieka. Jest podobna do działania pracownika Czerwonego Krzyża, który spieszy z pomocą każdemu, kto się nawinie. Znacząca akceptacja opiera się na twoich związkach z drugą osobą i odbija bądź obecną wartość związku, bądź pragnienie budowania lepszego. Wreszcie, największym błędem w komunikowaniu akceptacji jest milczenie. W kontakcie z kimś drugim milczenie może być wzięte za oznakę obojętności i niechęci do angażowania się w związek. Milczenie z całą pewnością nie komunikuje ani poprzedzającej, ani następującej akceptacji, a może komunikować następujące odrzucenie.*<sup>1</sup>

Powyższy przykład pokazuje w prostych słowach prostą życiową prawdę, jeśli chcemy, by nasze działanie było skuteczne, musimy być zwyczajnie prawdziwi, autentyczni no i przede wszystkim musimy je podjąć (ponure dumanie oraz wzdychanie nad przeciwnościami losu nie wystarczą). Jest to zgodne z ogólnym modelem terapii humanistycznej, w którym skuteczność pomagania zależy od takich cech terapeuty jak bezwarunkowa akceptacja, empatia i kongruencja. Pomimo tego, że niniejsze opracowanie nie traktuje o terapii, to warto powiedzieć, iż reguła ta odnosi się oczywiście do wszelkich międzyludzkich kontaktów, te najbardziej rozwijające zawsze odbywają się w atmosferze akceptacji, zrozumienia i autentyczności. Problemem oczywiście jest doprowadzenie do takiej sytuacji, jeśli nie jesteśmy pozytywnie związani emocjonalnie z rozmówcą tutaj mam nadzieję, że w dalszych słowach pojawią się praktyczne wskazówki, jak problem taki rozwiązać.

Druga klasyfikacja błędów i barier komunikacyjnych pochodzi od Adele Faber i Elaine Mazlish – definiują one właściwą reakcję jako reakcję empatyczną a niewłaściwe to: zaprzeczanie uczuciom, filozofowanie, doradzanie, wypytywanie,

---

<sup>1</sup> D. Johnson, *Podaj dłoń*, IPZiT. Warszawa 1992, s. 158



obrona drugiej osoby, użalanie się czy interpretowanie.<sup>2</sup> Poziom nasilenia niewłaściwej reakcji wyznaczy wielkość bariery komunikacyjnej, np. im więcej doradzania, tym mniej dążenia do zrozumienia. Przy takim definiowaniu barier komunikacyjnych błędy są generowane w wyniku zarówno braku odpowiedniego nastawienia do drugiej osoby jak braku określonych umiejętności w formułowaniu zdań. Mam nadzieję wykazać, że procedury porozumienia bez przemocy Marshalla Rosenberga będą pomocne w obu obszarach.

Czym jest porozumienie bez przemocy? *Fundamentem PBP są pewne umiejętności posługiwania się mową i innymi narzędziami porozumienia, pomagające nam nawet w niesprzyjających okolicznościach zachować człowieczeństwo. Nie ma w tej metodzie niczego nowego; wszystkie jej składniki znane są od stuleci. Jej zadaniem jest nieustannie przypominanie nam o czymś, co już wiemy – o tym, jak my, ludzie, mamy zgodnie z pierwotnym zamysłem wzajemnie odnosić się do siebie; dzięki tej metodzie łatwiej też jest nam żyć w taki sposób, żeby wiedza ta przejawiała się w konkretnym działaniu. PBP pomaga nam zmienić swój styl wyrażania siebie i słuchania tego, co mówią inni. Nasze słowa nie są już odtąd efektem nawykowych, automatycznych reakcji, lecz tworzą świadomą odpowiedź, której mocną podstawą jest uświadamianie sobie własnych spostrzeżeń, uczuć i pragnień. Dzięki PBP wyrażamy siebie szczerze i jasno, zarazem z szacunkiem i empatią poświęcając uwagę innym ludziom. Odtąd w każdej wymianie zdań potrafimy usłyszeć własne a także cudze głębokie potrzeby i oczekiwania. PBP uczy nas dokonywania precyzyjnych spostrzeżeń i pozwala precyzyjnie określać zachowania i sytuacje, które wywierają na nas taki czy inny wpływ. Uczymy się wyraźnie dostrzegać i uzewnętrzniać własne potrzeby i oczekiwania w każdej konkretnej sytuacji. Technicznie jest to proste, ale bardzo wiele zmienia.*<sup>3</sup> Jak Rosenberg sam pisze w koncepcji, nie ma niczego nowego, chodzi o samą procedurę: *Najpierw staramy się zobaczyć, co właściwie dzieje się w danej sytuacji. Ogólnie rzecz biorąc, polega ona na tym, że jacyś ludzie mówią lub robią coś, co albo wzbogaca nasze życie, albo nie. Spróbujmy jednak spostrzec, co oni tak naprawdę mówią i robią? Cała sztuka w tym, żeby umieć sformułować to spostrzeżenie, a zarazem powstrzymać się od jakiegokolwiek osądu czy oceny: po prostu rzeczowo stwierdzić, co mianowicie robi dana osoba, której działanie nam się podoba lub nie. Następnie mówimy, co czujemy wobec postępowania partnera, które spostrzegliśmy: czy uczuciem tym będzie ból, lęk, radość, rozbawienie, irytacja? Po trzecie określamy własne potrzeby związane z uczuciami, które przed chwilą zdefiniowaliśmy. Kiedy za pomocą PBP jasno i uczciwie wyjawiamy, co się z nami dzieje, mamy świadomość tych trzech elementów. [...] Na tym etapie zwracamy się do partnera z prośbą, której spełnienie wzbogaci nasze życie lub po prostu je umili.*<sup>4</sup>

Procedura PBP w największym skrócie polega więc na rozdzieleniu podczas rozmowy naszych reakcji na następujące etapy:

- 1) spostrzeżenia;
- 2) uczucia;

<sup>2</sup> Zob. A. Faber, E. Mazlish, *Jak mówić, żeby dzieci nas słuchały. Jak słuchać, żeby dzieci do nas mówiły*, (w:) „Media Rodzina of Poznań, Inc”. Poznań 1993, s. 13-19

<sup>3</sup> M. Rosenberg, *Porozumienie bez przemocy. O języku sercu*, J. Santorski & Co. Warszawa 2003, s. 13

<sup>4</sup> Ibidem, s. 15-16

- 3) potrzeby;
- 4) prośby.

Działanie takie przypomina analityczną metodę uczenia z metodyki wychowania fizycznego. Uczeń, aby się nauczyć dwutaktu, najpierw opanowuje ruchy składowe, potem zbiera wszystkie elementy w całość. Taka separacja pozwala na doskonalenie techniki rzutu w sposób, którego nie dałoby się zrobić korzystając z metody syntetycznej, tzn. uczenia się dwutaktu jako całego procesu. Analogia mam nadzieję nie będzie zbyt trywialna, oddaje istotę rzeczy, jeśli idzie o relacje międzyludzkie. Z przykładów bardziej komunikacyjnych można tu przytoczyć procedurę czterech asertywnych kroków<sup>5</sup> Pameli Butler, gdzie podobnie na cztery części rozbijamy nasze dochodzenie swoich praw, czy procedurę zachęcania dziecka do współpracy, przytaczanych już Faber i Mazlish.<sup>6</sup> Idea odwrotkich wymienionych technik jest podobna, próbujemy zignorować lub wręcz odwrócić nawyki wyuczone w procesie socjalizacji, często mocno utrwalone, niestety często też dysfunkcyjne w różnych sytuacjach społecznych.

Od dzieciństwa nauczyliśmy się różnych zachowań komunikacyjnych a po osiągnięciu biegłości, zaczęliśmy korzystać z nich zupełnie automatycznie – tzn. często zwyczajnie nie zdajemy sobie sprawy, że pewne wzorce komunikacyjne mają właściwą sobie strukturę, wszystko dzieje się tak szybko, że sekwencję komunikacyjną traktujemy jako całość. W klasycznym modelu cybernetycznym Shannona i Weavera komunikacja rozbita jest na:

- 1) źródło informacji;
- 2) komunikat;
- 3) nadajnik;
- 4) sygnał – podlegający zakłóceniom;
- 5) odbiornik;
- 6) komunikat;
- 7) miejsce przeznaczenia, co przekłada się na współzależność: przepustowość kanału = informacja + zakłócenia.<sup>7</sup>

W modelach interakcyjnych, wcale nie jest prościej. Przykładowo w koncepcji skoordynowanego gospodarowania znaczeniem Barnetta Pearce'a i Vernona Cronena, model komunikacji oparty jest o stałe współoddziaływanie ze sobą elementów (obszarów) takich jak:

- 1) epizod;
- 2) relacja;
- 3) samowiedza;
- 4) kultura;
- 5) akt mowy.<sup>8</sup>

Warto tu zauważyć, że sam akt mowy, to w sumie cały model cybernetyczny przedstawiony powyżej. Z wymienionych elementów warto zwrócić uwagę na epizod. Dla Pearce'a i Cronena, każda sytuacja, w której się znajdujemy, wymusza inną interpretację nadszereczystości, więc każda rozmowa ma różne ramy znaczeniowe. Przykładowo możemy iść na kolację służbową, romantyczną, rodzinną czy ze znajomymi. Każdy epizod będzie (może być) czymś zupełnie

<sup>5</sup> Zob. M. Król-Fijewska, *Trening asertywności*, IPZIT. Warszawa 1993, s. 114-118

<sup>6</sup> Zob. Faber, *Jak mówić...*, s. 64-88

<sup>7</sup> Zob. E. Griffin, *Podstawy komunikacji społecznej*, GWP. Gdańsk 2003, s. 58

<sup>8</sup> Zob. Ibidem, s. 94

innym od obowiązku po romantyczne uniesienia. To samo ma się do kultury, która każe nam się różnie zachowywać w zależności od łączących nas z drugą osobą relacji. Przy tak skomplikowanym modelu, autorzy mówią o sukcesie komunikacyjnym, jeśli uda się nam skoordynować, nawet niespójnie nasze wewnętrzne światy znaczeń na tyle, by osiągnąć zrozumienie. Osoba dobrze komunikująca się, porównywana jest do ciekawego świata kosmopolity, akceptująca siebie i innych, która opowiada o swojej wizji rzeczywistości, słucha opowieści innych i próbuje (zgodnie z tytułem koncepcji) skoordynować różne wizje rzeczywistości. Niezależnie od modelu komunikacji, im bardziej mechanicznie do niej podchodzimy, tym więcej elementów składowych wymyka się naszej kontroli, więcej robimy nieświadomie i nieintencjonalnie. Im więcej włożymy w komunikację uważności, tym większy wysiłek, ale i większa kontrola, nad procesem wymiany informacji.

Wracając do porozumienia bez przemocy, model Rosenberga pomaga w łatwym separowaniu poszczególnych obszarów, dając większą kontrolę nad procesem komunikacji. Po separacji, prędzej czy później następuje utrwalenie nawyku i automatyczne stosowanie wzorca PBP jako reguły komunikacyjnej. *W miarę jak dzięki PBP pozbywamy się starych nawyków, które w zetknięciu z krytyczną oceną dotychczas kazały nam się bronić, wycofywać lub atakować; zaczynamy widzieć w nowym świetle zarówno samych siebie, jak i innych ludzi, a także nasze intencje i wzajemne związki. Opór, postawa obronna i gwałtowne reakcje pojawiają się coraz rzadziej. Kiedy skupiamy się na jasnym wyrażaniu spostrzeżeń, odczuć i potrzeb, zamiast na stawianiu diagnoz i osądzaniu, odkrywamy głębię własnego współczucia. Ponieważ z punktu widzenia PBP ogromnie ważne jest słuchanie – zarówno samego siebie, jak i innych.*<sup>9</sup> Model Rosenberga jest cenny z dwóch powodów. Pierwszy dotyczy wzrostu umiejętności empatycznego komunikowania się, drugi ma związek z naszym nastawieniem do innych a na dłuższą metę zadowoleniem z wykonywanej pracy, być może także wypaleniem zawodowym – a raczej jego brakiem.

Zwyczajowe heurystyki zachowania każą nam skracać drogę od spostrzeżeń do oceny, co na dłuższą metę owocuje spostrzeżeniem połączonym z oceną. W praktyce oznacza to dla wielu z nas, że widząc kogoś kto śpi na ławce, widzimy „pijaka”, ogolony mężczyzna wybiegający ze stadionu to „kibol” itd. O ile osoby, które oceniamy są nam dalekie, nie ma w tym większego problemu, jeśli nie liczyć oczywiście tego, że nasze spostrzeżenie jest zaburzone przez schematyczne myślenie. Gorzej jest, jeśli oceny pojawiają się wśród bliskich. Dziecko, które nie robi tego czego chcemy, może stać się „niegrzeczne”, „krnąbrne”, „złośliwe”, współmałżonek „oziębły” czy „daleki”. Problem z szybkim ocenianiem leży w samej szybkości, siłą rzeczy oceny będą dotyczyły rzeczy nam najbardziej bliskich emocjonalnie czyli często takich, które są dla nas potencjalnie najboleśniej. Nauczyciel, który ma kłopot z utrzymaniem dyscypliny w klasie, będzie miał tendencję do interpretowania zachowań młodzieży jako intencjonalnie wymierzonych przeciwko niemu. Młodzież będzie leniwa, złośliwa, arogancka a sam nauczyciel będzie budował w sobie poczucie krzywdy.

---

<sup>9</sup> Rosenberg, *Porozumienie...*, s. 13

Jeśli chcemy porozumiewać się oraz spostrzegać rzeczywistość z perspektywy PBP, sytuacja może wyglądać inaczej. Spoglądamy na leżącego człowieka i podejmujemy działanie, żeby skupić się na tym co widzimy, co widać? Leży człowiek, śpi na ławce. Co czuję, w związku z tym co widzę? Może nic specjalnego, może poczuje zmęczenia? Jaka potrzeba się w związku z tym pojawi? Może potrzeba wypoczynku, jaką mogę mieć i do kogo prosić? Może do siebie, żeby dziś skończyć pracę, może do kogoś w moim otoczeniu, żeby dał mi dzisiaj trochę wytchnienia. Nie wygląda to może na pierwszy rzut oka zbyt porywająco, ale warto zwrócić uwagę, że w tak prostej sytuacji zabrakło łątki i oceny – jest to kwestia pewnej gimnastyki umysłu. „Możemy uczynić relację monotonną i pozbawioną życia, wzajemnie przyczepiając sobie łątki, stawiając diagnozy i przeprowadzając analizy. Uciekamy się w ten sposób do statycznego sposobu myślenia, licząc na to, że dostarczy nam wiedzy dotyczącej ożywienia relacji. Aby poznać przekaz, musimy poświęcić czas na «przetłumaczenie» albo «odkodowanie» etykiet i analiz. Co właściwie chcemy powiedzieć, nazywając kogoś leniwym, wspaniałym, chciwym lub samowolnym? Odpowiedź tkwi w obserwacjach, emocjach, potrzebach oraz prośbach kryjących się za wypowiedzianymi słowami. Doszedłszy do niej, możemy zdecydować, co chcemy przekazać drugiej osobie. Ponieważ opinii innych – jeśli tylko się w nie wsluchamy – mogą nam podpowiedzieć, czego potrzebujemy, o czym marzymy lub za czym tęsknimy, warto je poznać i znaleźć sposób na ich zaakceptowanie. Jeśli nieustannie oceniamy samych siebie dlatego, że nieustannie oceniamy innych, wpadamy w błędne koło. Nie proponuję jednak, aby przestać oceniać. Proponuję, żeby wykorzystywać ocenianie w celu zrozumienia własnych potrzeb. Statyczne opinie o innych, zarówno pozytywne, jak i negatywne, tworzą przeświadczenia. Jeśli odbieram cię jako osobę «leniwą» przypuszczam, że się wykręcisz, kiedy poproszę cię o pomoc. Jeśli zaś odbieram cię jako osobę «uczynną» a ty pewnego razu mi odmówisz, zapewne zareaguję słowami: «Zupełnie cię nie poznaję! Przecież zawsze byłeś skory do pomocy!»<sup>10</sup> Może się okazać, że złość i etykieta „pijak” bierze się z tego, że zagonieni codziennymi sprawami zazdrościmy zwyczajnie komuś, kto śpi na ławce i niczym się nie przejmuje. Im bardziej kogoś oceniamy, tym bardziej odpowiedzialność za przebieg danej sytuacji jesteśmy skłonni rzucić na innych. Po nadaniu etykiety „pijak”, winna staje się choroba, społeczeństwo, wychowanie czy cokolwiek innego. Znalezienie winy oznacza umiejscowienie jej gdzieś na zewnątrz nas, co powoduje, że uświadamiamy sobie, iż nie mamy na nią wpływu. Jeśli nie mamy wpływu to i mocy sprawczej w tym zakresie a im mniej mocy sprawczej, tym większa bezradność i gorsze samopoczucie. Popadamy w błędne koło, chcąc sobie coś ułatwić, nieświadomie to utrudniamy.

Wydaje się, że im bliższe relacje, tym łatwiej zobaczyć język serca, np. podczas domowych problemów. Jeśli rodzic wchodzi do pokoju dziecka i widzi „bałagan”, łatwo jest przyczepić dziecko etykietę – „bałaganiarz”. Nakręcamy spiralę ocen: jeśli dziecko bałagani, to czemu, po co? Bałagani, bo jest źle wychowane, żeby mnie zdenerwować, może żeby coś udowodnić? Im łatwiej

---

<sup>10</sup> L. Larsson, *Porozumienie bez przemocy w związkach. Zbadaj swoje relacje*, Wydawnictwo Czarna Owca. Warszawa 2011, s. 31

o ocenę, tym łatwiej wpaść w samonakręcającą się spiralę paranoi. Ta sama sytuacja z poziomu języka serca wyglądałaby tak:

- 1) co widzę? – pokój, w nim zabawki leżące w różnych miejscach, moje dziecko bawiące się z uśmiechem na twarzy;
- 2) co czuję? – gdy patrzę na dziecko, czuję miłość;
- 3) jaka rodzi się potrzeba? – chciałbym przytulić dziecko;
- 4) o co mogę poprosić? – „przytul mnie i baw się dalej”.

Z pełną świadomością, że powyższy przykład może się wydać banalny i nierealny, dokładnie tak działa PBP, jeśli oczywiście faktycznie próbujemy je stosować. Liv Larsson zaleca, żeby badać i analizować swoje relacje w poszukiwaniu różnych zachowań, które są agresywne i oceniające. Jeśli je zlokalizujemy, możemy dokonać zmiany i poprawić swoje życie. Lepiej żyć pod jednym dachem z dzieckiem, które kochamy, niż z bałaganiarzem, który robi nam na złość. Podobnie ja we wcześniejszym przykładzie obowiązuje tu zasada: jeśli winę za bałagan zrzucimy na „bałaganiarstwo” dziecka, jakąś enigmatyczną ideę, to tym samym tracimy nad nią kontrolę, nie zależy ona od nas, możemy tylko biernie obserwować. Wyjaśnia to, czemu rodzice nieradzący sobie z dziećmi, mają poczucie bezradności i relacjonują jak bardzo nieskuteczne są ich próby zmiany. Ciężko jest zmienić coś, co sam przez długi czas wykluczałem z siebie i mojego otoczenia, możemy zmienić tylko to, co jest częścią nas i naszego otoczenia. Natomiast jeśli już zaczniemy się zmieniać, to razem z nami i otoczenie.

Nasze zachowanie, jeśli będzie pozbawione agresji, wpływa też pozytywnie na innych – przykład z książki Larsson: „– Czy możesz podać mi chleb? – poprosił mnie mój partner pewnego ranka przy śniadaniu. – Nie – odpowiedziałam po sekundzie namysłu – tak dobrze mi się tu teraz siedzi. Ta rozmowa (podobnie jak wiele innych rozmów tego typu) mogłaby się skończyć sprzeczką, okazaniem rezerwy lub awanturą na całego. Tym razem było jednak inaczej, ponieważ oboje dostrzeegliśmy, co nam chodziło po głowach. Po tym, jak powiedziałam <<nie>>, mój partner pomyślał rozdrażniony: «Przecież siedzi najbliżej chleba. Czemu nie może wyświadczyć mi nawet tak drobnej przysługi?!» Jego irytacja zamieniła się następnie w rozczarowanie: «Nie kocha mnie. To był dowód. Zrobienie dla mnie nawet tak małej rzeczy nie sprawia jej radości» Rozczarowanie zmieniło się w żal i wtedy właśnie mój partner się zorientował, co zachodzi w jego głowie. Wpadł na ten absurdalny pomysł, by utożsamić moją chęć podania chleba z miłością do niego. Jego oczekiwanie było jeszcze bardziej absurdalne – chciał, bym wiedziała, że on zinterpretuje je jako oznakę miłości z mojej strony. Mnie przez głowę przemknęła myśl w rodzaju: «Jak miło jest powiedzieć <<nie>>, kiedy rzeczywiście chcę odmówić, i jak fajnie powiedzieć <<tak>> gdy to właśnie mam na myśli! Chciałabym się czuć tak samo wolna we wszystkich relacjach». Mój partner zaczął się zastanawiać, dlaczego się uśmiecham, więc po prostu o to zapytał.

- Dlaczego się uśmiechasz?
- Dlatego że miło mi czuć się wolną, będąc razem z tobą – odpowiedziałam i opisałam mu, jaką uciechę sprawiło mi bycie w pełni szczerą.

Wtedy na jego twarzy również pojawił się uśmiech, a ja zapytałam, co go tak bawi. Opowiedział o tym, jak odkrył, że prośba o podanie chleba nie dotyczyła tylko tej czynności.

- Zrozumiałem, że nie mogłaś się domyślić, co według mnie okazałaś swoim zachowaniem.

Prawdopodobnie gdyby powiedział, jak mocno pragnie odczuwać moją miłość i troskę, oraz że podając mu chleb, mogłabym mu pomóc w doznawaniu ich, podałamby mu go z ochotą. Mój partner uświadomił sobie, że w zasadzie nauczył się rozumować w ten sposób: Gdybym podała mu chleb, zanim on o to poprosił, dałabym jeszcze większy dowód swojej miłości do niego. Ponadto utwierdził się w mniemaniu, że jeśli ktoś robi coś wbrew swojej woli, ale «dla dobra drugiego» to taka ofiara jest niepodważalnym dowodem miłości. Ta sytuacja pozwoliła nam wykorzystywać więcej szans na wyrażanie lub przyjmowanie miłości. Zapewne większości osób podałamby chleb, nawet wbrew swojej woli, aby zarzucić im następnie, że są wymagające lub leniwe. Niewykluczone, że spowodowałyby to pogorszenie relacji. O co boisz się poprosić z obawy przed odmową? Odmówienie czego jest dla ciebie wyzwaniem?»<sup>11</sup> Jeśli zaczynamy analizować swoje zachowania, rozbijając je na etapy, to z każdym kolejnym spotkaniem drugiej osoby łatwiej jest postrzegać ją w sposób pozbawiony oceny. Im mniej ocen zaś, tym więcej emocji, zazwyczaj pozytywnych, ale nawet jak są negatywne, to także można je wyrażać w konstruktywny sposób. „Trzecim elementem PBP jest przyznawanie się do potrzeb, kryjących się za naszymi uczuciami. To, co mówią i robią inni, może nasze uczucia katalizować, lecz nigdy ich nie wywołuje. Do negatywnego komunikatu możemy odnieść się na cztery sposoby:

- 1) wziąć winę na siebie;
- 2) zrzucić ją na innych;
- 3) wczuć się we własne emocje i potrzeby;
- 4) wczuć się w emocje i potrzeby rozmówcy, zawarte w nadanym przez niego negatywnym komunikacie.

W osądach, krytycznych uwagach, diagnozach i interpretacjach cudzych zachowań okrężną drogą ujawniają się nasze własne potrzeby i hierarchie wartości. Krytyczny ton zazwyczaj prowokuje obronę lub kontratak. Im bardziej bezpośrednio potrafimy skojarzyć swoje uczucia z potrzebami, tym łatwiej jest innym ludziom odnieść się do nich ze współczuciem. W świecie, który często surowo nas osądza za to, że dostrzegamy i ujawniamy swoje potrzeby, nieraz wpadamy w popłoch, gdy jednak mamy je uzewnętrznić. Dotyczy to zwłaszcza kobiet, są one bowiem tak wychowywane, żeby ignorowały własne potrzeby, w zamian skupiając się na opiece nad innymi ludźmi. Zanim dopracujemy się odpowiedzialności emocjonalnej, większość z nas przechodzi przez trzy etapy:

- 1) «zniewolenia emocjonalnego», kiedy wydaje nam się, że jesteśmy odpowiedzialni za cudze uczucia,
- 2) «tupetu», kiedy kategorycznie odmawiamy brania pod uwagę cudzych uczuć i potrzeb,
- 3) «wyzwolenia emocjonalnego», kiedy bierzemy na siebie pełną odpowiedzialność za własne uczucia, ale już nie za to, co czują inni, i jesteśmy przy tym świadomi, że nigdy nie zdołamy zaspokoić własnych potrzeb cudzym kosztem.»<sup>12</sup>

Wyrażanie gniewu może być też konstruktywne, jeśli nie obarczamy innych odpowiedzialnością za nasze emocje.

<sup>11</sup> Ibidem, s. 48-49

<sup>12</sup> Rosenberg, *Porozumienie...*, s. 67-68

Analiza siebie, własnych reakcji oraz branie odpowiedzialności za emocje, nie zawsze przyjemne, stanowią podstawę wykorzystania PBP w pracy zawodowej. Mam tu na myśli kontakt taki, jakiego może doświadczyć pedagog, terapeuta czy pracownik socjalny w relacji z tzw. trudnym klientem. Może to być osoba stosująca przemoc, przestępca, gwałcień, bezrobotny unikający zatrudnienia, alkoholik, osoba z niepełnosprawnością, przeżywająca depresję czy stratę po bliskich. Im dalej jesteśmy emocjonalnie od drugiej osoby, tym łatwiej stosować bariery komunikacyjne oddalające nas od empatycznego zrozumienia. Tam, gdzie widzimy winę drugiej osoby, tam staramy się tę osobę „ukarać” lub „osądzić”. Tam, gdzie widzimy kogoś jako ofiarę osoby lub sytuacji, jesteśmy skłonni obarczyć winą za wszystko kogoś innego. Oczywiście oba podejścia z perspektywy PBP są mało efektywne. Larssen zaleca stosowanie sprawiedliwości naprawczej: *Filozofia sprawiedliwości naprawczej to podstawa mediacji przy przestępstwach. Pojęcie sprawiedliwości naprawczej jest w tradycyjnej kryminalistyce nowe. Można je opisać jako alternatywną metodę odnoszenia konsekwencji przestępstwa oraz naprawiania krzywdy wyrządzonej przez wykroczenie. Sprawiedliwość naprawczą realizuje się w ten sposób, że ofiara osobiście opowiada osobie, która popełniła przestępstwo, jak wpłynęło to na jej codzienne życie. Siłą i cechą szczególną tej koncepcji jest postrzeganie przestępcy jako członka społeczności. W czasie mediacji przy przestępstwie nie zawsze jest to wyraźnie widoczne, dlatego warto zasygnalizować ten związek. Czasami na przykład ze względu na efektywność, poprzestaje się na jednym spotkaniu sprawcy z ofiarą. Nie wykorzystuje się wtedy jednak pełnego potencjału mediacji jako siły mającej wpływ na zmiany społeczne. Przeciwnieństwem sprawiedliwości naprawczej jest tradycyjny system prawny, praktykowany na co dzień. Polega on na tym, że reprezentanci państwa spotykają się z przestępcą, po czym następuje regulaminowa procedura zmierzająca do wymierzenia kary, według z góry określonej skali.*<sup>13</sup> Warto zwrócić tutaj uwagę na zmianę podejścia do przestępstwa. W tradycyjnym systemie sprawiedliwości kara wymierzona przez państwo, nie zawsze jest dotkliwa, zaś ofiary zazwyczaj nie doświadczenia zadośćuczynienia. W podejściu naprawczym, skupiamy się na zadośćuczynieniu dla ofiary, rozumianym jako umożliwienie jej wyrażenia siebie, a co za tym idzie, odzyskania spokoju ducha. Takie zamknięcie bolesnej sprawy jest oczyszczające dla ofiary i w paradoksalny sposób pomaga jej bardziej niż tradycyjna forma wymierzania sprawiedliwości. Rosenberg pisze: „Wybieraj: wolisz mieć rację, czy być szczęśliwym? Jedno i drugie jednocześnie jest niemożliwe”.<sup>14</sup> Podobne podejście znajdziemy też w opracowaniu Jerzego Melibrudy – Pułapka niewybaczonej krzywdy.<sup>15</sup> Gdy dążymy do ukarania winowajcy, „mamy rację” ale nie zamykamy sprawy do momentu, do którego mu nie wybaczymy, on ciągle będzie nas krzywdził, poprzez nasze negatywne myśli, żal, złość i chęć zemsty. Gdy wybaczymy krzywdzicielowi, zostawiamy krzywdę za sobą i możemy cieszyć się życiem.

Wydaje się to być trudne, lecz zależy to od nas, od naszego podejścia i zrozumienia innych. Rosenberg pisze, że u każdego działania tkwi jakaś

<sup>13</sup> L. Larssen, *Porozumienie bez przemocy w mediacjach. Jak być trzecią stroną w konflikcie*, Wydawnictwo Czarna Owca. Warszawa 2009, s. 212

<sup>14</sup> M. Rosenberg, *Rozwiązywanie konfliktów poprzez porozumienie bez przemocy*, Jacek Santorski & Co Agencja Wydawnicza. Warszawa 2008, s. 11

<sup>15</sup> Zob. J. Melibruda, *Pułapka niewybaczonej krzywdy*, IPZiT. Warszawa 1999

uniwersalna dla ludzi potrzeba, trzeba ją tylko zrozumieć: „Pracując w więzieniu, często mam do czynienia z ludźmi, którzy gwałcili. Pytam wtedy: «Dlaczego pan to zrobił? Jestem pewny, że istnieje jakiś poważny powód». Odpowiadają: «Zgrywa się pan czy co?». «Wydaje mi się, że pan by tego nie zrobił, gdyby nie zaspokajało to jakiejś pańskiej potrzeby. Każdy działa w celu zaspokojenia potrzeb. Dlatego chciałbym, aby był pan ich świadomy. Można wtedy znaleźć inne drogi do ich zaspokojenia, drogi, które są efektywne i nie kosztują tak wiele». «Chcesz przez to powiedzieć, że to, co zrobiłem, było w porządku?». «Nie, nie mówię, że to było w porządku, nie mówię też, że nie było. Mówię, że nie zrobiłbyś tego, gdyby to nie zaspokajało twoich potrzeb. Wszystko, co robimy, robimy z chęci zaspokojenia potrzeb». Ci mężczyźni naturalnie nie znali słownictwa pozwalającego nazwać potrzeby. W ich myśleniu w ogóle nie pojawiały się potrzeby. Całe swoje życie myśleli o sobie jako o szumowinach, a ich myślenie funkcjonowało w kategoriach wartościowania.<sup>16</sup> Warto pamiętać, że zrozumienie nie oznacza poparcia czy wy tłumaczenia, to, że rozumiem motywy niewłaściwego zachowania, nie czyni go właściwym. Łatwiej jednak jest wybaczyć komuś, kogo rozumiemy, bo możemy sobie wyobrazić, że w innych okolicznościach być może zachowałby się inaczej. W koncepcji Ervinga Goffmana, przestępca tylko odgrywa swoją rolę przed społeczeństwem, tak samo jak praworządny obywatel, inna jest tylko cena czy nagroda za dobry występ.<sup>17</sup> Powyższy przykład pokazuje, że można szukać człowieka w gwałcieliu, jeśli go znajdziemy, to może po odbyciu kary będzie on inaczej funkcjonował, inaczej zaspokajał swoje potrzeby. Jeśli skupimy się na ukaraniu go i poniżeniu, opuści więzienie sfrustrowany, przepelniony poczuciem krzywdy i żalu do innych. Trudno o bardziej bezpośrednią receptę na popełnianie czynów karalnych. Trudnością w empatycznym traktowaniu skazańców są emocje, które rodzą się, gdy uświadamiamy sobie ich czyny – jednak zgodnie z omawianym już wcześniej modelem, im więcej oceny, tym mniej pozytywnych emocji. Im bardziej zaś pilnujemy, żeby poszczególne akty komunikacji przebiegały z rozbięciem na etapy, tym łatwiej o zrozumienie i akceptację.

Nie tylko przestępców trudno jest akceptować, zwykły bezrobotny może stanowić wyzwanie dla pracownika socjalnego. Opowieści jak to się szuka i szuka pracy i nigdzie się jej nie udaje znaleźć w naturalny sposób kłócą się z doświadczeniami pracownika, który wie gdzie i jak tę pracę można znaleźć. Łatwo jest zarzucać mu tutaj lenistwo i mijanie się z prawdą. Tylko, że wracając do słów Rosenberga, musimy się zdecydować, czy chcemy mieć rację, czy być szczęśliwymi – w tym kontekście – skutecznymi. Pracownik socjalny pomoże swojemu klientowi, jeśli go zrozumie a zrozumieć może go tylko wtedy, jeśli zrezygnuje ze swojej racji i przyjmie rację klienta. Model PBP jest tu nieoceniony. Pozwala na funkcjonowanie – przynajmniej w rozmowie na etapie tego, co słyszymy – i odnosić się emocjonalnie do tego opisu jak do stanu faktycznego.

- 1) opis – klient szukał pracy – powstrzymujemy się z oceną;
- 2) uczucia – radość, cieszę się, że podejmuje jakieś działania;
- 3) potrzeba – chciałbym mu pomóc;
- 4) prośba – powiedz mi proszę, jak mogę Ci pomóc w dalszym szukaniu.

<sup>16</sup> Rosenberg, *Rozwiązywanie...*, s. 93-94

<sup>17</sup> Zob. E. Goffman, *Człowiek w teatrze życia codziennego*, Wydawnictwo KR. Kraków 2000



Akceptacja klienta otwiera drogę do zmiany, zarzucanie kłamstwa i lenistwa sprawia, że zamyka się w sobie i widzi siebie, jako kogoś po drugiej stronie barykady, jako przeciwnika a nie partnera w działaniu.

Powyższe przykłady opisują osoby, z którymi kontakt może być utrudniony i łatwo je o coś obwiniać. Wydawać by się mogło, że jeśli będziemy mieli do czynienia z osobami, które nie ponoszą odpowiedzialności za swoją sytuację, takimi jak np. osoby z niepełnosprawnością lub po jakiejś życiowej traumie, powinno być łatwiej. Niestety, jeśli mamy wyrobioną regułę oceniania, będziemy dalej stosowali bariery komunikacyjne, gdyż zrozumienie kogoś w trudnej sytuacji może doprowadzić do tego, że sami się tak poczujemy. Niewiele jest osób, które w kontakcie z osobą doświadczającą żaloby potrafią się swobodnie zachowywać i udzielać wsparcia emocjonalnego. Znowu na pierwszy plan wchodzi postrzeganie drugiej osoby przez pryzmat dysfunkcji lub straty. Anna Dodziuk opisuje ten mechanizm na przykładzie rozmów o śmierci: „Śmierć to temat, który niemal wszystkim fascynuje, ale znacznie bardziej przeraża. Boimy się i dlatego niezbyt często zajmujemy się tą problematyką, a psychologia nam w tym nie pomaga. W porównaniu z zalewem poradników dotyczących miłości czy związków międzyludzkich, liczba popularnych lektur o śmierci jest śmiesznie mała – prawie żadna. A warto się przyglądać naszemu nastawieniu do niej, bowiem «lęk przed śmiercią – jak mówił Harvey Jackins – leży u podłoża wszystkich innych lęków», zaś od jego nasilenia w wielkim stopniu zależy jakość i długość naszego życia. Dobitym przykładem takiej zależności jest unikanie z powodu kancerofobii (lęku przed rakiem) badań wykrywających raka wcześniej, kiedy są jeszcze szanse wyleczenia.”<sup>18</sup> Kontaktując się z osobami niepełnosprawnymi, staramy się udawać, że ona jak gdyby nie istnieje,<sup>19</sup> wtedy mamy poczucie, że jesteśmy od niej wolni. To oddzielenie się od niepełnosprawności przybiera różne formy – często jest to próba niezauważania problemu. Wykładowcy traktują osoby z niepełnosprawnością tak, jakby były w pełni sprawne. Na poziomie relacyjnym – zgoda – są tacy jak inni, ale np. nie słyszą, lub nie widzą jak inni, w związku z czym należy zorganizować im inne formy zdobywania wiedzy. W takim ignorowaniu niewygodnych faktów można znaleźć przyczynę niedostosowania budynków użyteczności publicznych do potrzeb osób z niepełnosprawnością, jeśli nie widzimy takich osób w naszym otoczeniu – nie ma czego dostosowywać. Nawykowe ocenianie sprawia, że łatwo nam prześlizgnąć się wzrokiem, widząc to, co chcemy w danym momencie zauważyć. Choć intencja jest inna, niczym się to nie różni w strukturze poznawczej od opisywanego już przykładu „pijaka”, tyle, że zamiast pijaka widzimy (czy raczej nie widzimy) pustą przestrzeń. Osoby z niepełnosprawnością są wykluczone społecznie, gdyż noszą jak gdyby „czapkę niewidkę”, dokładniej to w zasadzie należałoby powiedzieć, że społeczeństwo nosi „różowe okulary”. Brak zrozumienia perspektywy takich osób sprawia, że są jak gdyby „zagłuszana grupa”, analogicznie do tego, jak opisuje się czasami kulturę kobiet w męskim świecie.<sup>20</sup> Porozumienie bez przemocy, właściwie stosowane zdejmuje z głów wspomnianą czapkę. Prosta procedura sprawia, że musimy

<sup>18</sup> A. Dodziuk, *Nie bać się śmierci*, IPZ, Warszawa 2001, s. 12

<sup>19</sup> Zob. E. Widawska, „*Edukacja permanentna a wykluczenie społeczne. Przyczynek do refleksji nad sytuacją osób z niepełnosprawnością*”, (w:) „*Edukacja nieustająca wyzwaniem społeczeństwa informacyjnego*”, (red.) M. Gawrońska-Garstka, Poznań 2009, s. 174-183

<sup>20</sup> Zob. *Teoria zagłuszonej grupy* (w:) Griffin, Podstawy..., s. 499-513

zacząć od spostrzeżenia, jaki rodzaj dysfunkcji ma osoba, z którą rozmawiamy, spostrzeżenie bez oceny sprawi, że nie będziemy jej ignorować. W dalszej kolejności uczucia, co czujemy widząc osobę pozbawioną możliwości robienia różnych rzeczy. Jaka rodzi się w nas potrzeba i na końcu sformułowanie prośby. Takie działanie otwiera drogę do zrozumienia i do współczucia rozumianego nie jako litowanie się, tylko uczestniczące zrozumienie.

Podsumowując, porozumienie bez przemocy Rosenberga poprawia proces komunikowania się, gdyż strukturalizuje przebieg wymiany informacji. Z życiowego doświadczenia łatwo jest wyciągnąć wniosek, że najczęściej popełnimy błędów w sytuacji, w której nie mamy pojęcia jak się zachować. Tutaj otrzymujemy pewien wzór, schemat działania, który jest skuteczny i daje nam pomysł na właściwą reakcję. Jeśli jej stosowanie się nie uda, to i tak osiągamy pozytywny efekt, przez samo zatrzymanie procesu przyspieszonej oceny. Skupiając się na tym co widzimy, czujemy, na poszukiwaniu potrzeby w naszym wnętrzu, powstrzymujemy się od etykietowania, zastanawiamy się nad sobą, ale w relacji z drugą osobą, czyli też włączamy drugą osobę do naszego świata. Im więcej takiego włączenia, tym więcej zrozumienia i empatii. Analizowanie naszych uczuć i przeżyć jest z drugiej strony działaniem poprawiającym jakość naszego życia, sprawia, że funkcjonujemy pełniej i nabieramy skuteczności w działaniu. Jak pisze przytaczana już Dodziuk, ucieczka od problemów niczego nie zmieni, pozbawi nas tylko możliwości działania i ich naprawy. Problemy, trudne sytuacje są częścią naszego życia, uciekając od problemów uciekamy od jakiegoś obszaru życia, co sprawia, że funkcjonujemy na zwolnionych obrotach. Dodziuk podaje przykłady ludzi, którzy zaczęli żyć dopiero wtedy, gdy dowiadawali się o śmiertelnej chorobie, Taka wiadomość nie pozwala dłużej ignorować faktu, że mamy pewien określony czas dla siebie i jeśli go nie wykorzystamy, to zwyczajnie przepadnie. Porozumienie bez przemocy to droga do pełniejszego funkcjonowania dla siebie i innych.

Ostatnia uwaga, typowo praktyczna, odnosi się do kwestii szkolenia studentów i pracowników. Porozumienie bez przemocy jest stosunkowo prostą strukturą, której łatwo nauczać i łatwo weryfikować skuteczność tego nauczania poprzez praktyczne ćwiczenia. Tak jak w administracji państwowej można wymagać, by urzędnicy posługiwali się językiem migowym, można oczekiwać, że nauczą się stosować procedury zmierzające do zrozumienia i poprawy komunikacji werbalnej. Nawet jeśli nie urzędnicy, to na pewno powinno dotyczyć to pracowników socjalnych, pedagogów czy nauczycieli. O tym, jak duża jest potrzeba zmiany języka opisu rzeczywistości niech świadczy poziom narzekania na wszystko co możliwe na poziomie szkolnictwa i urzędów. Narzekanie jest wskaźnikiem występowania poczucia bezradności, braku sprawstwa, w szczególności narzekanie na osoby, z którymi mamy kontakt z racji wykonywanego zawodu. Po pierwsze jest nieracjonalne, bo sami sobie ten zawód wybraliśmy, po drugie narzekanie oznacza zrzucenie z siebie odpowiedzialności za zmianę, tym samym oznacza to utrwalenie tego, co nam się nie podoba niejako na własne życzenie. Sytuacja absurdalna, ale nie zobaczymy tego absurdu do momentu, gdy nie wyrwiemy się z oceniającego sposobu postrzegania rzeczywistości. Trochę to przypomina sytuację przed i po ślubie; z pozycji osoby wolnej widzi się świat inaczej, formalizując związek, odkrywamy następujące zmiany. Chodzi tylko o to, by było to małżeństwo (z rozumem) z miłości, ewentualnie rozsądku, a nie z przymusu czy obowiązku.

Na zakończenie pozwolę sobie przytoczyć wiersz Ruth Bebermeyer, cytowany przez Rosenberga, który w prostej formie okazuje różnice między spostrzeżeniem a oceną. W prostej, żartobliwej formie przekazany jest tu trzon porozumienia bez przemocy:

*W życiu nie widziałam żadnego próżniaka;  
tylko kogoś, kto nigdy przy mnie nie biegał,  
nie skakał za to popołudniami drzemał,  
no i jeszcze nie wychodził z domu w ulewne deszcze,  
ale że był próżniakiem, nikt mi nie powie.  
Mówisz, że mam źle w głowie?  
Pomyśl: czy to naprawdę był próżniak,  
czy tylko miewał zagrania,  
po których wedle naszego zdania  
próżniaków się odróżnia?  
Nigdy w życiu głupiego dziecka nie widziałam;  
tylko takie, którego pomysłów nie rozumiałam,  
a ono sprzeciwiało się moim planom.  
Widziałam dziecko, co nigdy aeroplanem nie leciało tam,  
gdzie ja latam nieustannie,  
ale żeby było głupie? Co to, to nie.  
Mówisz, że w głowie miało źle?  
Pomyśl: czy aby na pewno?  
Może po prostu wiedziało nie to,  
co ty wiesz, tylko co innego.  
Rozglądam się, oczy wytrzeszczam,  
Ale nigdzie nie widzę kuchmistrza,  
Tylko kogoś kto miesza zupę w kotle  
albo na patelni podrzuca kotlet.  
Widzę, jak ktoś gaz zapala,  
a potem ma pieczę nad baterią garnków i piecem.  
Widzę to wszystko, a kuchmistrza – ani trochę.  
Powiedz mi: patrząc, jak ktoś dzierży chochlę,  
czy na pewno widzisz kucharza?  
Może to tylko ktoś komu w kuchni pracować się zdarza?  
Jedni powiedzą: «próżniak»,  
a inni: «zmęczony» albo «luzak».  
Jedni powiedzą: «głupiec»,  
a inni: «wie swoje, nie cudze».  
Więc doszłam do wniosku,  
że unikniemy chaosu  
jeśli przestaniemy mylić, to co ujrzone,  
i nasze o tym ujrzanym prywatne zdanie.  
Ale dodam, rób jak chcesz,  
bo to też  
tylko moje prywatne zdanie, wiesz?<sup>21</sup>*

<sup>21</sup> Rosenberg, *Porozumienie...*, s. 36-38

### Streszczenie

Komunikacja interpersonalna łatwo ulega zakłóceniu. Aby była efektywna, konieczne jest przestrzeganie kilku ważnych reguł. W artykule przedstawiono wybrane przykłady barier w komunikowaniu się oraz sposoby ich omijania. Jako kluczowe podejście przedstawiono Porozumienie Bez Przemocy Marshalla Rosenberga. Model PBP opisuje relacje międzyludzkie w kategorii uczuć i potrzeb, opisuje też proste reguły poprawy jakości komunikowania się.

### Summary

Interpersonal communication is easily disrupted. In order to make it effective it is necessary to follow some important rules. This article illustrates chosen examples of barriers of communication and ways to bypass them. As a key approach the paper presents the Nonviolent Communication created by Marshall Rosenberg. NVC model describes the relationships in the category of feelings and needs, and also describes the simple rules to improve the quality of communication.

### Bibliografia

1. Dodziuk A., *Nie bać się śmierci*, IPZ. Warszawa 2001
2. Faber A., Mazlish E., *Jak mówić, żeby dzieci nas słuchały. Jak słuchać, żeby dzieci do nas mówiły*, (w:) „Media Rodzina of Poznań, Inc”. Poznań 1993
3. Griffin E., *Podstawy komunikacji społecznej*, GWP. Gdańsk 2003
4. Goffman E., *Człowiek w teatrze życia codziennego*, Wydawnictwo KR. Kraków 2000
5. Johnson D., *Podaj dłoń*, IPZiT. Warszawa 1992
6. Król-Fijewska M., *Trening asertywności*, IPZiT. Warszawa 1993
7. Larssen L., *Porozumienie bez przemocy w mediacjach. Jak być trzecią stroną w konflikcie*, Wydawnictwo Czarna Owca. Warszawa 2009
8. Larsson L., *Porozumienie bez przemocy w związkach. Zbadaj swoje relacje*, Wydawnictwo Czarna Owca. Warszawa 2011
9. Melibruda J., *Pułapka niewybaczonej krzywdy*, IPZiT. Warszawa 1999
10. Rosenberg M., *Porozumienie bez przemocy. O języku sercu*, J. Santorski & Co. Warszawa 2003
11. Rosenberg M., *Rozwiązywanie konfliktów poprzez porozumienie bez przemocy*, Jacek Santorski & Co Agencja Wydawnicza. Warszawa 2008
12. Widawska E., „Edukacja permanentna a wykluczenie społeczne. Przyczynek do refleksji nad sytuacją osób z niepełnosprawnością”, (w:) „Edukacja nieustająca wyzwaniem społeczeństwa informacyjnego”, (red.) M. Gawrońska-Garstka. Poznań 2009

**Piotr JURKOWSKI, Marcin SKROK,  
Alicja NOWICKA, Elżbieta ROGULSKA**  
Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

## **WYSTĘPOWANIE OBJAWÓW CHOROBY ZE STRONY UKŁADU ODDECHOWEGO U STARSZYCH DZIECI I MŁODZIEŻY NA TERENIE STAROGARDU GDAŃSKIEGO**

### **Cel pracy**

- Określenie częstości występowania objawów chorobowych ze strony układu oddechowego u dzieci starszych i młodzieży;
- Ocena sposobu żywienia badanych dzieci w pierwszym roku życia;
- Ocena zależności występowania objawów ze strony układu oddechowego od niektórych czynników środowiskowych.

### **Materiał i metody**

Przeprowadzono badanie ankietowe w stuosobowej grupie młodzieży w szkołach ponadpodstawowych na terenie Starogardu Gdańskiego. Kwestionariusz ankiety zawierał 20 grup pytań. Dotyczyły one występowania dolegliwości chorobowych ze strony układu oddechowego. Analizowano w jakich miesiącach oraz jak często występowały, czy są zależne od miejsca przebywania, kontaktu ze zwierzętami, palenia papierosów przez rodziców, alergii w rodzinie, okresu karmienia piersią, wieku w jakim pojawiały się dolegliwości.

### **Wyniki**

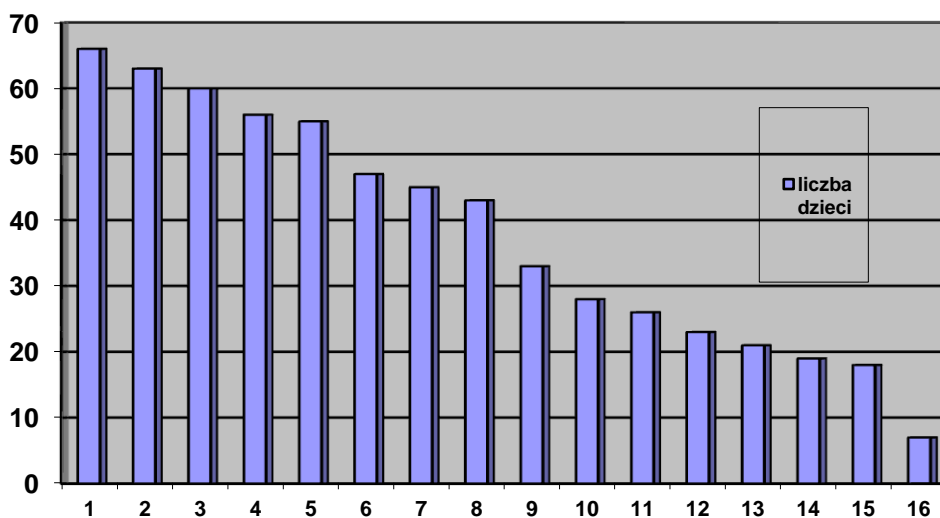
W badaniu wykazano, że palenie papierosów jest bardzo poważnym i lekceważonym problemem wśród rodziców biorących udział w ankiecie. Pięćdziesięcioro troje rodziców przyznaje, że pali w domu, w którym mieszka dziecko, jedynie w trzydziestu jeden domach nie pali się papierosów, natomiast w szesnastu przypadkach rodzice nie wypowiedzieli się na temat palenia. Najczęściej palą ojcowie (35 przypadków), nieco rzadziej matki (21 przypadków), w trzech przypadkach starsze rodzeństwo. Ponad dwadzieścia papierosów dziennie jest wypalanych aż w czterdziestu dwóch przypadkach.

Często w okresie pierwszego roku życia rodzice popełniają błędy żywieniowe. Trzydzieści jeden matek karmiło swoje dzieci piersią zaledwie przez jeden miesiąc, dziesięć matek karmiło piersią przez dwa miesiące, dwanaście przez trzy miesiące, siedem przez cztery miesiące, dziewięć przez sześć miesięcy. Do dwunastego miesiąca życia dzieci były karmione tylko przez siedem matek. Powyżej pierwszego roku życia pokarmem matki nie było karmione żadne dziecko. Dzieci po okresie karmienia piersią w 98% przypadków karmione były mlekiem krowim.

Za najistotniejsze objawy, które skłoniły do poszukiwania pomocy lekarskiej rodzice uznali: duszność (32%), kaszel (29%), utrudnione oddychanie (21%). Znacznie rzadziej respondenci podają, że pomocy medycznej wymagały dzieci z katarą czy wysypką (po 8%). Natomiast najmniej istotną przyczyną spośród wymienionych w pytaniu była gorączka (2%), stosunkowo częsty objaw choroby w okresie dzieciństwa.

W okresie dzieciństwa wystąpiły lub występowały wcześniej dolegliwości mogące wskazywać na alergię, takie jak: obturacyjne zapalenie oskrzeli, kaszel dławicowy, skaza mleczna, wyprysk niemowlęcy, duszności, utrudnione oddychanie, kaszel i zapalenie oskrzeli, katar sienny, ataki kichania, utrudnione oddychanie nosem, przewlekły nieżyt nosa, łzawienie i swędzenie powiek, obrzęk powiek, pokrzywka i tworzenie się swędzących pęcherzy na skórze, obrzęk i świąd warg, podniebienia i gardła, wyprysk atopowy, migrena, połowicze bóle głowy, dolegliwości żołądkowo-jelitowe, częste przeziębienia z gorączką. Częstość występowania poszczególnych dolegliwości w grupie badanych dzieci przedstawia rycina nr 1.

**Rycina nr 1:** Częstość występowania poszczególnych dolegliwości w grupie badanych dzieci.



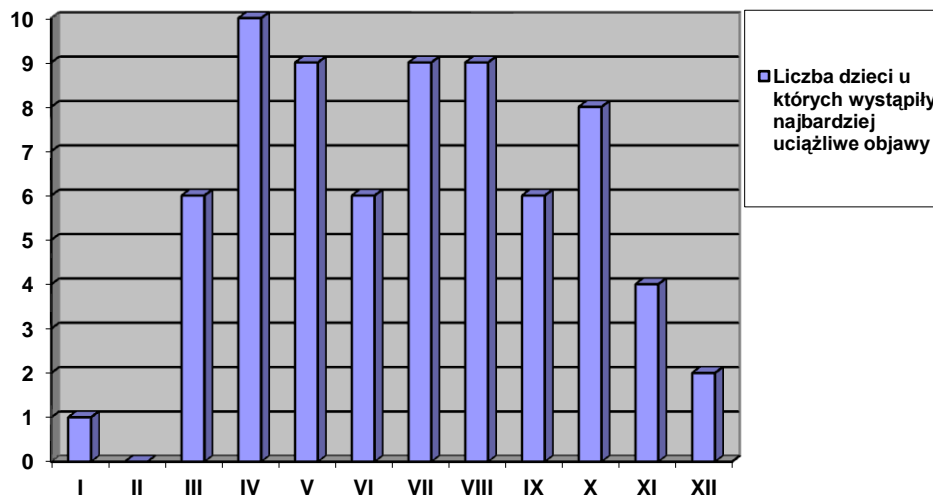
**Legenda**

1. Duszność, utrudnione oddychanie;
2. Katar sienny;
3. Spastyczne zapalenie oskrzeli w wieku dziecięcym;
4. Kaszel, zapalenie oskrzeli;
5. Utrudnione oddychanie nosem, przewlekły nieżyt nosa;
6. Częste przeziębienia z gorączką;
7. Ataki kichania;
8. Łzawienie, swędzenie powiek;
9. Kaszel dławicowy;
10. Skaza mleczna, wyprysk niemowlęcy;
11. Obrzęk powiek;
12. Dolegliwości żołądkowo-jelitowe;
13. Obrzęk, świąd warg, podniebienia, gardła;
14. Migrena, połowicze bóle głowy;
15. Pokrzywka, tworzenie się swędzących pęcherzy na skórze;
16. Wyprysk atopowy.

Uzyskane wyniki sugerują, że w tej grupie dzieci podłoże alergiczne objawów ze strony układu oddechowego było częstsze aniżeli tło infekcyjne.

Dolegliwości ze strony układu oddechowego, które były najbardziej uciążliwe występowały z różnym nasileniem w poszczególnych miesiącach roku. Zróznicowanie to przedstawione jest na rycinie nr 2.

**Rycina nr 2:** Występowanie najbardziej uciążliwych dolegliwości ze strony układu oddechowego w poszczególnych miesiącach roku.



W badanej grupie aż 30% dzieci miało dolegliwości co najmniej 10 razy w roku, a 26% 4 do 9 razy w roku. 16% dzieci miało dolegliwości przez cały rok, nasilały się one w niektórych miesiącach.

Analizie poddano zależności występowania dolegliwości od miejsca przebywania. Związek taki stwierdziło 47% rodziców. Najczęściej objawy występowały podczas przebywania na świeżym powietrzu (25 dzieci), rzadziej po kontakcie ze zwierzętami (9 dzieci), w mieszkaniu (8 dzieci), w innych miejscach (5 dzieci).

W 77% przypadków rodzice stwierdzili, że drogi oddechowe ich dzieci reagują na drażniące czynniki. Najczęściej dolegliwości wywoływane były przez kurz domowy (55 dzieci), kurz budowlany (44 dzieci). Na szybką zmianę temperatury oraz zimno reagowało 36 dzieci. Środki kosmetyczne i farby w sprayu wywoływały objawy w 30-tu przypadkach, kurz mączny w 29 przypadkach. W 23 przypadkach objawy wywołane były przez mgłę oraz wilgoć. Po 15 przypadków stanowiły śmiech oraz rozpylone środki piorące.

Przeanalizowano przyczyny objawów alergicznych. Okazało się, że 84 dzieci miało przeprowadzone skórne testy alergiczne, 81 z nich miało dodatnie wyniki. 24 dzieci miały wynik dodatni na alergen złożony (pyłki i sierść zwierząt), 22 na same pyłki, 16 na samą sierść, 14 na kurz domowy. Najmniej dodatnich wyników stwierdzono w przypadku pleśni (5 przypadków).

## Dyskusja

W zebranych ankietach rodzice nie podają, iż ich dzieci chorują na astmę oskrzelową, jednak z odpowiedzi na różne pytania dotyczące objawów chorobowych można wnioskować, że niektóre z nich mają nie rozpoznaną astmę oskrzelową. Sugeruje to niedodiagnozowanie dzieci w rejonie i potrzebę wnikliwej i dokładnej diagnostyki.

Podobnie sytuacja ta wygląda w publikacjach innych autorów. Bukowczan (1998) wykazał, że lekarze pierwszego kontaktu w rejonach wiejskich rozpoznają astmę u 1,4% dzieci, podczas gdy choroba ta występuje u 6,7% dzieci w tym środowisku. W Polsce wykrywalność choroby jest wciąż na niskim poziomie, aczkolwiek wstępne obserwacje (częstość występowania objawów, zużycie leków przeciwastmatycznych) wykazują, że wskaźniki są podobne do występujących w krajach Europy Zachodniej (10 do 15% do 19 roku życia). Opierając się na szacunkowych danych, można przypuszczać, że w Polsce na astmę oskrzelową choruje około 1,1 – 1,7 milionów dzieci.<sup>1</sup>

Zwrócono uwagę na wzajemne związki między astmą oskrzelową, a alergicznym nieżytem błony śluzowej nosa. Katar jest jednym z objawów chorobowych z układu oddechowego i wystąpił u 63 dzieci, ataki kichania miało 45 dzieci. Katar jako dolegliwość najistotniejszą, która skłoniła do pójścia do lekarza stwierdzono u 8 dzieci. Przewlekły nieżyt nosa wystąpił u 55 dzieci.

Stwierdzono obecność alergicznego nieżytu nosa u 45-85% dzieci chorych na astmę oskrzelową.<sup>2</sup> U chorych na alergiczny nieżyt nosa stwierdza się w 50-85% przypadków nadreaktywność oskrzeli, a u blisko 40% objaw astmy oskrzelowej.<sup>3</sup> Wykrycie niespecyficznego nadreaktywności oskrzeli u chorego na alergiczny nieżyt nosa świadczy o niekorzystnej ewolucji choroby i stanowi jedno ze wskazań do specyficznej immunoterapii.<sup>4</sup>

Kaszel był objawem chorobowym ze strony układu oddechowego, który skłonił rodziców do wizyty u lekarza w 64 przypadkach, był najistotniejszą dolegliwością u 29% dzieci, zaś kaszel dławicowy miało 33% dzieci. W literaturze można spotkać podobne wyniki badań. Astma oskrzelowa jest przyczyną przewlekłego kaszlu u 30-40% pacjentów.<sup>5</sup> Wiele lat temu zwrócono uwagę, że kaszel może być jednym z zasadniczych objawów astmy.<sup>6</sup> Z czasem ten kaszlowy wariant astmy nazwano zespołem Corrao.<sup>7</sup>

Warto zwrócić uwagę na rolę rodzica w pierwszej ocenie występowania objawów ze strony układu oddechowego u dzieci.

<sup>1</sup> R. Kurzawa, Z. Doniec, U. Jędrys-Kłucjasz, A. Wójcicie i inni, *Wytyczne postępowania w astmie oskrzelowej u dzieci*, (w:) Medycyna praktyczna – Pediatria, Wydanie specjalne 2/2000

<sup>2</sup> I. Macka (Ed.), *Rhinitis. Mechanisms and management*. Royal Society of Medicine Services Limited. London-New York 1989

<sup>3</sup> B. Romański, *Alergologia dla internistów*. PZWL. Warszawa 1987

<sup>4</sup> International Consensus Report on the Diagnosis and Management of Rhinitis. Allergy 1994, 49, suppl. 3

<sup>5</sup> R. Evans III, *Epidemiology of asthma in childhood*. Pediatrician, 1991, 18, s. 250-256

<sup>6</sup> W.M. Corrao, S.S. Braman, R.S. Irwin, *Chronic cough as a sole presenting manifestation of bronchial asthma*. N. Engl. J. Med. 1979, 300, s. 633-637

<sup>7</sup> P. Górski, I. Grzelewska-Rzymowska, *Coughing as a sole symptom of occupational bronchial allergy*. Polish J. Occupational Medicine. Euvir. Heath 1992, 5, s. 139-142



### Streszczenie

W pracy podjęto próbę oceny częstości występowania objawów chorobowych ze strony układu oddechowego u dzieci starszych i młodzieży oraz ustalenia czynników ryzyka zachorowania na choroby układu oddechowego.

Badaniem objęto grupę dzieci od 13-17 roku życia z terenu miasta Starogard Gdański i okolic. Ocenie poddano dolegliwości ze strony układu oddechowego, które skłoniły rodziców do szukania pomocy u lekarza. Były to: kaszel, utrudnione oddychanie, duszność, gorączka, bóle gardła, bóle ucha, katar, wymioty, wysypka. Przeanalizowano czynniki zewnętrzne, mogące wpływać na wystąpienie objawów chorobowych, takie jak: miejsce przebywania, pora dnia, kontakt z alergenami, temperatura.

**Słowa kluczowe:** układ oddechowy, objawy chorobowe

### Summary

The paper attempts to evaluate the incidence of symptoms of the respiratory system in older children and adolescents and to determine risk factors for respiratory disease.

The study involved a group of children between 13-17 years old from the city, Starogard Gdansk and its surrounding area. The ailments of respiratory system were assessed, which led the parents to seek help from a doctor. They included: cough, labored breathing, shortness of breath, fever, sore throat, ear pain, runny nose, vomiting and rash. The external factors, that may affect the occurrence of symptoms, such as: place of residence, time of day, exposure to allergens and temperature, were examined.

**Key words:** respiratory system, symptoms

### Bibliografia

1. Corrao W.M., Braman S.S., Irwin R.S., *Chronic cough as a sole presenting manifestation of bronchial asthma*. N. Engl. J. Med. 1979, 300
2. Evans III R., *Epidemiology of asthma in childhood*. Pediatrician, 1991, 18
3. Górski P., Grzelewska-Rzymowska I., *Coughing as a sole symptom of occupational bronchial allergy*. Polish J. Occupational Medicine. Euvir. Heath 1992, 5
4. International Consensus Raport on the Diagnosis and Management of Rhinitis. Allergy 1994, 49, suppl. 3
5. Kurzawa R., Doniec Z., Jędryś-Kłucjasz U., Wójcicki A. i inni, *Wytyczne postępowania w astmie oskrzelowej u dzieci*, (w:) Medycyna praktyczna – Pediaatria, Wydanie specjalne 2/2000
6. Macka (Ed.), *Rhinitis. Mechanisms and management*. Rogal Society of Medicine Services Limited. London-New York 1989
7. Romański B., *Alergologia dla internistów*, PZWL. Warszawa 1987



**Marian KOPCZEWSKI**

Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa z siedzibą w Poznaniu

**Lidia PAWELEC**

Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach

## **EDUKACJA RÓWNOŚCIOWA – EDUKACJA WOLNA OD DYSKRYMINACJI**

Współczesne społeczeństwa charakteryzują się przede wszystkim mobilnością będącą efektem globalizacji politycznej i gospodarczej. Zbiorowości jednorodne zanikają, a w ich miejsce pojawiają się grupy o coraz większym zróżnicowaniu etnicznym, kulturowym, religijnym. Zmianom podlegają także tradycyjne dotąd role pełnione przez mężczyzn i kobiety w społeczeństwie. Kobiety coraz częściej zajmują stanowiska dotąd typowo męskie, a mężczyźni przejmują zajęcia przypisywane kobietom. Przemiany te stawiają przed edukacją nowe wyzwania, z których szeroko rozumiana równość stanowi niewątpliwie priorytet.

Zadaniem edukacji jest zapewnienie każdemu dziecku wykształcenia, zagwarantowanie dostępu i równych możliwości w nauce, a także przygotowanie dzieci do dorosłego życia i budzenie w nich motywacji do dalszego kształcenia. Zagadnienie równości w edukacji dotyczy osób, które z powodu pochodzenia, rasy, płci, statusu ekonomicznego lub społecznego zmagają się z problemami w integracji ze środowiskiem szkolnym lub społecznym.<sup>1</sup>

Równość jest wartością społeczną, która stanowi podstawę porządku społecznego i jest gwarancją prawidłowego funkcjonowania każdego organizmu państwowego. Obecnie utożsamia się ją z równouprawnieniem i ochroną przed dyskryminowaniem. Równość w klasycznym rozumieniu oznacza równość szans i równy dostęp do praw i obowiązków obywatelskich. Równość to także równość rezultatu – koncepcja według której na pozycję społeczną jednostki wpływa skomplikowany układ zależności społecznych, hierarchii i władzy, którego efektem jest marginalizacja i dyskryminacja grup społecznych. Wprowadzenie mechanizmów, dzięki którym można rozpoznać dyskryminację i wspierać ludzi i grupy, których ona dotyka, przyspiesza procesy osiągania równości społecznej oraz politycznej.<sup>2</sup>

Na forum międzynarodowym i w polityce poszczególnych państw coraz bardziej akceptowana jest także idea *gender mainstreaming*, oznaczająca politykę uwzględniania społecznego i kulturowego wymiaru płci we wszelkich dziedzinach życia i w działaniach podejmowanych przez Unię Europejską. Polityka równościowa jest obecnie jednym z priorytetów politycznych Unii, a jej celem jest doprowadzenie do zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w każdej dziedzinie życia i we wszystkich procesach podejmowania decyzji.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> M. Matysia, *Równość w edukacji – rzeczywistość czy utopia?*, (w:) „Naukowe Zeszyty Studenckie” 2010, nr 2, <https://repozytorium.amu.edu.pl/jspui/bitstream/10593/746/1/R%C3%B3wno%C5%9B%C4%87%20w%20edukacji%20%20rzeczywisto%C5%9B%C4%87%20czy%20utopia.pdf> (pobrano 06.10.2012 r.)

<sup>2</sup> A. Teutsch, *Dwie koncepcje równości*, (w:) *W drodze do unii Europejskiej. Przewodniczka nie tylko dla kobiet*. Warszawa 2002, s. 22

<sup>3</sup> E. Górowska-Zwolak, *Promowanie zasady równości kobiet i mężczyzn w edukacji w świetle polityki Unii Europejskiej*, (w:) F. Bereźnicki, K. Denek, XI Tatrzańskie Seminarium Naukowe. Szczecin 2005, s. 71-72

Pojęcie edukacji równościowej nie jest w Polsce zbyt rozpowszechnione. Szkoła i system edukacyjny bardzo często uważane są za represyjne i utrwalające tradycyjny porządek społeczny wyznaczający ściśle określone role kobiecie oraz mężczyźnie. Edukacja równościowa utożsamiana jest zwykle z równouprawnieniem płci i feminizmem, chociaż w zasadzie prawa kobiet są tylko punktem wyjścia w szeroko pojmowanej równości. E. Majewska, jedna z autorek podręcznika, uważa, że *równa szkoła – edukacja wolna od dyskryminacji* jest owocem feminizmu i w pewnym sensie prezentem od ruchu kobiet dla całego społeczeństwa. Według autorki, edukacja równościowa pokazuje, jak uczyć, że społeczeństwo jest zróżnicowane i pluralistyczne, że ludzie mają różne rasy i orientacje seksualne, że wyznają różne religie. Uczy komunikacji, tolerancji oraz skutecznego rozmawiania. Polska zobowiązała się wprowadzić równouprawnienie w edukacji podpisując Konwencję o Eliminacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet.<sup>4</sup>

Szkoła niezmiernie rzadko promuje zachowania i tendencje emancypacyjne. Najlepszym przykładem tego stanu jest wybór kierunków kształcenia – chłopcy częściej wybierają przedmioty ścisłe, dziewczęta – humanistyczne lub artystyczne. System edukacji utrwała w ten sposób stereotypy płciowe. Zawody wybierane przez chłopców są obecnie (i chyba zawsze tak było) wyżej cenione, a dziewczęta, z powodu swoich wyborów edukacyjnych skazane są najczęściej na mniejsze szanse awansu zawodowego, mniejsze zarobki i niższy prestiż społeczny.<sup>5</sup>

Badania, przeprowadzone przez firmę Motorola, pokazały, że w Polsce zawód informatyka wykonuje bardzo mała liczba kobiet, co świadczy o tym, że nie wybierają one zwykle studiów o profilu technicznym. Obecnie można zauważyć niewielką zmianę tej sytuacji, która spowodowana jest zmieniającym się rynkiem pracy, który wymusza na kobietach określone kierunki kształcenia, zapewniające lepsze perspektywy, prestiż i zarobki.<sup>6</sup>

Kwestia nierównego traktowania dziewcząt i chłopców w szkołach jest wciąż aktualna i dotyczy tak uczniów, jak i uczennic. W szkole to chłopcy bardziej niż dziewczynki są narażeni na niepowodzenia szkolne i ich skutki. Dziewczynki natomiast mają wysokie aspiracje edukacyjne, ale sukces, który odnoszą w szkole, bardzo często nie przekłada się na sukces w życiu zawodowym.<sup>7</sup> Stereotypowe postrzeganie płci przyczynia się do dyskryminacyjnych postaw i zachowań wobec kobiet i mężczyzn. Faktem jest, że polska szkoła przygotowuje dziewczynki i chłopców do pełnienia określonych ról społecznych. Oczekuje innych zachowań od chłopców, a innych od dziewczynek i nagradza. W edukacji wczesnoszkolnej nagradzane są wręcz cechy typowe dla płci, np. pilność, posłuszeństwo i grzeczność dziewczynek, spryt, odwaga i siła chłopców. W dorosłym życiu cechy przypisywane chłopcom okazują się być bardziej potrzebne i korzystne.<sup>8</sup>

<sup>4</sup> P. Sadura, *Szkoła, płeć, równość*, (w:) „Głos Nauczycielski” 2008, nr 27, s. 8

<sup>5</sup> L. Pawelec, *Wychowanie ku wolności*, (w:) *Z problematyki wolności w pedagogice*. Piotrków Trybunalski 2010, s. 148

<sup>6</sup> E. Majewska, E. Rutkowska, *Równa szkoła – edukacja wolna od dyskryminacji*. Poradnik dla nauczycielek i nauczycieli, 2007, s. 119

<sup>7</sup> M. Kopczeński, *Negocjacje w procesie dydaktycznym – to podstawowy zakres wiedzy każdego nauczyciela*, (w:) „Edukacja XXI wieku”, t. 25. Poznań 2010, s. 41

<sup>8</sup> A. Dzierżgowska, J. Piotrowska, *Po co nam równość płci w edukacji?*, (w:) „Refleksje” 2010, nr 3, s. 15

Kwestie równości płci w edukacji znalazły swoje miejsce w wielu deklaracjach, zaleceniach i wytycznych światowych i europejskich. Zasada równości kobiet i mężczyzn definiowana jest przez wiele przepisów prawa wspólnotowego, ale nie zawierają one rozwiązań dotyczących ujednoczenia systemów edukacji i oświaty w krajach członkowskich. Zalecenia unijne mają charakter uzupełniający i podkreślają znaczenie edukacji, jej powszechność i dostępność dla obu płci we wszystkich sferach życia. Dyrektywą, która bezpośrednio zabrania nierównego traktowania jeśli chodzi o dostęp do edukacji jest Dyrektywa nr 2000/43/WE. Wprowadza ona zasadę równego traktowania osób bez względu na ich pochodzenie rasowe lub etniczne. Poza tym w prawie unijnym nie istnieje żaden akt o randze dyrektywy regulujący równy dostęp kobiet i mężczyzn do edukacji.<sup>9</sup>

Polskę, oprócz unijnych przepisów, obowiązują także inne dokumenty wprost odnoszące się do edukacji i dziewcząt, i do wychowania akceptującego różnorodność i różnice. Deklaracja pekińska ONZ z 1995 r. formułuje obowiązek zapewnienia kobietom i dziewczętom nieograniczonej możliwości korzystania ze wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności oraz skutecznego przeciwdziałania łamaniu tych praw i wolności. Dokument ten zobowiązuje państwa do podejmowania działań mających na celu likwidowanie wszystkich form dyskryminacji kobiet i dziewcząt, usuwanie przeszkód na drodze do osiągnięcia równości kobiet i mężczyzn z perspektywy kulturowej tożsamości płci oraz awansu i uwłasnowolnienia kobiet.

Należy pamiętać, że dyskryminacja i zaniedbywanie dziewcząt w okresie dzieciństwa może spowodować eskalację nędzy i wyłączenia z głównego nurtu życia społecznego. Dlatego tak ważne jest podjęcie działań przygotowujących dziewczęta do aktywnego, skutecznego i równego z chłopcami przewodzenia w życiu społecznym, politycznym i kulturalnym na wszystkich szczeblach.

Działania monitorujące polski system edukacji pokazują, że zagadnienia równouprawnienia poruszane są w szkole tylko, kiedy pojedynczy nauczyciel jest zainteresowany wprowadzeniem ich do swojego programu nauczania. Pojawienie się tej problematyki na lekcjach zależy więc od jego dobrej woli i osobistych zainteresowań. Na rynku obecne są już podręczniki ułatwiające wprowadzenie takich elementów, nie są jednak obowiązkowe. Aby były wprowadzane potrzebna jest wola i motywacja dyrekcji szkoły do podejmowania problematyki równouprawnienia.<sup>10</sup>

Instytucje, które są odpowiedzialne za realizację polityki równościowej i jej monitorowanie nie traktują tej kwestii zbyt poważnie, trudno więc oczekiwać innego podejścia od nauczycieli, dyrektorów szkół, autorów podręczników i programów. Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania w sferze edukacji skierował pismo do Ministra Edukacji Narodowej dotyczące podręczników szkolnych, w których powinny znajdować się treści uwzględniające kwestię równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, poglądy polityczne, wiek, orientację seksualną, stan cywilny i rodzinny. Z wielu przeprowadzanych badań i raportów wynika bowiem, iż podręczniki, z których korzystają uczniowie polskich szkół wciąż pełne są

---

<sup>9</sup> Ibidem

<sup>10</sup> Ibidem, s. 16

stereotypów związanych z pełnionymi przez kobiety i mężczyzn rolami.<sup>11</sup> Zadaniem podręcznika jest przekazywanie wartości ważnych i cenionych w demokratycznym społeczeństwie, a więc również – tolerancji i równości. Ma on także przygotowywać młode pokolenie do pełnienia określonych ról w dorosłym życiu. Podręcznik powinien zapewniać równe prawa, szanse i traktowanie wszystkim uczniom bez względu na płeć, rasę, wyznanie, pochodzenie. Okazuje się jednak, że w większości przypadków książki, z których uczą się dzieci przedstawiają tradycyjne, hierarchiczne ujęcie ról płciowych, zarówno w sferze rodzinnej, jak i politycznej, społecznej, gospodarczej. Takie stereotypowe podejście kształtuje poglądy młodych ludzi, którzy podejmują decyzję o dalszym kształceniu, pracy zawodowej i życiu osobistym. Wzmacnia ono uprzywilejowany męski punkt widzenia na kwestie związane z podziałem obowiązków domowych, aktywnością na rynku pracy i zaangażowaniem politycznym.<sup>12</sup> Wydaje się więc, że autorom podręczników chodzi o to, by młodzi ludzie kształtowali określone cechy zgodne z uświęconymi tradycją wzorami osobowymi, a nie tworzyli swą wewnętrzną niezależność.

Badania pokazują, że nierówność w odniesieniu do płci jest w podręcznikach obecna w różny sposób – od jawnych stereotypów i wręcz wulgarniej dyskryminacji, po wręcz niezauważalne treści dyskryminacyjne. Zwykle nierówność ta jest tak nieuchwytna i oględna, że uczniowie i nauczyciele są nieświadomi jej obecności i zwyczajnie nie zauważają uprzedzeń, co jest bardzo groźnym zjawiskiem.<sup>13</sup>

Zarówno podręczniki, jak i programy w fundamentalny sposób naruszają zasadę równego reprezentowania płci przede wszystkim eliminując kobiety ze swojej treści. W podręcznikach do historii, które koncentrują się głównie na historii politycznej, kobiety pojawiają się bardzo rzadko. Niewiele jest informacji o ruchach kobiecych z XIX i XX w., brak też informacji o codziennym życiu i pracy kobiet, o losach kobiet wybitnych i o kwestiach związanych z dyskryminacją płciową w przeszłości i współcześnie. Historia kobiet wydaje się być jedynie dodatkiem, ozdobnikiem historii tworzonej przez mężczyzn.

Liczne raporty i publikacje dotyczące szkolnych podręczników dowodzą, że dominuje w nich język, w którym rodzaj męski jest uniwersalną formą zwracania się do mężczyzn i kobiet. Przy zagadnieniach przedstawiających życie rodzinne kobietom i mężczyznom przypisywane są niemal zawsze stereotypowe role i zadania. Podręczniki dla najmłodszych klas pokazują tradycyjny i wyidealizowany obraz rodziny – tata, mama i dwoje dzieci. Brak rodzin partnerskich, rozdzielonych z samotnymi rodzicami, nie ma również problemów w postaci bezrobocia, przemocy i ubóstwa. Niezwykle rzadko pojawiają się dzieci z innych kręgów kulturowych.<sup>14</sup>

Członkowie rodziny i ich wzajemne stosunki prezentowane są najczęściej w tradycyjny i stereotypowy sposób. Szczególnym szacunkiem i uznaniem darzeni są najczęściej dziadowie, ojcowie i synowie, kobiety to natomiast matki i gospodynie pełniące w rodzinie funkcje opiekuńcze i wychowawcze. Taka rola kobiety nie jest niczym złym, natomiast negatywny jest brak równowagi między

---

<sup>11</sup> Ibidem

<sup>12</sup> A. Wołosik, *Edukacja do równości czy trening uległości? Czy polskie podręczniki respektują zasadę równości płci?* Warszawa 2009, s. 3

<sup>13</sup> Ibidem, s. 4-5

<sup>14</sup> A. Dzierzowska, J. Piotrowska, *Po co nam równość...*, op. cit., s. 16

takim a innym portretem kobiety. Zupełnie bowiem brak kobiet pracujących, pełniących ważne funkcje i piastujących wysokie stanowiska, brak też problemów, które pojawiają się w rodzinie, kiedy mama idzie do pracy i rozwija swą zawodową karierę. Podręczniki wydają się być o wiele bardziej pełne nierówności niż świat realny.<sup>15</sup>

Jednak nie tylko podręczniki prezentują i utrwalają zdeformowaną wizję świata, gdyż podziały płciowe powielane i utrwalane są także w wielu innych obszarach szkolnego życia. Najbardziej widoczne rozdzielanie płci ma miejsce na zajęciach technicznych, gdzie chłopcy zajmują się stolarstwem i ślusarstwem, a dziewczynki uczą się szyć i przygotowywać posiłki. Segregacja płciowa widoczna jest często również na zajęciach sportowych. Szczególnie w okresie dojrzewania dziewczynki wycofują się z uczestnictwa na zajęciach wychowania fizycznego, a krępująca seksualność powoduje spadek zainteresowania aktywnością fizyczną. I tu wielką rolę do spełnienia mają nauczyciele, którzy powinni zadbać, aby w tym okresie dziewczynki nie czuły się gorzej od chłopców, którzy z okresu dojrzewania czerpią w tym momencie same korzyści. Dzięki rosnącej sile zdobywają oni w grupie przewagę, a wszelkie gry zespołowe zaspokajają ich potrzeby odnoszenia zwycięstw i rywalizacji.<sup>16</sup>

Polskie szkolnictwo wyraźnie utrzymuje podział na dziewczynki i chłopców. Często nauczyciele zaniżają wymagania dla chłopców na zajęciach artystycznych i językowych, dla dziewczynek na zajęciach z wychowania fizycznego i matematyki. Efektem tego może być zaniżona samoocena w przyszłości, która może powodować poważne konsekwencje. Można także zauważyć, że w liceach ogólnokształcących przeważają dziewczęta, natomiast w szkołach technicznych i zawodowych chłopcy.

Brak równości płci dostrzec można także w kadrze nauczycielskiej, wśród której 80% stanowią kobiety, jednak to mężczyźni zajmują stanowiska kierownicze. Im wyższy szczebel zarządzania w szkolnictwie, tym więcej znajduje się tam mężczyzn.<sup>17</sup>

Edukacja równościowa podejmuje nie tylko kwestie równości płci, ale ma na celu także przeciwdziałanie dyskryminacji rasowej, etnicznej i religijnej. W środowisku szkolnym mogą się pojawić uczniowie będący uchodźcami, emigrantami czy przedstawicielami mniejszości narodowych. Obowiązkiem nauczycieli jest zapewnienie wszystkim uczniom równego dostępu do wiedzy i zapobieganie ewentualnej dyskryminacji. Z różnorodności dotyczącej narodowości, religii i innych sfer należy uczynić w szkole wartość. Odmienność może stać się okazją do poszerzania wiedzy i przestrzeni doświadczeń.<sup>18</sup> Skutecznym sposobem na zintegrowanie uczniów uchodźców, emigrantów czy należących do mniejszości jest umożliwienie im zaprezentowania własnej kultury, obyczajów i tradycji. Muszą oni jednak wyrazić na to zgodę, gdyż nie wolno jest wymuszać integracji. Pożądane jest także zorganizowanie zajęć poświęconych problematyce mniejszości, uchodźstwa i emigracji.

<sup>15</sup> A. Wołosik, *Edukacja do równości czy trening uległości?...*, op. cit., s. 11-12

<sup>16</sup> M.J. Zajączkowska, *Perspektywa równości płci w edukacji i wychowaniu*, (w:) K. Denek, T. Koszczyk, W. Wiesner (red.), *Edukacja jutra. XIV Tatrzańskie Seminarium Naukowe*, t. 1. Wrocław 2008, s. 4-5

<sup>17</sup> Ibidem, s. 7

<sup>18</sup> E. Majewska, E. Rutkowska, *Równa szkoła...*, op. cit., s. 124-125

Dyskryminacja w edukacji dotyka również uczniów pochodzących z różnych środowisk. Pierwszy po reformie sprawdzian klas szóstych pokazał, że niemal 20% absolwentów szkół podstawowych uzyskało niskie i bardzo niskie wyniki. Wykazano związek najniższych wyników z zamieszkiwaniem na obszarach wiejskich, z biedą i z bezrobociem. Problemy z nauką mieli częściej chłopcy niż dziewczynki, ze względu na większą podatność na wpływ grup rówieśniczych i wzory antyspołecznej agresji. Przyczyną trudności dzieci wiejskich jest niemożliwość pogodzenia obowiązków szkolnych z obowiązkami pomocnika w gospodarstwie rolnym. Niskie wyniki w nauce przyspieszają decyzję o niekontynuowaniu nauki i poświęcenia swego czasu na pomaganie rodzinie. Nie bez znaczenia jest również kwestia jakości kształcenia na wsi i umiejętności nauczycieli uczących w wiejskich szkołach.<sup>19</sup> Dzieci wiejskie mają także ograniczony dostęp do szeroko pojmowanej kultury, a kultura popularna dociera do nich jedynie we fragmentach. To wszystko przyczynia się do ich marginalizacji i w efekcie o wiele mniejszych szans na zdobycie takiego samego wykształcenia jak ich rówieśnicy z miast.<sup>20</sup>

W piśmie z 3 lipca 2012 r., skierowanym do K. Szumilas – Ministra Edukacji Narodowej, Rzecznika Praw Obywatelskich I. Lipowicz zwróciła uwagę na to, iż nadrzędnym celem edukacji powinna być promocja idei praw człowieka, demokracji i państwa prawa. Zwraca ona uwagę m.in. na dyskryminację osób niepełnosprawnych chociażby poprzez brak takich osób w podręcznikach szkolnych, który może być przyczyną uczucia „gorszości” u ucznia z niepełnosprawnością. Za dyskryminację osób z niepełnosprawnościami w sferze edukacji uważa także niezapewnienie pełnego dostępu materiałów edukacyjnych, które uwzględniają rodzaj niepełnosprawności. W podręcznikach brakuje też wzorców sukcesów osób z niepełnosprawnościami. Nie ma w nich przede wszystkim pomysłów na zajęcia, które szczegółowo poruszałaby kwestie mechanizmów i konsekwencji dyskryminacji, definicji związanych z problematyką antydyskryminacyjną, pojęć takich jak: seksizm, rasizm, homofobia.

Brak w nich także informacji na temat przemocy wywołanej uprzedzeniami, przemocy wobec kobiet i innych przestępstw motywowanych uprzedzeniami. Uczniowie nie potrafią reagować na przemoc i dyskryminację, nie mają wiedzy na temat grup i osób dyskryminowanych, na temat ruchów i organizacji dążących do emancypacji takich grup. I. Lipowicz podkreśla, że w żadnych materiałach dydaktycznych dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji, nie zostały wymienione takie elementy warsztatów antydyskryminacyjnych jak: kwestia tożsamości człowieka, różnorodności społecznej i relacji między mniejszością a większością, między grupą „własną” i „obcą”. Podręczniki do historii nie opisują stosunków Polski z innymi narodami i najczęściej nie uwzględniają elementów pozytywnej współpracy, a wzajemne relacje międzynarodowe i międzykulturowe ograniczane są w nich do udziału w wojnach i walkach o władzę. Dostarczają więc wiedzę, ale nie powodują zmiany postaw społecznych.<sup>21</sup>

<sup>19</sup> Z. Kwieciński, *Bezbronni. Odpad szkolny na wsi*. Toruń 2005, s. 6-8

<sup>20</sup> D. Czajkowska, *Młodzież i kapitał kulturowy. Kontrowersje wokół kultury wysokiej/niskiej*, (w:) Z. Melosik (red.), *Młodzież, styl życia i zdrowie. Konteksty i kontrowersje*. Poznań 2001, s. 192

<sup>21</sup> *Wystąpienie Rzecznika Praw Obywatelskich do Ministra Edukacji Narodowej w sprawie edukacji o prawach człowieka*- 3 lipca 2012 r., s. 2-3, dostępne online [na:] <http://www.sprawy-generalne.brpo.gov.pl/pdf/2011/12/690507/1655159.pdf> (pobrano 08.10.2012 r.)



Realizowanie edukacji równościowej w polskich szkołach zależy tylko i wyłącznie od dobrej woli i poziomu świadomości władz szkół i placówek, od kształcenia nauczycieli i ich osobistej chęci rozwoju. Pierwszym działaniem przygotowującym polską edukację do tego rodzaju zadań powinno być, według Rzecznika Praw Obywatelskich, właściwe przygotowanie kadr poprzez szkolenia dotyczące tematyki antydyskryminacyjnej. Celem edukacji antydyskryminacyjnej jest rozwój wiedzy, budowanie kompetencji niezbędnych do przeciwdziałania dyskryminacji i wzmacniania grup i osób dyskryminowanych i wykluczonych.

Na konferencji pt. *Edukacja antydyskryminacyjna jako wyzwanie dla administracji i wymiaru sprawiedliwości*, która odbyła się w maju 2012 roku Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania A. Kozłowska-Rajewicz zwróciła uwagę na to, że polskie podręczniki szkolne należy poddać analizie pod kątem stereotypów i treści dyskryminacyjnych, której dokonywałby specjalista od praw człowieka, oceniający, czy książka nie zawiera treści dyskryminujących grupę społeczną czy osobę. Od niego zależałoby też ewentualne dopuszczenie podręcznika do użytku szkolnego w odniesieniu do postulatów edukacji antydyskryminacyjnej.

Wśród wielu inicjatyw dotyczących edukacji równościowej wprowadzanych obecnie do szkół należy Olimpiada Wiedzy o Prawach Człowieka, która skłania uczniów do pogłębiania zainteresowań z obszaru wiedzy o społeczeństwie, prawa i historii z perspektywy praw człowieka. Jej uczestnicy poznają prawa i wolności człowieka i obywatela oraz polski międzynarodowy system ochrony praw człowieka.<sup>22</sup>

Społeczność przyszłości jest społecznością otwartą, a nie konglomeratem różnych narodów, spluralizowaną a nie homogeniczną, multikulturową a nie monokulturową, zindywidualizowaną a nie rodzinocentryczną, laicką a nie fundamentalistyczną i w końcu egalitarną a nie hierarchiczną. Zadaniem szkoły jest przygotowanie nowych pokoleń do bycia członkiem takiej społeczności. Niestety raporty i różne publikacje alarmują, że polska szkoła jest narodowa, konserwatywna, unifikująca i socjalizująca młodzież do pełnienia tradycyjnych ról płciowych. Jest najważniejszym i najskuteczniejszym miejscem reprodukcji patriarchy, gdzie dziewczynki już od najmłodszych lat wiedzą, że mają pełnić mniej istotne role społeczne, że ich przeznaczeniem jest macierzyństwo, chłopcy wiedzą natomiast, że ich przeznaczeniem jest władza, prestiż i przygoda.

Raporty analizujące stan współczesnej szkoły, jej programy i założenia reformy pod kątem zagadnień równości dowodzą, że szkoła i jej reformatorzy nie są świadomi wyzwań, stojących przed europejską edukacją, ani konieczności nadrobienia zaległości jakie polska edukacja polska ma w tym zakresie. Dokumenty przedstawiające założenia reformy, informacje zamieszczone na stronach MEN, podsumowujące procesy konsultacji, ani preambuły do podstawy programowej nie zawierają informacji dotyczącej konieczności włączenia zasad równości płci do systemu kształcenia i wychowania.<sup>23</sup>

Autorki raportu *Ślepa na płęć – edukacja równościowa po polsku* uważają, że należy przeciwdziałać stereotypom, ograniczającym wolny wybór drogi życiowej

<sup>22</sup> Ibidem, s. 4-5

<sup>23</sup> A. Dzierzgowska, E. Rutkowska, *Ślepa na płęć - edukacja równościowa po polsku. Raport krytyczny*. Warszawa 2008, s. 6

dziewcząt i chłopców. W tym celu przede wszystkim programy i podręczniki szkolne powinny przestrzegać konstytucyjnej zasady równego statusu płci, a ich twórcy powinni dostosowywać treści i ich formę językową do zasad wynikających z przyjęcia zasady równości kobiet i mężczyzn.

Autorki raportu sformułowały następujące propozycje zaleceń, których twórcy podręczników i programów powinni respektować chcąc uwzględnić zasady równości płci:

- konieczność używania dwóch rodzajów gramatycznych w treści podręczników, w zawartych w nich poleceniach, ćwiczeniach, przykładach,
- korzystanie z żeńskich odpowiedników gramatycznych nazw zawodów, stanowisk, ról społecznych;
- unikanie powielania stereotypów płciowych związanych z typowymi dla płci cechami psychicznymi;
- propagowanie życia nieograniczonego stereotypowym widzeniem społecznych i prywatnych ról;
- zwracanie uwagi w treściach i strukturze podręczników na udział i rolę kobiet w historii, gospodarce, polityce w celu przywrócenia należnego im miejsca w kulturze i dziejach;
- upowszechnianie problematyki równości i tolerancji wśród uczniów i nauczycieli (szkolenia dla rzeczoznawców i autorów podstaw programowych i podręczników szkolnych, wykorzystywanie doświadczeń innych krajów);
- wprowadzenie do programu studiów i programów szkoleniowych treści z zakresu równego traktowania kobiet i mężczyzn.<sup>24</sup>

Edukacja jest centralnym punktem porządku egalitarnego i nie można oczekiwać w niej równości, jeśli nie będzie jej w systemie ekonomicznym, kulturowym, politycznym i emocjonalnym. Do sposobu prowadzenia szkół i tworzenia programów nauczania powinny zostać wprowadzone ogromne zmiany. Programy nauczania i sposoby oceniania należy rozszerzać tak, by uwzględniały pełny zakres inteligencji i kompetencji uczniów.

Szkoła powinna stać się instytucją otwartą, która skłania nauczycieli i uczniów do krytycznego spojrzenia na wszelkie różnice między ludźmi, do analizowania nierówności i działań mających na celu walkę z nimi. Należy przy tym pamiętać, że relacje między uczniami a nauczycielami wymagają demokratyzacji.<sup>25</sup>

W szkole XXI w., w wolnym, demokratycznym, europejskim kraju konieczna jest edukacja o przyszłościowej orientacji, której najważniejszym elementem będzie tworzenie równej szkoły i edukacji wolnej od dyskryminacji.

### **Streszczenie**

Artykuł dotyczy edukacji równościowej, która nie jest w Polsce rozpowszechniona. Szkoła i system edukacyjny uważane są za represyjne i utrwalające tradycyjny porządek społeczny wyznaczający ściśle określone role kobiecie i mężczyźnie. Edukacja równościowa pokazuje, jak uczyć, że

<sup>24</sup> Ibidem, s. 7

<sup>25</sup> K. Lynch, *Oświata jako miejsce zmiany: ramy promocji równości i przeciwdziałania niesprawiedliwości*, (w:) G. Mazurkiewicz (red.), *Jakość edukacji. Różnorodne perspektywy*. Kraków 2012, s. 29-64

społeczeństwo jest zróżnicowane i pluralistyczne, że ludzie mają różne rasy i orientacje seksualne, że wyznają różne religie. Uczy komunikacji, tolerancji i skutecznego rozmawiania. Pojawienie się tej problematyki równości na lekcjach zależy od dobrej woli i osobistych zainteresowań nauczyciela lub dyrektora szkoły. Na rynku obecne są podręczniki ułatwiające wprowadzenie takich elementów, nie są jednak obowiązkowe. Tekst poświęcony został kwestiom szeroko pojmowanej równości w polskim systemie edukacji.

### Summary

This paper focuses on education of equality which is not common in Poland. The school and system of education are considered to be repressive and fixating on traditional social order which designates strictly defined roles both for women and for men. Education of equality presents methods of teaching about diversification and pluralism of the society, diverse races, religion and sexual orientation of people. It also teaches communication, tolerance and effective conversation. The emergence of equality problems during classes depends on good will and personal interests of the teacher or the school principal. There are manuals to facilitate the introduction of such elements on the market, however, they are not mandatory. The text is devoted to the widely understood issues of equality in the Polish educational system.

### Bibliografia:

1. Czajkowska D., *Młdzież i kapitał kulturowy. Kontrowersje wokół kultury wysokiej/niskiej*, (w:) Z. Melosik (red.), *Młdzież, styl życia i zdrowie. Konteksty i kontrowersje*, Wydawnictwo Volumin. Poznań 2001
2. Dzierzgowska A., Piotrowska J., *Po co nam równość płci w edukacji?*, (w:) „Refleksje” 2010, nr 3
3. Dzierzgowska A., Rutkowska E., *Ślepa na płęć – edukacja równościowa po polsku. Raport krytyczny*, Fundacja Feminoteka. Warszawa 2008
4. Górowska-Zwolak E., *Promowanie zasady równości kobiet i mężczyzn w edukacji w świetle polityki Unii Europejskiej*, (w:) F. Bereźnicki, K. Denek, XI Tatrzańskie Seminarium Naukowe, Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego. Szczecin 2005
5. Kwieciński Z., *Bezbronni. Odpad szkolny na wsi*, Wydawnictwo Edytor. Toruń 2005
6. Lynch K., *Oświata jako miejsce zmiany: ramy promocji równości i przeciwdziałania niesprawiedliwości*, (w:) G. Mazurkiewicz (red.), *Jakość edukacji. Różnorodne perspektywy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego. Kraków 2012
7. Majewska E., Rutkowska E., *Równa szkoła-edukacja wolna od dyskryminacji. Poradnik dla nauczycielek i nauczycieli*, Dom Współpracy Polsko-Niemieckiej. Gliwice 2007
8. Matysia M., *Równość w edukacji – rzeczywistość czy utopia?*, „Naukowe Zeszyty Studenckie” 2010, nr 2, dostępne online [na:] <https://repozytorium.amu.edu.pl/jspui/bitstream/10593/746/1/R%C3%B3wno%C5%9B%C4%87%20w%20edukacji%20%20rzeczywisto%C5%9B%C4%87%20czy%20utopia.pdf> (pobrano 09.10.2012 r.)

9. Sadura P., *Szkoła, płeć, równość*, (w:) „*Głos Nauczycielski*” 2008, nr 27
10. Teutsch A., *Dwie koncepcje równości*, (w:) M. Grabowska (red.), *W drodze do unii Europejskiej. Przewodniczka nie tylko dla kobiet*, Fundacja im. H. Bölla. Warszawa 2002
11. Wołosik A., *Edukacja do równości czy trening uległości? Czy polskie podręczniki respektują zasadę równości płci?*, Wydawnictwo Stowarzyszenie „W Stronę Dziewcząt”. Warszawa 2009
12. Wystąpienie Rzecznika Praw Obywatelskich do Ministra Edukacji Narodowej w sprawie edukacji o prawach człowieka – 3 lipca 2012 r., s. 2-3, <http://www.sprawy-generalne.brpo.gov.pl/pdf/2011/12/690507/1655159.pdf> (pobrano 08.10.2012 r.)
13. Zajączkowska M.J., *Perspektywa równości płci w edukacji i wychowaniu*, (w:) K. Denek, T. Koszczyc, W. Wiesner (red.), *Edukacja jutra. XIV Tatrzańskie Seminarium Naukowe*, t. 1, Wydawnictwo Wrocławskiego Towarzystwa Naukowego. Wrocław 2008

**Magdalena RODEWALD**

Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa z siedzibą w Poznaniu

## **SPOŁECZEŃSTWO INFORMACYJNE W POLSCE A POTRZEBY I GOTOWOŚĆ CZŁONKÓW SPOŁECZEŃSTWA DO UDZIAŁU W KSZTAŁCENIU NA ODLEGŁOŚĆ**

### **Spółeczeństwo informacyjne**

Żyjąc w społeczeństwie informacyjnym, w którym informacja jest zasobem o wymiernej wartości, często równej lub wyższej innym zasobom, nie sposób nie doceniać jej potęgi. Współczesny człowiek korzysta z wielu informacji w różnych obszarach swojego działania, a umiejętność zdobywania, selekcjonowania i wykorzystywania informacji niejednokrotnie decyduje o jego sukcesie lub porażce.

Istnieje wiele definicji społeczeństwa informacyjnego i rozpatruje się je w wielu aspektach, m.in.: technicznym, ekonomicznym, zawodowym, przestrzennym i kulturowym.<sup>1</sup> Samo określenie „społeczeństwo informacyjne” zostało wprowadzone w 1963 roku przez japońskiego etnologa Tadao Umesao i upowszechnione przez Kenichi Koyama, ale w Europie pojęcie społeczeństwa informacyjnego stało się popularne dzięki raportowi *Europe and the Global Information Society: Bangemann Raport Recommendations to the European Council* z 1994 roku.<sup>2</sup>

Według raportu, społeczeństwo informacyjne charakteryzuje się przygotowaniem i zdolnością do użytkowania systemów informatycznych i wykorzystuje usługi telekomunikacyjne do przekazywania i zdalnego przetwarzania informacji. Informacja i technologie komunikacyjne doprowadziły do rewolucji informacyjnej, a nowoczesne procesy technologiczne pozwalają nam przetwarzać, przechowywać, zdobywać i komunikować informację w jakiegokolwiek formie bez ograniczeń odległości, czasu oraz zawartości. Rewolucja informacyjna powoduje duże zmiany w organizacji i strukturze społeczeństwa i ma duży potencjał poprawy jakości życia oraz efektywności i spójności naszych działań. Istnieje jednak ryzyko, że społeczeństwo podzieli się na tych, którzy mają dostęp do nowoczesnych technologii i potrafią je wykorzystywać oraz na tych, którzy z różnych względów nie oswoją się z tymi narzędziami i będą zagrożeni wykluczeniem, jeśli nie społecznym, to przynajmniej z rynku pracy.

Spółeczeństwu informacyjnemu przypisuje się różne funkcje, m.in.: edukacyjną – polegającą na globalnym upowszechnianiu wiedzy i uświadamianiu potrzeby samorozwoju; komunikacyjną – polegającą na budowaniu globalnych więzi społecznych; socjalizacyjną i aktywizacyjną – polegającą na mobilizacji osób częściowo wyłączonych z funkcjonowania w społeczeństwie, np. niepełnosprawnych, matek samotnie wychowujących dzieci, itp. poprzez

---

<sup>1</sup> D. Bell, *The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting*. New York: Basic Books, 1973

<sup>2</sup> *Europe and the Global Information Society: Bangemann Raport Recommendations to the European Council* z 1994 r. [http://www.epractice.eu/files/media/media\\_694.pdf](http://www.epractice.eu/files/media/media_694.pdf) (pobrano 12.07.2012 r.)

umożliwienie np. pracy zdalnej; partycypacyjną – poprzez np. umożliwienie udziału w debatach publicznych w Internecie; itd.<sup>3</sup>

*Strategia MSW rozwoju społeczeństwa informacyjnego w Polsce do roku 2013* określa wizję społeczeństwa informacyjnego w Polsce do 2013 roku jako społeczeństwa aktywnego, które osiąga wysoką jakość życia w sferze osobistej i społecznej, oraz formułuje na jej podstawie misję:

*Umożliwienie społeczeństwu powszechnego i efektywnego wykorzystania wiedzy i informacji do harmonijnego rozwoju w wymiarze społecznym, ekonomicznym i osobistym.*<sup>4</sup>

Strategiczne kierunki w zakresie rozwoju społeczeństwa zostały wyznaczone w trzech obszarach: Człowiek, Gospodarka, Państwo. W ramach obszaru Człowiek wyszczególniono 6 celów:

*Cel 1. Podniesienie poziomu motywacji, świadomości, wiedzy oraz umiejętności w zakresie wykorzystywania technologii informacyjnych i komunikacyjnych;*

*Cel 2. Podniesienie poziomu i dostępności edukacji (od przedszkola do uczelni wyższej) oraz upowszechnienie zasady nauki przez całe życie poprzez wykorzystanie technologii informacyjnych i komunikacyjnych;*

*Cel 3. Dopasowanie oferty edukacyjnej do wymagań rynku pracy, którego istotnym elementem są technologie informacyjne i komunikacyjne;*

*Cel 4. Podniesienie poczucia bezpieczeństwa w społeczeństwie przez wykorzystanie technologii informacyjnych i komunikacyjnych;*

*Cel 5. Zwiększenie aktywności społecznej, kulturalnej i politycznej Polaków poprzez wykorzystanie technologii informacyjnych i komunikacyjnych;*

*Cel 6. Zapewnienie efektywnej ekonomicznie, bezpiecznej i zorientowanej na przyszłe potrzeby Polaków infrastruktury technologii informacyjnych i komunikacyjnych, niezbędnej do rozwoju polskiego społeczeństwa informacyjnego.*<sup>4</sup>

W badaniach Głównego Urzędu Statystycznego, w części „Wskaźniki społeczeństwa informacyjnego” przyjęto, iż jest to społeczeństwo znajdujące się na takim etapie rozwoju techniczno-organizacyjnego, że osiągnięty poziom zaawansowania technologii informacyjno-telekomunikacyjnych stwarza warunki techniczne, ekonomiczne, edukacyjne i inne do powszechnego wykorzystania informacji w produkcji wyrobów i świadczeniu usług. Tak rozwinięte społeczeństwo zapewnia obywatelom powszechny dostęp i umiejętność korzystania z technologii teleinformatycznych w ich działalności zawodowej i społecznej, w celu podnoszenia i aktualizacji wiedzy, korzystania ze zdobyczy kultury, ochrony zdrowia oraz spędzania wolnego czasu i innych usług mających wpływ na wyższą jakość życia.<sup>5</sup>

<sup>3</sup> T. Białobłocki, J. Moroz, M. Nowina-Konopka, L.W. Zacher *Społeczeństwo informacyjne. Istota, rozwój, wyzwania*. WAiP, 2006

<sup>4</sup> *Strategia rozwoju społeczeństwa informacyjnego w Polsce do roku 2013. Streszczenie*, MSW grudzień 2008 [www.msw.gov.pl/download/56/.../Streszczenie.pdf](http://www.msw.gov.pl/download/56/.../Streszczenie.pdf) (pobrano 12.07.2012 r.)

<sup>5</sup> „Społeczeństwo informacyjne w Polsce. Wyniki badań statystycznych z lat 2007-2011” Głównego Urzędu Statystycznego, Warszawa 2012, Urząd Statystyczny w Szczecinie pod redakcją D. Rozkruta [http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/nts\\_spolecz\\_inform\\_w\\_polsce\\_2007-2011.pdf](http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/nts_spolecz_inform_w_polsce_2007-2011.pdf) (pobrano 12.07.2012 r.)

Przyjrzyjmy się teraz wynikom badań dotyczących rozwoju społeczeństwa informacyjnego w Polsce.

#### WYNIKI BADAŃ STATYSTYCZNYCH GUS Z LAT 2007-2011

Wszystkie przedstawione poniżej wyniki zaczerpnięto z broszury: „*Spółeczeństwo informacyjne w Polsce. Wyniki badań statystycznych z lat 2007-2011*” Głównego Urzędu Statystycznego.<sup>5</sup>

Wyniki badań wskazują, że ogólna liczba osób regularnie korzystających z komputera wzrosła z 46,2% w 2007 r. do 60% w 2011 r., a w przypadku osób w wieku 16-24 lata z 86,7% na 96,5%. U osób z wyższym wykształceniem odsetek ten wzrósł z 82,3% na 91,2%, natomiast u osób z wykształceniem średnim z 41,8% na 55,9%, a u osób z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym z 35,6% na 41,9%. Jeśli weźmiemy pod uwagę aktywność zawodową, w 2011 r. 99,1% uczniów i studentów, 72,3 % pracujących, 57,4% bezrobotnych i 24,4% emerytów i innych biernych zawodowo regularnie korzystało z komputera (w 2007 r. odpowiednio: 94,7%, 56,3%, 31,6%, 12,4%). Oczywiście wyniki te różniły się także w zależności od miejsca zamieszkania: 70,0% w dużych miastach, 62,7% w małych miastach i 49,8% na obszarach wiejskich w 2011 roku (w 2007 r. odpowiednio: 58,1%, 48,2%, 34,8%), stopnia urbanizacji: wysoki 68,7%, średni 57,1%, niski 53% w 2011 r. (w 2007 r. odpowiednio: 55,2%, 40,8%, 39,6%) oraz regionu: Polska wschodnia 54,4%, centralna 61,7%, zachodnia 61,5% w 2011 r. (w 2007 r. odpowiednio: 41,4%, 48%, 46,6%). Jednocześnie wykazano, że najwięcej osób korzysta z komputera w domu.

W 2011 roku dostęp do Internetu w domu posiadało 66,6% gospodarstw domowych, w porównaniu z 41% w 2007 r. Okazało się także, że o wiele wyższy jest odsetek gospodarstw z dziećmi posiadających dostęp do Internetu w domu: 88,3% w porównaniu z odsetkiem gospodarstw bez dzieci: 56% w 2011 roku (w 2007 r. 53,2% i 35,4%). Oczywiście tutaj także wyniki różniły się ze względu na miejsce zamieszkania, stopień urbanizacji i region kraju. Wśród najczęściej wymienianych powodów braku dostępu do Internetu w domu, wymieniano: brak potrzeby, brak odpowiednich umiejętności, zbyt wysokie koszty sprzętu, zbyt wysokie koszty dostępu, posiadanie dostępu do Internetu gdzie indziej, niechęć do Internetu, brak technicznych możliwości podłączenia do Internetu oraz względy bezpieczeństwa. Warto zwrócić tutaj uwagę, że w porównaniu z 2007 rokiem wzrósł odsetek respondentów deklarujących brak potrzeby, brak potrzebnych umiejętności i niechęć do Internetu, podczas gdy zmalał odsetek w pozostałych kategoriach, np.: koszty sprzętu lub dostępu. Ilość osób regularnie korzystających z Internetu w całej populacji wzrosła z 39% w 2007 r. do 57,9% w 2011 r., a wśród osób kiedykolwiek korzystających z tej sieci z 74,8% na 86,0%. Tutaj także regularność korzystania z Internetu zależy od wieku, aktywności zawodowej, poziomu wykształcenia i miejsca zamieszkania. Pod względem rodzaju aktywności zawodowej, najwięcej regularnych użytkowników było w 2011 r. wśród uczniów i studentów (98,1%) oraz osób pracujących na własny rachunek (83,2%), a najmniej wśród osób emerytowanych i biernych zawodowo (22,7%). Natomiast najwięcej regularnych użytkowników Internetu w porównaniu z rokiem 2007 pojawiło się wśród osób bezrobotnych (wzrost o 31,6 pkt proc.).

Jeśli weźmiemy pod uwagę wiek, najwięcej osób regularnie używających Internetu zaobserwowano w grupie 16-24 lata. Natomiast jeśli weźmiemy pod uwagę kryterium wykształcenia, największy jest udział regularnych użytkowników Internetu w grupie osób z wyższym wykształceniem – w 2011 roku wyniósł on 89,9%. Również osoby z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym coraz częściej regularnie korzystają z Internetu i w 2011 r. regularnych użytkowników było 40,9%. Różnica pomiędzy odsetkami stałych użytkowników Internetu w grupie osób z wykształceniem wyższym i osób z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym jest nadal wysoka i utrzymuje się na poziomie ok. 49 punktów procentowych.

W 2011 r. 30,2% osób ogółem korzystało z komunikatorów internetowych, 38,9% osób ogółem brało udział w czatach lub forach dyskusyjnych i korzystało z serwisów społecznościowych, 21,4% osób ogółem telefonowało przez Internet, a 8,7% czytało blogi. Oczywiście najwyższy odsetek osób korzystających z internetowych usług komunikacyjnych zaobserwowano w grupie osób w wieku 16-24 lata (odpowiednio: 75,1%, 81,8%, 37,5%, 22,1% w 2011 r.), w grupie osób z wyższym wykształceniem (odpowiednio: 41,4%, 54,8%, 34,6%, 14,2% w 2011 r.), a zwłaszcza wśród uczniów i studentów (odpowiednio: 80,9%, 85,3%, 43,0%, 25,6% w 2011 roku). Co ciekawe, we wszystkich tych kategoriach spadł odsetek osób korzystających z komunikatorów internetowych, przy jednoczesnym wzroście zainteresowania pozostałymi usługami. Może być to spowodowane rosnącą popularnością mediów społecznościowych i innych nowoczesnych form komunikacji.

Jeśli chodzi o cele wykorzystywania Internetu w sprawach prywatnych, obejmowały one w % osób korzystających z Internetu w 2011 roku głównie (w kolejności malejącej): korzystanie z poczty elektronicznej (81,4%), wyszukiwanie informacji o towarach i usługach (71,8%), korzystanie z usług bankowych (44,3%), szukanie informacji dotyczących zdrowia (37,8%), słuchanie radia i oglądanie telewizji on-line (37,7%), telefonowanie przez Internet, odbywanie wideokonferencji (34,6%), korzystanie z serwisów poświęconych turystyce (31,1%), czytanie, pobieranie czasopism on-line (29,0%), pobieranie programów komputerowych (25,8%), szukanie pracy, wysyłanie ofert (18,5%) oraz sprzedawanie towarów np. na aukcjach (12,3%).

Najciekawsze wyniki z punktu widzenia edukacji dotyczą sposobów zdobywania umiejętności informatycznych. Największa ilość osób: 42,2% populacji w 2011 r. zdobyła je samodzielnie w trakcie korzystania z komputera lub Internetu. Odsetek ten wzrósł o 6,2 pkt proc. w porównaniu z 2007 r. Ponad 35% w 2011 r. zdobyło te umiejętności przy pomocy krewnych lub znajomych, a prawie 30% w szkole lub na uczelni. Zmalał natomiast odsetek osób uczących się samodzielnie z książek lub instrukcji (z 15% w 2007 r. do około 12% w 2011 r.). Na podobnym, niskim poziomie utrzymał się odsetek osób zdobywających umiejętności na kursach: w 2011 r. około 4,4% osób wzięło udział w kursach z własnej inicjatywy i około 7,1% z inicjatywy pracodawcy.<sup>6</sup>

Powyższe dane pozwalają stwierdzić, że odsetek osób posiadających dostęp do komputera i Internetu oraz regularnie z nich korzystających systematycznie

---

<sup>6</sup> „Społeczeństwo informacyjne w Polsce. Wyniki badań statystycznych z lat 2007-2011”... op. cit.



wzrasta, a internetowe usługi komunikacyjne stają się coraz bardziej popularne. Cele wykorzystania Internetu pokrywają się z umiejętnościami niezbędnymi do korzystania z kształcenia na odległość: korzystanie z poczty elektronicznej, wyszukiwanie informacji, słuchanie i oglądanie materiałów on-line, telefonowanie przez Internet, odbywanie wideokonferencji, czytanie, pobieranie materiałów i programów, a także korzystanie z forów dyskusyjnych, czatów oraz serwisów społecznościowych. Fakt, iż według danych na 2011 r. 99,1% uczniów i studentów regularnie korzysta z komputera, a 98,1% uczniów i studentów regularnie korzysta z Internetu jasno wskazuje, w jakim kierunku powinny rozwijać się formy kształcenia. Wydaje się, że rozumieją to także rodzice, skoro o wiele wyższy odsetek rodzin z dziećmi niż bez dzieci ma w domu stały dostęp do Internetu. Wykorzystanie Internetu rośnie także nie tylko wśród osób pracujących, ale także wśród bezrobotnych i osób z mniejszych miejscowości, co oznacza, iż istnieje realna szansa na wyrównanie różnic pomiędzy osobami znajdującymi się w gorszej sytuacji a resztą społeczeństwa poprzez szkolenia na odległość. Dane te potwierdzają także, iż społeczeństwo polskie rozwija się zgodnie z trendami globalnymi i w związku z tym, wbrew głosom sceptyków, jest również coraz bardziej otwarte na różne formy kształcenia przez Internet.

### **Pokolenie Internetu**

Współcześni uczniowie i studenci, urodzeni w ostatniej dekadzie zeszłego stulecia lub na początku obecnego, często określane są mianem „pokolenia Internetu” lub „Generacji Z”, ponieważ od najmłodszych lat „są podłączeni do sieci” i komunikują się za pomocą różnych komunikatorów i mediów społecznościowych, często w różnych krajach i kulturach, co wpływa na kształtowanie ich światopoglądu i sposób podejmowania przez nich decyzji; czują się komfortowo używając nowoczesnych technologii, a często są nawet od niej zależni, ponieważ dorastali w świecie cyfrowym; przyzwyczajeni są do wykonywania kilku zadań naraz z wykorzystaniem różnych zaawansowanych urządzeń i produktów on-line, a jednocześnie doceniają proste i interaktywne projekty; są bardziej odpowiedzialni społecznie, ponieważ dzięki globalnemu dostępowi do informacji są bardziej świadomi współczesnych wyzwań, takich jak np.: terroryzm czy zmiany klimatyczne. Generacja Z preferuje media, które są wielofunkcyjne, łatwe w obsłudze i interaktywne, takie jak np.: iPady, portale społecznościowe. Łatwiej uczą się z wykorzystaniem Internetu i źródeł cyfrowych. Zarówno dzieci, jak i ich rodzice, preferują urządzenia, które posiadają funkcje edukacyjne. Pokolenie Internetu bardzo szybko przystosowuje się do najnowszych technologii, które pozwalają na najszybszą komunikację i są najbardziej funkcjonalne, przykładowo preferują komunikatory (np.: *Instant Messenger*) zamiast poczty e-mail, ponieważ mogą szybciej przekazać lub otrzymać wiadomość; także SMSy są powoli zastępowane przez nowsze technologie, np.: BBM, Weibo, WhatsApp, QQ, itp. Coraz młodsze dzieci używają codziennie komputera, Internetu i telefonów komórkowych, a pozostawanie w kontakcie z rówieśnikami „w sieci” uznają za ważny aspekt swojego życia. Wyłączenie ich z kontaktu ze społecznością internetową uważają za dotkliwą niedogodność, ponieważ nie tylko otrzymują tam informacje, ale dzielą się doświadczeniami i czerpią z niej wsparcie oraz poczucie

przynależności.<sup>7</sup> Pokolenie to oczekuje zupełnie innej oferty edukacyjnej niż ich rodzice i jest w naturalny sposób gotowe na kształcenie przy pomocy narzędzi e-learningowych i m-learningowych.

### **Samokształcenie dorosłych**

Jednym z kluczowych czynników wpływających na wzrost gospodarczy i rozwój społeczny jest edukacja dorosłych. Unia Europejska kładzie duży nacisk na wdrażanie strategii uczenia się przez całe życie. W czerwcu 2002 r. Rada Ministrów w Polsce przyjęła rezolucję dotyczącą kształcenia ustawicznego. W 2009 r. GUS przeprowadził badania „*Kształcenie dorosłych. Informacje i opracowania statystyczne*”, których celem było uzyskanie informacji na temat uczestnictwa osób w wieku 25-64 lata w kształceniu formalnym, pozaformalnym i nieformalnym, oraz znajomości języków obcych, umiejętności korzystania z komputera oraz udziału osób badanych w wydarzeniach kulturalnych i w życiu społecznym. W badaniu powiązано również cechy dotyczące korzystania z kształcenia formalnego, pozaformalnego oraz z edukacji nieformalnej (tzw. samokształcenia) z cechami społecznodemograficznymi.<sup>8</sup>

Istotnym aspektem analizy zbiorowości osób, które uczestniczyły w szkoleniu nieformalnym były metody zdobywania wiedzy. W badaniu wyszczególniono następujące metody samokształcenia:

- kształcenie przez korzystanie z pomocy członków rodziny;
- kształcenie przez korzystanie z materiałów drukowanych;
- kształcenie przez Internet;
- kształcenie przez korzystanie z programów edukacyjnych emitowanych przez telewizję i radio;
- kształcenie poprzez zwiedzanie muzeów z przewodnikiem;
- kształcenie poprzez odwiedzanie innych ośrodków naukowych.

Najczęściej wybieraną metodą kształcenia było korzystanie z książek, profesjonalnych magazynów i innych materiałów drukowanych: 80,7% ogółu, 79,6% mężczyzn i 81,8% kobiet, 81,5% mieszkańców miast i 78,5% mieszkańców wsi. Kolejną wybieraną metodą było korzystanie z programów komputerowych: 67,3% ogółu, 70,0% mężczyzn i 64,9% kobiet, 73,3 % mieszkańców miast i 50,0% mieszkańców wsi.

Techniki komputerowe są powszechnie wykorzystywane w pracy zawodowej, więc zbadano również umiejętności dorosłych w tym zakresie. Jak można było przypuszczać, najwyższy odsetek osób korzystających z komputera: 79,4% wystąpił w najmłodszej badanej grupie w wieku 25-29 lat. Przeważająca liczba osób z wyższym wykształceniem: 94,9% korzysta z komputera, odsetek ten jest także wyższy wśród mieszkańców miast: 74,4% i nieznacznie wyższy wśród kobiet 50,5%. Dla porównania, tylko 18,9% osób w wieku 60-64 lat, oraz 11,4% osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym korzysta z komputera. 66,2%

<sup>7</sup> “Consumers of Tomorrow. Insights and Observations about Generation Z”, Grail Research Analysis [http://grailresearch.com/pdf/ContentPodsPdf/Consumers\\_of\\_Tomorrow\\_Insights\\_and\\_Observations\\_About\\_Generation\\_Z.pdf](http://grailresearch.com/pdf/ContentPodsPdf/Consumers_of_Tomorrow_Insights_and_Observations_About_Generation_Z.pdf) (pobrano 12.07.2012 r.)

<sup>8</sup> „Kształcenie dorosłych. Informacje i opracowania statystyczne.” GUS, Departament Pracy i Warunków Życia, Warszawa 2009, pod redakcją G. Marciniak [http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUB\\_WZ\\_ksztalzenie\\_doroslych.pdf](http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUB_WZ_ksztalzenie_doroslych.pdf) (pobrano 12.07.2012 r.)

mieszkańców miast i tylko 46,4% mieszkańców wsi korzysta z komputera codziennie lub prawie codziennie. Świadczy to o szybszym przyswajaniu nowych technik przez ludzi młodych, a także większej świadomości konieczności ich wykorzystania w miastach. Podsumowując, struktura osób używających komputera zróżnicowana jest głównie według poziomu wykształcenia, wieku i miejsca zamieszkania.<sup>9</sup>

Interesujące jest to, że wśród osób, które zadeklarowały znajomość obsługi komputera, 2,1% nie potrafiło określić poziomu swoich umiejętności, a z pozostałych osób 55,5% określiło swoje umiejętności jako podstawowe. Tylko w dwóch grupach wiekowych: 25-29 lat i 30-34 lata odsetek osób potrafiących korzystać z komputera w stopniu zaawansowanym i profesjonalnym był wyższy niż odsetek osób potrafiących korzystać z komputera na poziomie podstawowym. W pozostałych grupach wiekowych przeważał odsetek osób z umiejętnościami na poziomie podstawowym. Największe umiejętności posiadały osoby z wykształceniem wyższym: 17% z nich zadeklarowało umiejętności na poziomie profesjonalnym, a 54% na poziomie zaawansowanym.

Z Internetu korzystało ponad 46% ogółu ludności w wieku 25-64 lata, w tym 49,8% mężczyzn i 50,2% kobiet, 78,4% mieszkańców miast i 21,6% mieszkańców wsi. Podobnie jak w przypadku korzystania z komputera, im młodsza grupa wiekowa, tym wyższy okazał się odsetek osób korzystających z Internetu. Wśród osób korzystających z Internetu poniżej 35 roku życia, 66-67% stanowiły osoby korzystające z niego codziennie lub prawie codziennie. Podsumowując, zarówno z komputera, jak i z Internetu najczęściej korzystają ludzie młodzi, dobrze wykształceni, mieszkańcy miast. Korzystanie z komputera i Internetu upowszechnia się i umiejętności związane z ich obsługą rosną szybko, więc wyniki tych badań byłyby obecnie prawdopodobnie trochę inne, jednak podziały, które odzwierciedlają, wydają się nadal aktualne.

Bardzo pozytywne okazały się wyniki badania stosunku do potrzeby kształcenia się: prawie 94% badanych uważa, że uczenie się nowych rzeczy jest ciekawe, a 69,1% zgadza się z tą opinią w pełni. 69,6% badanych wskazało, że nauka i szkolenia mogą pomóc w organizowaniu życia codziennego, a 80%, że kontynuacja nauki może być formą ochrony przed bezrobociem. 56% zgodziło się także ze stwierdzeniem, że umiejętności potrzebnych w pracy zawodowej nie można nauczyć się w szkole. Prawie 92% respondentów uważa, że aby odnosić sukcesy w pracy, należy doskonalić wiedzę i umiejętności. Z drugiej strony aż 88,6% respondentów uważa, że to pracodawcy są odpowiedzialni za szkolenie pracowników, a duża część osób badanych: 64,2% nie uczestniczyła w żadnym szkoleniu formalnym lub nieformalnym 12 miesięcy przed rozpoczęciem badania (lub dłużej), ponieważ nie widziała takiej potrzeby w pracy zawodowej, ani dla własnych zainteresowań, a także brakowało im motywacji dla wznowienia nauki i nie chcieli w niej uczestniczyć, nawet gdy nie wymagało to od nich ponoszenia żadnych kosztów finansowych (np.: samokształcenie). Odsetek ten jest bardzo wysoki: 49,7% nawet w najmłodszej grupie badanych 25-29 lat i rośnie aż do 84% w najstarszej grupie 60-64 lata. Aktywność edukacyjna zwiększa się jednak wraz z poziomem wykształcenia: tylko 26,3% osób z wyższym wykształceniem, ale aż 88,9% z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym nie uczestniczyło w żadnej

<sup>9</sup> „Kształcenie dorosłych. Informacje i opracowania statystyczne.”... op. cit.

formie kształcenia. Najwięcej osób nieuczestniczących w jakiegokolwiek formie edukacji odnotowano wśród osób biernych zawodowo (84%) i bezrobotnych (73%), chociaż teoretycznie właśnie te osoby dysponowały największą ilością czasu wolnego, który mogłyby poświęcić na edukację.<sup>7</sup>

W przypadku osób nie uczestniczących w żadnej formie edukacji 12 miesięcy przed rozpoczęciem badania, ale które chciałyby w niej uczestniczyć (populacja ta liczyła 1861 tys. osób), wymieniano przede wszystkim następujące powody: zbyt wysoką cenę kursu/szkolenia (61,3%), niedostosowanie kursów do harmonogramu pracy (31,4%), braku kursów blisko miejsca zamieszkania/pracy (31,0%), braku czasu z powodów rodzinnych (29,2%). Zdaje się, iż większość z tych problemów można by rozwiązać poprzez przygotowanie elastycznej, użytecznej i dostępnej oferty e-learningowej, tak aby proces kształcenia przebiegał w sposób dopasowany do harmonogramu pracy i zobowiązań rodzinnych, a przy tym jego zawartość motywowała do poświęcania czasu na samokształcenie.

Wyniki powyższych badań jasno wskazują na rozbieżności pomiędzy teoretyczną opinią na temat wartości edukacji, a praktycznym udziałem w kształceniu, w tym samokształceniu. Możliwe, iż postawa ta jest wynikiem tradycyjnego, sformalizowanego modelu nauczania, w którym odpowiedzialność za proces uczenia spoczywa na nauczycielu, a nie na uczniu. Pomimo tego, iż badani zdają sobie sprawę z tego, jak ważne jest doksztalcanie się i umiejętność obsługi nowoczesnych urządzeń technologicznych, przerzucają odpowiedzialność za własny rozwój na pracodawców i nie potrafią poszukiwać odpowiednich dla siebie metod szkolenia. Kursy e-learningowe, dzięki temu, iż mogą odbywać się w czasie dogodnym dla uczestnika, w krótkich, praktycznych sesjach, przekazujących konkretne, potrzebne uczestnikom umiejętności w ciekawy i interaktywny sposób, praktycznie w każdym miejscu z dostępem do Internetu, mają potencjał zmiany zaistniałej sytuacji. Dodatkowo dostarczają one kontaktu ze społecznością innych uczących się, co wpływa pozytywnie na utrzymanie motywacji i rozwój sieci kontaktów. Jednak aby kursy te mogły przynieść efekty, konieczne byłoby najpierw przeszkolenie wielu osób z technologii używanych podczas kursu oraz uświadomienie idei samokształcenia i korzyści z niego płynących.

### **Podsumowanie**

Gwałtowny rozwój technologiczny, globalizacja, przeobrażenia społeczne i ekonomiczne niejako wymuszają edukację ustawiczną. Strategia Lizbońska, uchwalona przez Radę Europejską na posiedzeniu w Lizbonie, w marcu 2000 roku, kładzie wyraźny nacisk nie tylko na wzmocnienie konkurencyjności gospodarczej Europy i poprawę zatrudnienia, ale także rozwoju edukacji, ponieważ jest ona warunkiem rozwoju jednostki, a co za tym idzie całego społeczeństwa. Podkreślono również, iż edukacja ustawiczna jest niezbędna dla zapewnienia integracji społecznej i wyrównywania szans, a także zmniejszania marginalizacji zagrożonych tym zjawiskiem grup społecznych, tj. niepełnosprawnych, osób z obszarów zagrożonych bezrobociem, starszych, itp. W związku z tym, idea uczenia się przez całe życie ma być priorytetem w polityce oświatowej wszystkich krajów europejskich. Najważniejsze jest uświadomienie każdemu, jak istotna jest otwartość, aktywność i zdolność do adaptacji do zmieniających się warunków oraz wykorzystania dostępnej wiedzy.

Dynamiczny rozwój technologii wymaga nieustannej aktualizacji wiedzy. Potrzeba kształcenia ustawicznego, polegającego na ciągłym inwestowaniu w rozwój własnego kapitału spowoduje, że uczenie się na odległość będzie coraz popularniejsze.<sup>10</sup>

Niezbędnym jest przyswojenie sobie umiejętności obsługi narzędzi technologicznych oraz samokształcenia, aby dopasować się do zmian na rynku pracy i w ogólnie pojętej, otaczającej rzeczywistości. Oznacza to również potrzebę zmiany w systemie edukacji i formalnych oraz nieformalnych sposobach kształcenia ustawicznego. Obecnie nie tylko uczącym się, ale także wielu nauczycielom brakuje umiejętności i warsztatu metodycznego opartego na nowoczesnych technologiach informacyjno-komunikacyjnych. Zmienia się rola nauczyciela i ucznia, czego następstwem są zmiany w zakresie metodyki nauczania, treści kształcenia, organizacji pracy i procesów poznawczych. Niezbędne są szkolenia dla kadry dydaktycznej, pozwalające na swobodne korzystanie z technologii i projektowanie angażujących, interaktywnych programów nauczania. Należy dążyć do upowszechniania informacji dotyczących korzyści płynących z samokształcenia i podnoszenia własnych kwalifikacji. Ważne są działania włączające grupy społeczne, które rzadziej korzystają z nowoczesnych technologii i form samokształcenia.

### **Streszczenie**

Celem niniejszego artykułu jest wskazanie, iż we współczesnym społeczeństwie polskim istnieje zarówno potrzeba, jak i gotowość do wdrażania kształcenia na odległość przy pomocy nowoczesnych technologii komunikacyjno-informacyjnych. Cytowane badania i dokumenty strategiczne przedstawiają obraz społeczeństwa, które nie tylko posiada coraz więcej narzędzi i umiejętności niezbędnych do kształcenia na odległość, ale coraz bardziej świadomie podchodzi do własnego rozwoju i idei uczenia się przez całe życie. Istnieje wiele przeszkód do pokonania, jednak dzisiaj nikt już nie wątpi, że kształcenie na odległość jest ważnym uzupełnieniem formalnych procesów kształcenia na każdym etapie życia, a nieraz jest jedną z niewielu form pozwalających na wyrównywanie szans w dostępie do wiedzy i rozwoju umiejętności.

### **Summary**

The aim of this article is to show that there exist both the need and readiness for introducing distance learning with the use of state-of-the-art communication and information technologies in the modern Polish society. Research and documents cited here depict the society that not only possesses more and more tools and skills necessary for participating in distance education but which also approaches self-development and the idea of life-long learning with much more awareness.

---

<sup>10</sup> <http://informacyjfrowa.wsb.edu.pl/pdfs/SpoleczenstwoInformatyczne.pdf> (pobrano 12.07.2012 r.); E. Roszko, I. Wieczorek, J. Wiktorowicz, *Kształcenie ustawiczne – kierunek na wiedzę*; J. Bednarek, E. Lubina, *Kształcenie na odległość. Podstawy dydaktyki*. PWN. Warszawa 2008; M. Siniór, *Kształcenie ustawiczne osób dorosłych. Idea kształcenia ustawicznego i jej rola w rozwoju zawodowym człowieka* [http://www.wup.lodz.pl/files/ciz/ciz\\_ksztalcenie\\_ustawiczne.pdf](http://www.wup.lodz.pl/files/ciz/ciz_ksztalcenie_ustawiczne.pdf) (pobrano 12.07.2012 r.)

There still exist many obstacles to overcome, however, nobody doubts nowadays that distance learning is an important expansion of formal education processes at every stage of life. Many a time, it is one of the few forms of education that allow to provide equal opportunity in accessing knowledge and developing skills.

### **Bibliografia**

1. Bednarek, E. Lubina, *Kształcenie na odległość. Podstawy dydaktyki*. Warszawa 2008, PWN
2. Bell D., *The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting*. New York: Basic Books, 1973
3. Białobłocki T., Moroz J., Nowina-Konopka M., Zacher L.W., *Spółeczeństwo informacyjne. Istota, rozwój, wyzwania*. WAIp, 2006
4. "Consumers of Tomorrow. Insights and Observations about Generation Z", November 2011, Source: Grail Research Analysis [http://grailresearch.com/pdf/ContenPodsPdf/Consumers\\_of\\_Tomorrow\\_Insights\\_and\\_Observations\\_About\\_Generation\\_Z.pdf](http://grailresearch.com/pdf/ContenPodsPdf/Consumers_of_Tomorrow_Insights_and_Observations_About_Generation_Z.pdf)
5. *Europe and the Global Information Society: Bangemann Raport Recommendations to the European Council* z 1994 r. [http://www.epractice.eu/files/media/media\\_694.pdf](http://www.epractice.eu/files/media/media_694.pdf)
6. <http://informacyjafrowa.wsb.edu.pl/pdfs/SpoleczenstwoInformacyjne.pdf>
7. „Kształcenie dorosłych. Informacje i opracowania statystyczne.” GUS, Departament Pracy i Warunków Życia, Warszawa 2009, Kierujący Grażyna Marciniak – Dyrektor Departamentu Badań Społecznych Publikacja dostępna pod adresem: [http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL\\_WZ\\_ksztalcenie\\_doroslych.pdf](http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_WZ_ksztalcenie_doroslych.pdf)
8. Kształcenie ustawiczne – kierunek na wiedzę” Elżbieta Roszko, Iwona Wieczorek, Justyna Wiktorowicz Recenzja naukowa: dr hab. Bogusława Urbaniak, [www.eduplus.eu](http://www.eduplus.eu)
9. Kształcenie ustawiczne osób dorosłych. Idea kształcenia ustawicznego i jej rola w rozwoju zawodowym człowieka. Opracowała: Małgorzata Sinior [http://www.wup.lodz.pl/files/ciz/ciz\\_ksztalcenie\\_ustawiczne.pdf](http://www.wup.lodz.pl/files/ciz/ciz_ksztalcenie_ustawiczne.pdf)
10. Spółeczeństwo informacyjne. Istota, rozwój, wyzwania. Tomasz Białobłocki, Janusz Moroz, Maria Nowina Konopka, Lech W. Zacher, WAIp, 2006
11. „Spółeczeństwo informacyjne w Polsce. Wyniki badań statystycznych z lat 2007-2011” Głównego Urzędu Statystycznego, Warszawa 2012, Opracowanie publikacji: Urząd Statystyczny w Szczecinie pod kierunkiem Dominika Rozkruta. Publikacja dostępna na [http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/nts\\_spolecz\\_inform\\_w\\_polsce\\_2007-2011.pdf](http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/nts_spolecz_inform_w_polsce_2007-2011.pdf)
12. *Strategia rozwoju spółeczeństwa informacyjnego w Polsce do roku 2013. Streszczenie*, MSW grudzień 2008 [www.msw.gov.pl/download/56/.../Streszczenie.pdf](http://www.msw.gov.pl/download/56/.../Streszczenie.pdf)
13. *The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting*, Daniel Bell. New York: Basic Books, 1973, ISBN 0-465-01281-7

# ZARZĄDZANIE





**Magda WOJDYŁA-BEDNARCZYK**

Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa z siedzibą w Poznaniu

## **POTENCJAŁ I POTRZEBY INNOWACJI MAŁYCH I ŚREDNICH PRZEDSIĘBIORSTW W REGIONIE MORZA BAŁTYCKIEGO**

*Region Morza Bałtyckiego jest ważną częścią naszego wspólnego środowiska. Każdy z nas powinien się przyczyniać do dobrobytu regionu. Wszyscy możemy działać w ramach strategii na rzecz odnowy i ocalenia tego wspaniałego morza*

Börje Hagman

### **I. Znaczenie i rola małych i średnich przedsiębiorstw w gospodarce krajów Unii Europejskiej**

W literaturze ekonomicznej krajów Unii Europejskiej (UE) istnieje duże zróżnicowanie w definiowaniu małych i średnich przedsiębiorstw (MSP). Wiele definicji MSP formułuje się jednak w oparciu o dwa podstawowe kryteria, a mianowicie: jakościowe i ilościowe.

Kryteria jakościowe to m.in. finansowa niezależność, jedność własności i kierowania przedsiębiorstwem, udział w rynku, a także dostęp do rynku kapitałowego. Do kryteriów ilościowych zalicza się przede wszystkim: wielkość zatrudnienia, wartość przychodu i/lub majątku trwałego. W definicji MSP przyjętej przez UE 1 stycznia 2005 roku zostały zawarte oba w/w kryteria.

Pierwsze opinie na temat znaczenia małych firm można znaleźć już w pracach Karola Marksa. Prognozował on stopniowy spadek ich znaczenia w gospodarkach kapitalistycznych. Odmiennego zdania był Alfred Marshall, który stwierdził, iż w warunkach niedoskonałej konkurencji wzrost ilości przedsiębiorstw działających na dużą skalę nie eliminuje mniejszych firm, tylko wprost przeciwnie, pozwala na ich działanie.<sup>1</sup>

Rola MSP zmieniała się wraz ze zmianami społeczno-gospodarczymi na świecie. Małe przedsiębiorstwo to dominująca forma podmiotu gospodarczego, aż do czasu rewolucji przemysłowej. Rozwój technologii, handlu, i transportu w XIX wieku zaowocował powstaniem dużych firm. Tuż po II wojnie światowej sektor MSP inicjował powstawanie nowych rynków. Duże firmy przejęły jednak ich rolę poprzez wejście na te rynki, fuzję i przejęcia mniejszych podmiotów czy też rozwinięcie się MSP w duże przedsiębiorstwa.

Małe i średnie przedsiębiorstwa skupiły się na niszach rynkowych i występowały w procesach gospodarowania jako podwykonawcy czy kooperanci. Taki stan trwał do lat 70-tych, kiedy ponownie nastąpił gwałtowny rozwój MSP.<sup>2</sup>

### **II. Region Morza Bałtyckiego, a małe i średnie przedsiębiorstwa**

Region Morza Bałtyckiego (RMB) jest europejskim laboratorium integracji, w którym spotkały się trzy różne systemy gospodarcze i kulturowe. Wspólne transnarodowe projekty, w których uczestniczą partnerzy ze starych i nowych

<sup>1</sup> B. Piasecki, *Przedsiębiorczość i rozwój małych i średnich przedsiębiorstw w XXI wieku*, Wydawnictwo Uniwersyteckie. Łódź 2002, s. 100

<sup>2</sup> R. Borowiecki, B. Siuta-Tokarska, *Problemy funkcjonowania i rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce*. Difin. Warszawa 2008, s. 9

Państw Członkowskich Unii Europejskiej, jak również z krajów sąsiednich (Białoruś, Norwegia, Rosja), znacznie przyczyniły się do spójności terytorialnej i budowania trwałych sieci współpracujących ze sobą organizacji i instytucji. RMB jest niewątpliwie jednym z najlepiej prosperujących i innowacyjnych regionów w Europie.

Małe i średnie przedsiębiorstwa napędzają proces innowacyjności i są motorem wzrostu i dobrej koniunktury tego regionu. Często określane są mianem kręgosłupa społeczeństwa europejskiego oraz ekonomii, ponieważ stanowią 99% wszystkich przedsiębiorstw w UE. Zatrudniają około 90 milionów osób w Europie, przyczyniając się w ten sposób znacznie do przedsiębiorczości i innowacyjności.

Region Morza Bałtyckiego był pierwszym dużym transnarodowym regionem, który przedstawił koncepcję zrównoważonego rozwoju i wizję rozwoju przetrzennego. To innowacyjne i perspektywiczne podejście wywodzi się w dużej części z politycznego i publicznego zaangażowania Regionu w zapewnienie zrównoważenia. Jest ono oparte na integracji polityk wzrostu gospodarczego, postępu społecznego i ochrony środowiska jako wzajemnie zależnych elementów długoterminowego rozwoju. Otwarte i transparentne uczestnictwo wszystkich odpowiednich podmiotów zainteresowanych w procesie podejmowania decyzji jest kluczową cechą dążenia Regionu do osiągnięcia statusu Eko-regionu Morza Bałtyckiego.<sup>3</sup>

### III. Gospodarka w miastach Regionu Morza Bałtyckiego

Miasta w całym Regionie Morza Bałtyckiego mają wystarczający potencjał do odgrywania ważnej roli w gospodarce globalnej, to jest do utworzenia nowej strefy integracji globalnej (*Global Integration Zone* – GIZ) w Europie. Jest to bardzo specyficzna cecha Regionu, która wyróżnia RMB spośród innych równych transnarodowych terenów leżących poza centrum Europy. Jego przykładową zaletą jest ulokowanie 15% głównych siedzib wielkich przedsiębiorstw międzynarodowych w RMB.<sup>4</sup> Stworzenie takiej Strefy w Regionie Morza Bałtyckiego w małym jednak stopniu korzystałoby ze zbliżenia między miastami ze względu na słabą gęstość zaludnienia i duże odległości. Zatem warunkiem wstępnym do wzmocnienia rozwoju miast w RMB i ich współpracy było i jest zachęcenie do tworzenia sieci – zarówno przepływów materialnych (na przykład wymiana handlowa, bezpośrednie inwestycje zagraniczne), jak i niematerialnych (na przykład transfer wiedzy, sieci, podejmowanie decyzji).

W szczególności, małe i średnie przedsiębiorstwa są również ważnym napędem innowacji i zrównoważonego wzrostu w tych gospodarkach. W przeszłości, wiele innowacji zakończonych sukcesem było opracowanych przez małe spółki o nowych modelach biznesowych, które przemieniły know-how i innowacyjne pomysły we wzrost gospodarczy. Wzrost gospodarki opartej na wiedzy umocnił następnie innowacyjne MSP. W porównaniu do dużych, uznanych spółek, małe i średnie przedsiębiorstwa potrafią działać szybciej i są gotowe podejmować większe ryzyko w rozwijaniu innowacyjnych produktów i procesów dla

<sup>3</sup> Baltic 21 Raport 2003-2005: Realizacja wspólnej wizji Eko-regionu Morza Bałtyckiego, Baltic 21 Seria nr 1/2006

<sup>4</sup> T. Hanell, J. Neubauer, *Miasta w Regionie Morza Bałtyckiego – trendy rozwojowe na przełomie tysiąclecia*, 2005, Raport Nordregio 2005.1. Sztokholm

nowych rynków. Odnosi się to głównie do innowacyjnych i dynamicznych makro-regionów o wysokim poziomie wykwalifikowanych pracowników Regionu Morza Bałtyckiego.

Ponad dwie trzecie nowych patentów pochodzi nie ze szkół wyższych, laboratoriów naukowych czy dużych przedsiębiorstw, lecz z najmniejszych i małych firm. Wyrazista struktura oparta na MSP i rozwinięta przedsiębiorczość stoją za wysokim potencjałem RMB we wszystkich sześciu wymiarach innowacyjności, które obejmują: projekt, proces, rynek, organizację, relacje i logistykę. Taki potencjał może być lepiej uaktywniony poprzez ciągły i ukierunkowany dostęp MSP do nowej wiedzy w całym Regionie Morza Bałtyckiego.<sup>5</sup>

W sektorze MSP wzrost w pierwszej dekadzie tego tysiąclecia był imponujący. Gdy rozpoczął się kryzys finansowy, ten trend wyraźnie się zatrzymał. Wydaje się jednak, że MSP w Unii Europejskiej przetrwały kryzys finansowy całkiem nieźle. Niemniej jednak ciągle stają w obliczu szczególnych trudności, które próbuje rozwiązać zarówno UE, jak i prawodawstwo narodowe poprzez przyznawanie im różnego rodzaju pomocy.

Należy wziąć także pod uwagę, iż wzrost MSP jest często utrudniany przez problemy lokalne oraz sam rynek. W związku z powyższym, małe i średnie przedsiębiorstwa nie są często w stanie w pełni czerpać korzyści ze swojego potencjału. W celu zwiększenia konkurencyjności Europy działania MSP na rynku międzynarodowym potrzebują wsparcia, szczególnie w zakresie pobudzania bezpośredniej, międzynarodowej współpracy oraz zapewnienia lepszego dostępu do funduszy na innowacyjne projekty, jak również wykorzystania i komercjalizacji wyników projektu.

Komisja Europejska ustanowiła wsparcie innowacyjności małych i średnich przedsiębiorstw kamieniem milowym strategii EU 2020 dla zrównoważonego rozwoju i stale namawia europejskich decydentów, aby zagwarantowali, że MSP będą miały dostęp do zasobów potrzebnych do zaangażowania się w rozwój innowacyjnych produktów i usług oraz we wprowadzenie ich na rynek i sprzedaż w całej Europie.<sup>6</sup>

Ekonomiczna perspektywa dla RMB jako makro-regionu jest ściśle związana z pomyślnym odblokowaniem pełnego potencjału tych spółek. Jedynie w przypadku, gdy będą one w pełni czerpać korzyści z wewnętrznego rynku UE oraz rozlokowywać dostępne zasoby na badania i innowacje, rozwój ekonomiczny w krajach z tego regionu będzie w stanie nabrać rozpędu, aby przemienić Region Morza Bałtyckiego w świetnie prosperujący region ekonomiczny charakteryzujący się zrównoważonym rozwojem.

W celu zwiększenia produkcji innowacyjnych produktów i usług w swoich krajach, decydenci z całej Europy, w ciągu ostatnich kilku lat, opracowywali regionalne strategie innowacji.<sup>7</sup> Strategie te w znacznej mierze są nakierowane na transfer know-how między uniwersytetami a firmami w kompleksach technologicznych, rozwój pomysłów na innowacyjne działalności i lokalizację

---

<sup>5</sup> Hanzeatic Parliament, Innovation policy for the Baltic Sea Region. Outline ideas for the development of the SME economy and increasing the competitiveness of the Baltic Region, 2006

<sup>6</sup> [http://ec.europa.eu/small-business/funding-partners-public/finance/innovation-researchtechnology/ind\\_ex\\_en.htm](http://ec.europa.eu/small-business/funding-partners-public/finance/innovation-researchtechnology/ind_ex_en.htm)

<sup>7</sup> [http://www.pi.gov.pl/Polityka/chapter\\_86578.asp](http://www.pi.gov.pl/Polityka/chapter_86578.asp)

dużych firm technologicznych. Robiąc to, często nie zwracają się ku najpilniejszym potrzebom i trudnościom innowacyjnym MSP.

Badania rynku regionalnego wykazały, że brak dostępu do odpowiednich funduszy spowodowany narażeniem na wysokie ryzyko oraz mała ilość dodatkowych zabezpieczeń są najpilniejszymi wyzwaniami dla tych przedsiębiorstw. Mimo tego, że innowacyjność i internacjonalizacja są kluczowymi czynnikami prowadzącymi do sukcesu dla większości MSP w badanych regionach i pomimo stosunkowo wysokiego stopnia integracji rynków w Regionie Morza Bałtyckiego, jest to jedna z głównych przyczyn, dla których działalność internacjonalizacji w tym regionie jest wciąż zdominowana przez większe przedsiębiorstwa i jedynie w nieznacznym stopniu odnosi się do poziomu mikro i małych przedsiębiorstw. Stąd poziom internacjonalizacji innowacyjnych MSP jest wciąż niski. W większości regionów jest jedynie nieznacznie wyższy niż średni poziom EU-27 w odniesieniu do wszystkich małych i średnich przedsiębiorstw.<sup>8</sup>

Znaczna koncentracja oraz współpraca regionalnych małych i średnich przedsiębiorstw na krajowych i regionalnych rynkach jest widoczna u dużej ilości niezinternacjonalizowanych MSP, które nigdy nie rozważyły wejścia na rynek międzynarodowy, ponieważ uważają, że nie jest to kluczowe dla ich działalności. Ogólnie rzecz biorąc, występuje brak know-how i strategii dotyczącej wejścia na rynek, internacjonalizacji oraz sposobów zewnętrznego ich finansowania.

Podsumowując, do najważniejszych potrzeb innowacyjnych MSP, zidentyfikowanych w badaniach rynku, należą:

- dostęp do zrównoważonych funduszy (pożyczki i udziały);
- wsparcie w budowaniu know-how i opracowywanie strategii wejścia na rynek i internacjonalizacji;
- wsparcie w konkretnych kwestiach związanych z internacjonalizacją (np. kwestie prawne na rynkach docelowych).

Problemy dotyczące dostępu do funduszy zewnętrznych wywodzą się głównie z rozbieżności między potrzebami finansowania innowacyjnych MSP (elastyczne finansowanie, szybki dostęp bez złożonych procedur związanych ze składaniem wniosków) a niekorzystnymi wskaźnikami takich MSP według standardów pożyczek komercyjnych (w związku z wysokim ryzykiem i niewystarczającymi dodatkowymi zabezpieczeniami). Można się spierać, że wiele spośród tych problemów może wynikać z asymetrii informacji między firmami a instytucjami finansowymi.<sup>9</sup> Badania rynku regionalnego wykazały również, że istniejące zasoby (publiczne i komercyjne) produktów finansowych i usługi niefinansowe dostępne dla innowacyjnych MSP w RMB nie są dostosowane do zapotrzebowania przedsiębiorstw, co skutkuje lukami w rynku, które mogą różnić się w zależności od regionu, ze względu na specyficzny układ uczestników i warunki finansowania. Luki te mogą być połączone głównie z wysokimi wymaganiami dotyczącymi zabezpieczeń dodatkowych (regiony w Polsce i na Łotwie), do braku gwarancji publicznych (regiony w Norwegii i Szwecji) lub programy publicznie koncentrujące

<sup>8</sup> Zielona Księga, Restrukturyzacja i przewidywanie zmian: wnioski wynikające z ostatnich doświadczeń, Komisja Europejska. Bruksela 2012

<sup>9</sup> Maastricht Economic Research Institute on Innovation and Technology (MERIT), Joint Research Centre (Institute for the Protection and Security of the Citizen) of the European Commission, European Innovation Scoreboard 2007 Comparative Analysis of Innovation Performance, PRO INNO EUROPE.

się na internacjonalizacji MSP (regiony w Niemczech), aż do przeszkód wynikających z biurokracji i związanych z dostępem do programu pożyczek publicznych (państwa nadbałtyckie). Dodatkowo kontekst makro-ekonomiczny w państwach RMB sprzyja minimalizacji ryzyka przez wszystkich komercyjnych uczestników zaangażowanych w finansowanie MSP, w przeważającej mierze ze względu na globalny spadek koniunktury ekonomii w latach 2009-2010. Jeśli chodzi o dostępność i osiągalności usług niefinansowych (doradztwo, coaching) dla innowacyjnych MSP, okazuje się, że takie programy są obecne w większości regionów, lecz często nie są wykorzystywane na szeroką skalę przez innowacyjne małe i średnie przedsiębiorstwa. Większość usług wsparcia jest zbyt ogólna w swoim podejściu, aby wspierać innowacyjne MSP w rozwoju projektów internacjonalizacji. Istnieje potrzeba przeprowadzania międzynarodowych coachingów przez coachów w krajach/na rynkach, z którymi przedsiębiorcy chcą nawiązać współpracę i prowadzić interesy. Potrzebne jest również wsparcie w nawiązywaniu międzynarodowych kontaktów (networking), np. w znajdowaniu partnerów biznesowych z rynków docelowych.<sup>10</sup>

Jeśli chodzi o wyzwania dotyczące lepszego wsparcia innowacyjnych MSP w RMB można wyciągnąć następujące wnioski:

Po pierwsze, istnieje potrzeba oferowania usług, które są dostosowane do zapotrzebowania innowacyjnych małych i średnich przedsiębiorstw w Regionie Morza Bałtyckiego i luk rynkowych w regionalnej strukturze zasobowej dla wsparcia finansowego i niefinansowego. Potrzebny jest model usług transnarodowych, zintegrowanych rozwiązań wsparcia, który łączy:

- gwarancję pożyczki/plan podziału ryzyka, aby sfinansować projekty innowacyjności i/lub internacjonalizacji;
- plany wsparcia w minimalizacji ryzyka dla opracowywanych projektów innowacyjności i/lub internacjonalizacji.

Należy wziąć pod uwagę, że regionalne ramy finansowania MSP w RMB są dość heterogeniczne. Dlatego model gwarancji pożyczki/plan podziału ryzyka musi dopuszczać zaadaptowane, regionalne implementacje i powinien być skierowany na następujące luki rynkowe:

- potrzebę dostępnych produktów pożyczkowych na sfinansowanie projektów internacjonalizacyjnych mniejszych przedsiębiorstw;
- potrzebę planów gwarancyjnych redukujących wymogi dotyczące dodatkowych zabezpieczeń dla innowacyjnych przedsiębiorców z pomysłami na realne projekty i szukających finansowania zewnętrznego.

Po trzecie, model programów wsparcia minimalizacji ryzyka powinien być skierowany na następujące luki rynkowe zidentyfikowane w badaniu:

- potrzebę usług, które zwiększają świadomość innowacyjnych MSP w zakresie możliwości internacjonalizacji;
- potrzebę międzynarodowego coachingu przeprowadzonego przez doradców/ coachów w krajach/rynkach, z którymi MSP chcą nawiązać współpracę i prowadzić interesy.

<sup>10</sup> [http://www.josefin-org.eu/uploads/media/JOSEFIN\\_Handbook\\_01.pdf](http://www.josefin-org.eu/uploads/media/JOSEFIN_Handbook_01.pdf)

#### **IV. Potencjał i potrzeby innowacji MSP w Regionie Morza Bałtyckiego**

Aby dobrze funkcjonować, MSP muszą pozostać konkurencyjne na wiele sposobów: muszą być innowacyjne, oferować produkty wysokiej jakości oraz posiadać wiedzę fachową, jak poruszać się na rynkach międzynarodowych. Znaczne inwestycje są konieczne, jeżeli chodzi o rozwój umiejętności, środków dla lepszego wykorzystania istniejących innowacji oraz zintensyfikowanie więzi międzynarodowych.

W przeciwieństwie do dużych przedsiębiorstw, małe i średnie przedsiębiorstwa działają na rynku lokalnym oraz regionalnym i są one dość równomiernie rozłożone w regionach, jednak jasne jest, że istotność działań międzynarodowych również rośnie w sektorze MSP.<sup>11</sup>

Ważny jest dostęp do rynków międzynarodowych w poszukiwaniu klientów, partnerów do współpracy oraz dostawców. Małe i średnie przedsiębiorstwa wchodzą na rynki międzynarodowe w poszukiwaniu wzrostu sprzedaży, partnerów biznesowych do wymiany wiedzy oraz podwykonawstwa, a także w celu racjonalizacji ich łańcucha produkcji, redukując w ten sposób koszty.<sup>12</sup>

Internacjonalizacja postrzegana jest przez większość przedsiębiorców jako sposób na znalezienie nowych kompetencji i zasobów w celu zachowania zdolności firmy do innowacyjności. Przedsiębiorcy często muszą łączyć swe siły z innymi MSP w celu badania nowych i innowacyjnych możliwości biznesowych.<sup>13</sup>

Dla ekonomicznego rozwoju Regionu Morza Bałtyckiego ważnym jest umożliwienie MSP zastosowania strategii dla zrównoważonego wzrostu oraz internacjonalizacji. Jednakże wśród innowacyjnych małych i średnich przedsiębiorstw istnieje zapotrzebowanie na lepsze wsparcie przy finansowaniu innowacyjnych projektów oraz tych związanych z internacjonalizacją. Jest to wyzwanie dla twórców polityki na poziomie regionalnym oraz krajowym. Większość z istniejących regionalnych strategii innowacji nie jest w sposób efektywny ukierunkowanych na to zapotrzebowanie. W niektórych regionach, dedykowane strategii innowacji nie są nawet jeszcze wdrożone.

Kwestia internacjonalizacji staje się coraz ważniejsza dla regionalnej promocji MSP. Możliwości Wspólnego Rynku Europejskiego są wykorzystywane głównie przez dużych graczy. Istotny potencjał wzrostu innowacyjnych przedsiębiorców przy internacjonalizacji jest nadal niewykorzystywany w większości regionów Morza Bałtyckiego.

W świetle rosnącego długu publicznego oraz trendów skierowanych na zaawansowane instrumenty inżynierii finansowej zgodnej z polityką Funduszy Strukturalnych UE, korzystanie z odnawialnych instrumentów finansowych jest przyszłością promocji publicznej na poziomie regionalnym w Regionie Morza Bałtyckiego. Dla publicznego finansowania MSP, jest to najbardziej efektywne podejście. Rozdawanie dotacji lub „miękkich kredytów” nie jest efektywnym oraz zrównoważonym podejściem po zakończeniu początkowych faz rozwoju technologicznego.

<sup>11</sup> [http://www.josefin-org.eu/uploads/media/JOSEFIN\\_Regional\\_Market\\_Studies\\_Summary\\_01.pdf](http://www.josefin-org.eu/uploads/media/JOSEFIN_Regional_Market_Studies_Summary_01.pdf)

<sup>12</sup> <http://www.ueapme.com/business-support/Training%20tools/Poland/PLSME%20Excellence%20%20promotion%20of%20business.pdf>

<sup>13</sup> [http://www.pi.gov.pl/PARPFFiles/file/OIB/SOIB/Publikacje/PARP\\_BIOS\\_T21\\_broszura\\_TKreowanie\\_srodowiska.pdf](http://www.pi.gov.pl/PARPFFiles/file/OIB/SOIB/Publikacje/PARP_BIOS_T21_broszura_TKreowanie_srodowiska.pdf)

Struktury wspierające dla MSP są już dobrze rozwinięte w całym Regionie Morza Bałtyckiego. Jednakże brakuje dopasowanych rozwiązań, które obejmują elementy wsparcia finansowego oraz niefinansowego dla grupy docelowej. Dlatego też, ważne jest korzystanie z synergii poprzez zaawansowane połączenie istniejących instrumentów wsparcia, nowo utworzonych instrumentów wsparcia oraz polityki wspierającej.

W oparciu o te wnioski poniższe rekomendacje oferują punkt wyjścia dla bardziej przyjaznej polityki dla innowacyjnych MSP, która wspomaga internacjonalizację takich przedsiębiorstw.

1. Bezpośrednie wsparcie dla innowacyjnych małych i średnich przedsiębiorstw jasnym priorytetem w regionalnych strategiach dla innowacyjności.

Regionalne strategie innowacji muszą zapewniać rozwiązania, które w sposób ciągły wspierają MSP przy innowacyjnych przedsięwzięciach. Ten cel nie może zostać osiągnięty, jeśli bezpośrednie wsparcie dla innowacyjnych małych i średnich przedsiębiorstw jest działalnością poboczną.

Strategie innowacji powinny być bezpośrednim wsparciem dla innowacyjnych MSP, a dostęp do finansowania powinien być głównym priorytetem.

Zainteresowane przedsiębiorstwa i instytucje w regionie powinny używać instrumentów dla spójności terytorialnej w ramach programów operacyjnych (*Regional Operational Programmes*) w celu wspierania współpracy między regionami oraz/lub między krajami tak, aby wdrażać lub poprawiać regionalne strategie dla innowacyjności.<sup>14</sup>

2. Wzmocnienie podejścia integrującego istniejące instrumenty wsparcia dla internacjonalizacji przedsiębiorstw.

W wielu regionach, małe i średnie przedsiębiorstwa wdrażające projekty międzynarodowe gubią się w dużej liczbie wspierających instrumentów bez oczywistych powiązań. Powinno się wdrożyć strategię zintegrowanego wsparcia lub rozwiązania kompleksowe w jednym miejscu – co jest nawet bardziej odpowiednie dla MSP. Zintegrowane rozwiązania powinny uwzględniać wsparcie dla lepszego dostępu do finansów jak również consultingu oraz usług coachingowych/doradczych.

3. Wykorzystanie instrumentów finansowych UE przy pionierskich instrumentach odnawialnych w regionie, które pozwolą na lepszy zasięg dla MSP posiadających gorsze zabezpieczenia.

Instrumenty odnawialne są przyszłością strategii finansowej innowacyjności oraz rozwoju gospodarczego pomimo wątpliwości pośród niektórych twórców polityki. Kredyty, gwarancje oraz kapitał ryzyka są bardziej efektywne niż dotacje w celu wspierania konkurencyjności oraz rozwoju pośród MSP oraz nie wypaczają rynku. Instrumenty finansowe UE, takie jak gwarancje kredytowe dla przedsiębiorców z programu CIP lub inicjatywy JEREMIE są idealnymi źródłami finansowania dla poręczeń, które pozwalają na lepszy dostęp do finansowania dla MSP z gorszymi możliwościami zabezpieczeń.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Program Operacyjny Innowacyjna Gospodarka, 2007-2013, Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007-2013, Komisja Europejska

<sup>15</sup> [http://www.eif.org/what\\_we\\_do/jeremie/index.htm](http://www.eif.org/what_we_do/jeremie/index.htm)

Zainteresowani aktorzy powinni wspierać publiczne oraz prywatne instytucje finansowe, aby te zaangażowały się w publiczno-prywatny podział ryzyka, a nie inwestowały w dotacje lub bezpośrednie finansowanie.

4. Uwzględnić kwestie finansowania innowacyjnych MSP w celach strategii dla regionalnych lub krajowych programów operacyjnych od 2014 roku.

W celu ułatwienia dostępu do finansowania dla innowacyjnych przedsiębiorstw oraz projektów internacjonalizacji, które w typowy dla siebie sposób oferują słabe zabezpieczenie oraz są postrzegane jako wysoce ryzykowne, fundusze strukturalne UE są nadzwyczaj dobrze dopasowane do wspierania publiczno-prywatnej inżynierii finansowej. Aktualne regionalne programy finansowe będą aktywne do 2013 roku. Przyszła polityka spójności UE zostanie wdrożona w 2014 roku. Teraz właśnie istnieje optymalny korytarz czasowy na przygotowanie regionalnych lub krajowych programów operacyjnych, które obejmą lub wzmocnią cele strategiczne finansowania innowacyjnych małych i średnich przedsiębiorstw.

5. Połączyć europejskie projekty.

Lepsze połączenie europejskich projektów, zwłaszcza projektów INTERREG często tworzą konkretne wyniki dla innowacyjnych MSP, lecz te projekty zazwyczaj toczą się w całkowitej izolacji od regionalnych strategii innowacji oraz ich uczestników. Zobowiązanie wszystkich uczestników (władz regionalnych, instytucji promujących, partnerów projektu oraz kierowników klastrów) do uznania potencjału współpracy europejskiej jest wartością dodaną dla ich działań i jest ważne przy tworzeniu Europejskiej Współpracy Terytorialnej, jako zinstytucjonalizowanego „laboratorium rozwoju” dla polityki regionalnej dotyczącej promocji innowacji oraz networkingu w Europie. Aby wypracować takie „laboratorium rozwoju” konieczne jest wdrożenie skoordynowanego oraz przejrzystego procesu zainicjowanego przez lokalnych twórców polityki. Potrzebny jest system motywacyjny dla zaangażowanych stron oraz jasne definicje ról oraz odpowiedzialności.

## Streszczenie

*Innowacyjne małe i średnie przedsiębiorstwa są częścią strategii UE dla Regionu Morza Bałtyckiego*  
Magda Wojdyła-Bednarczyk

Globalizacja zmieniła środowisko gospodarcze małych i średnich przedsiębiorstw (MSP) w Regionie Morza Bałtyckiego. Znikające bariery oraz granice eksponują wszystkie spółki z jednej strony na nowe rynki, a z drugiej na konkurencję międzynarodową. W konsekwencji MSP, które nie myślały o zaistnieniu na arenie międzynarodowej, w sposób bezwiedny narzucają sobie ostre ograniczenia dotyczące ich potencjalnej i długoterminowej działalności. Nawet przedsiębiorstwa, które pierwotnie koncentrowały się lub działały wyłącznie na rynku lokalnym, są zmuszone do bycia konkurencyjnymi na arenie międzynarodowej, tak, aby zapewnić sobie długotrwałą obecność oraz wzrost. Unia Europejska w programie Europa 2020 sformułowała strategię rozwoju na najbliższą dekadę, której celem jest rozwój MSP w kierunku mądrej, zrównoważonej oraz globalnej gospodarki.



## Summary

*Innovative Small and Medium Sized Enterprises are the part  
of the EU strategy for Baltic Sea Region*  
Magda Wojdyła-Bednarczyk

Globalisation has brought a shift in the economic environment of the Small and Medium Sized Enterprises (SMEs) in the Baltic Sea Region. Progressively disappearing barriers and borders are exposing all companies to both new markets and international competition. Consequently, SMEs that do not consider internationalisation are unknowingly self-imposing a severe restriction on their potential for long term survival. Even businesses that focus primarily, or even exclusively, on the domestic market have to be competitive internationally in order to secure long-term survival and growth.

With Europe 2020, the European Union has formulated a growth strategy for the coming decade that aims at developing SMEs into a smart, sustainable and inclusive economy.

## Bibliografia

1. Piasecki B., *Przedsiębiorczość i rozwój małych i średnich przedsiębiorstw w XXI wieku*, Wydawnictwo Uniwersyteckie, Łódź 2002
2. Borowiecki R., Siuta-Tokarska B., *Problemy funkcjonowania i rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce*. Difin, Warszawa 2008
3. Baltic 21 Raport 2003-2005: Realizacja wspólnej wizji Eko-regionu Morza Bałtyckiego, Baltic 21 Seria nr 1/2006
4. Hanell, T., Neubauer J., *Miasta w Regionie Morza Bałtyckiego – trendy rozwojowe na przełomie tysiąclecia*, 2005, Raport Nordregio 2005.1, Sztokholm
5. Hanzeatic Parliament, Innovation policy for the Baltic Sea Region. Outline ideas for the development of the SME economy and increasing the competitiveness of the Baltic Region, 2006
6. [http://ec.europa.eu/small-business/funding-partners-public/finance/innovationresearchtechnology/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/small-business/funding-partners-public/finance/innovationresearchtechnology/index_en.htm)
7. [http://www.pi.gov.pl/Polityka/chapter\\_86578.asp](http://www.pi.gov.pl/Polityka/chapter_86578.asp)
8. Zielona Księga, Restrukturyzacja i przewidywanie zmian: wnioski wynikające z ostatnich doświadczeń, Komisja Europejska. Bruksela 2012
9. Maastricht Economic Research Institute on Innovation and Technology (MERIT), Joint Research Centre (Institute for the Protection and Security of the Citizen) of the European Commission, European Innovation Scoreboard 2007 Comparative Analysis of Innovation Performance, PRO INNO EUROPE
10. [http://www.josefin-org.eu/uploads/media/JOSEFIN\\_Handbook\\_01.pdf](http://www.josefin-org.eu/uploads/media/JOSEFIN_Handbook_01.pdf)
11. [http://www.josefinorg.eu/uploads/media/JOSEFIN\\_Regional\\_Market\\_Studies\\_Summary\\_01.pdf](http://www.josefinorg.eu/uploads/media/JOSEFIN_Regional_Market_Studies_Summary_01.pdf)

12. <http://www.ueapme.com/businesssupport/Training%20tools/Poland/PLSME%20Excellence%20%20promotion%20of%20business.pdf>
13. [http://www.pi.gov.pl/PARPFiles/file/OIB/SOIB/Publikacje/PARP\\_BIOS\\_T21\\_broszura\\_TKreowanie\\_srodowiska.pdf](http://www.pi.gov.pl/PARPFiles/file/OIB/SOIB/Publikacje/PARP_BIOS_T21_broszura_TKreowanie_srodowiska.pdf)
14. Program Operacyjny Innowacyjna Gospodarka, 2007-2013, Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007-2013, Komisja Europejska  
[http://www.eif.org/what\\_we\\_do/jeremie/index](http://www.eif.org/what_we_do/jeremie/index)

**Łukasz BRZEZIŃSKI**

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy

## **COACHING – RECEPTĄ NA WSPARCIE W BIZNESIE I ROZWÓJ PRACOWNICZY**

*Każdy mur jest bramą*  
Ralph Waldo Emerson

O coachingu mówi się od końca lat 70. XX w. Za początek tej metody pracy z drugim człowiekiem można uznać wydanie książki \*Tima Galleway'a *The inner game of tennis*, w której autor podzielił się ze światem swoją postępową myślą, że najlepszą drogą do osiągnięcia sukcesu przez sportowców nie jest dawanie im rad, ale zadawanie odpowiednich i trafiających w sedno pytań, które pomogą im korzystać z własnych doświadczeń. Świat biznesu zafascynował się osiągnięciami sportowców, uzyskanymi dzięki ich współpracy z coachami, i zapragnął zastosować tą metodę na gruncie biznesu. Popularne stało się zatrudnianie coachów sportowych do pracy z managerami. Niestety efekty nie były tak imponujące, jak w wypadku sportowców. Dowiedziono, że profil i motywacje tych dwóch grup są zbyt odległe, by pracować jednakowymi metodami i spodziewać się takich samych rezultatów. Świat biznesu okazał się bardziej skomplikowany, dlatego pojawili się psychologowie, a nieco później trenerzy, popularyzujący efektywność szkoleń. I tak pod koniec lat 80. ub. wieku w USA zaczyna tworzyć się odrębna grupa coachów scalających wiedzę coachów sportowych, psychologów i trenerów.

Słowo *coach* jest zapożyczeniem z języka francuskiego od słowa *coche*, które swój początek zawdzięcza nazwie węgierskiego miasteczka Kocs, gdzie w XVI wieku skonstruowano pierwszą furę. W wyniku tego woźnicę nazywano *cochem*, a przewożenie ludzi – *coachingiem*. W języku angielskim słowo *coche* oznacza 'powóz'. Jak wiadomo, zadaniem powozu było przenoszenie osoby lub grupy osób z jednego miejsca – punktu wyjścia – do innego miejsca – punktu przeznaczenia.<sup>1</sup> Właśnie ta nieskomplikowana funkcja powozu zawiera w sobie sedno pięknej i efektywnej idei coachingu.

Na początku coachowie pracowali przede wszystkim z menedżerami wyższego szczebla, by wspierać ich w zarządzaniu zasobami ludzkimi oraz w poprawie ich własnej efektywności, przy jednoczesnym dbaniu o równowagę sfery życia osobistego i zawodowego. Wysoka skuteczność coachingu menedżerskiego spowodowała, że powoli coaching zaczął być wykorzystywany w pracy z przedstawicielami innych zawodów na różnych stanowiskach i funkcjach. Okazało się bowiem, że coaching jest zbawienny dla każdego, kto pragnie zdefiniować swoje cele, dążenia oraz nakreślić plan działań związanych z ich realizacją.

---

<sup>1</sup> R. Dilts, *Od przewodnika do inspiratora*. Warszawa 2006

\* Tim Galleway (ur. 1938 w San Francisco, Kalifornia ) jest autorem, który napisał serię książek, w których określił nową metodologię coachingu i rozwoju doskonałości osobistej oraz zawodowej.

**Jako forma pracy coaching jest odpowiednią metodą dla każdego zdrowego człowieka, który chce coś zmienić w swoim życiu zawodowym lub osobistym.**

Według *\*Międzynarodowej Federacji Coachów (International Coach Federation)*, największej na świecie organizacji zrzeszającej coachów, *Coaching to trwająca przez określony czas relacja między coachem a Klientem, która pomaga mu osiągać nadzwyczajne wyniki w swoim życiu, karierze, biznesie lub organizacji. Poprzez coaching Klient pogłębia swój proces uczenia się, zwiększa swoje osiągnięcia i podnosi jakość swojego życia.*<sup>2</sup> Coaching stanowi jedną z najprężniej rozwijających się profesji dwudziestego pierwszego wieku. Zastosowanie znalazł zarówno w wielkich korporacjach, jak i małych firmach.

Biorąc pod uwagę sferę biznesową, można wyodrębnić następujące odmiany coachingu:

**Business Coaching** – Coaching biznesowy, tak jak sama nazwa każe myśleć, coaching ten ogranicza się do tematyki robienia biznesu. Zakres tego biznesu może być różny, począwszy od rozpoczęcia działalności małej jednoosobowej firmy, a skończywszy na powodzeniu ogromnych przedsięwzięć.

**Executive Coaching** – odpowiada potrzebom najwyższego szczebla kierownictwa. Właściwy i bardzo przydatny, jeśli menedżer rozpoczyna karierę kierowniczą lub dyrektorską. Klient, by dobrze realizować swoje zadania, musi rozwinąć dotychczasowe umiejętności i nabyć nowe. Coaching dotyczy również wsparcia w trudnych momentach kariery. Przy tego typu coachingu praca odbywa się nad zwiększeniem efektywności działania Klienta.

**VIP Coaching** – odmiana coachingu wspierająca osoby, od których w znacznym stopniu zależy, jak dobrze będzie działała organizacja. Takie osoby zasługują na silny i kompetentny układ wsparcia przez osobistego trenera. Taki trener może pracować dla dobra określonego obszaru, np. w celu rozwoju umiejętności przywódczych czy poprawy jakości publicznych wystąpień, lub może wspierać Klienta we wszystkim, co ten czyni. W tym wypadku coach staje się częścią bezpośredniego zaplecza VIP-a i zwiększa efektywność jego działań.

**Acculturation Coaching** – forma wsparcia menedżerów, którzy podjęli pracę i mają problemy z odnalezieniem się. Według niektórych źródeł około 40% menedżerów ponosi porażkę w wyniku braku umiejętności dostosowania się do nowej kultury organizacji. Ta forma coachingu pomaga zdefiniować różnice kulturowe i dostosować się do nowego środowiska pracy.

**Expert Coaching** – zwany również coachingiem specjalistycznym. Jest to forma wsparcia realizowana w zakresie istotnego pakietu umiejętności przydatnych Klientowi. Mogą to być np. umiejętności prowadzenia negocjacji, autoprezentacji i wystąpień publicznych czy obsługi Klienta strategicznego. Praktycznie nie ma tu ograniczeń związanych z tematyką coachingu. W wypadku innych odmian coach nie musi merytorycznie orientować się w obszarze

---

<sup>2</sup> International Coach Federation, (w:) [http://coachu.pl/669-Czym\\_jest\\_coaching.html](http://coachu.pl/669-Czym_jest_coaching.html), (pobrano: 23.08.2011)

\* International Coach Federation, największa ogólnosiwiatowa organizacja coachingowa reprezentująca środowisko profesjonalnych coachów. ICF zostało założone w 1995 roku, obecnie liczy ponad 18 000 członków zrzeszonych w ponad 100 krajach. Skupia się na rozwijaniu profesji coachingowej poprzez określanie standardów kompetencyjnych i etycznych, dostarczanie niezależnej struktury akredytacji dla coachów i szkół coachingu oraz budowanie forum wymiany doświadczeń.

coachingu, tak w coachingu specjalistycznym powinien posiadać wiedzę i doświadczenie z obszaru, w który się angażuje. Ponieważ obszar rozwoju jest silnie określony i wyspecjalizowany, coach oprócz kompetencji coachingowych powinien w celu usprawnienia procesu orientować się w temacie, a nawet być w nim ekspertem. Musi jednak być ostrożny, by nie wpaść w pułapkę bycia doradcą lub mentorem.

**Carter Coaching** – ta forma wsparcia polega na rozwoju kariery zawodowej. Kariera ma swój kierunek, etapy i przeszkody. Coaching w tym wypadku polega na rozwijaniu talentów i kompetencji Klienta, jednak w dużo dłuższej perspektywie czasowej. Coach może również wyłącznie wspierać w osiągnięciu określonego stanowiska, nie obejmując procesem pełnej perspektywy kariery.

**Leadership Coaching** – forma rozwoju menedżerów odpowiedzialnych za zarządzanie zespołami. Celem procesu coachingowego jest, między innymi, rozwijanie kompetencji: umiejętności przewodzenia i motywowania podwładnych, kreowanie zaangażowania i dzielenie się wizją z zespołami.<sup>3</sup>

**On-Job-Coaching** – według *Leksykonu zarządzania* coaching to: *Jedna z metod szkolenia pracowników polegająca na nauce w trakcie wykonywania pracy. Proces, w którym pracownik zdobywa nową wiedzę, umiejętności i doświadczenie poprzez współpracę z trenerem.*<sup>4</sup> Coach uczestniczy w wydarzeniach codziennej pracy Klienta (np. w spotkaniach z zespołem, prezentacjach) i dając informację zwrotną, wspiera Klienta w podnoszeniu poziomu kompetencji zawodowych.

Zwyczajnie się uważa, że coaching to wyłącznie indywidualna forma pomocy w sferze zawodowej, ale nie jest to do końca prawdą, zauważa się, że coraz prężniej rozwijają się również gałęzie skierowane do osób prywatnych szukających pomocy w życiu osobistym i rodzinnym, czego przykładami są:

**Life Coaching** – forma wsparcia koncentrująca się na planowaniu życia i osiąganiu celów osobistych; obejmuje także umiejętność organizowania równowagi pomiędzy życiem osobistym i zawodowym.<sup>5</sup> Do tej formy wsparcia można zaliczyć szybko rozwijające się i zyskujące coraz to więcej zwolenników odmiany coachingu, np: chrześcijański, porozwodowy, rodzicielski, par, kreatywności, nastolatków czy studentów. Są to oczywiście tylko przykłady dziedzin, którymi zajmuje się coaching, istnieją bowiem i powstają co jakiś okres różne jego odmiany odpowiadające na niszowe potrzeby Klientów. Michael Armstrong, autor książki *Zarządzanie zasobami ludzkimi* twierdzi, że: *(...) coaching to technika jeden na jednego, mająca rozwijać umiejętności, wiedzę i postawy. Jest on najbardziej skuteczny, jeżeli może odbywać się nieformalnie (...)*<sup>6</sup> W odniesieniu do sfery zawodowej bardzo częstą praktyką jest organizowane grupowych coachingów.

<sup>3</sup> A. Augustyn, *Coaching – turbodoładowanie dla pracownika*, (w:) <http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90442,4866635.html>; K.F. Nalepa, *Rodzaje coachingu*, (w:) [http://kadry.nf.pl/Artykul/7736/Str\\_2/Rodzaje-Coachingu/coaching-rodzaje-coachingu-typy-coachingu/](http://kadry.nf.pl/Artykul/7736/Str_2/Rodzaje-Coachingu/coaching-rodzaje-coachingu-typy-coachingu/). (pobrano: 23.08.2011 r.)

<sup>4</sup> M. Adamska, *Leksykon zarządzania*. Warszawa 2004, s. 78

<sup>5</sup> A. Augustyn, *Coaching – turbodoładowanie dla pracownika*. (pobrano 23.08.2011 r.), (w:) <http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90442,4866635.html>

<sup>6</sup> M. Armstrong, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Kraków 2000, s. 717-718

**Teem Coaching** – Coaching zespołów ma na celu pomaganie osiągać lepsze wyniki i rozwiązywać różne problemy w grupie ludzi, którzy zajmują się podobnymi zagadnieniami. Można by powiedzieć, że team coaching jest procesem ukierunkowanym na wsparcie zespołów i grup pracowników w dokonywaniu zmian w sposób najbardziej zbliżony do ich potrzeb i oczekiwań oraz pomoc w osiąganiu zakładanego poziomu efektywności. Coach obiektywnie wspiera zespół w osiąganiu założonych celów kanalizując proces pilnuje kluczowych zadań. Dzięki temu zespół może zadziwiająco sprawnie pokonywać wewnętrzne problemy, uczyć się i poprawiać wyniki.<sup>7</sup>

Coaching bardzo dużo zawdzięcza innym dyscyplinom będącym w służbie ludzkości, a w szczególności psychoterapii i doradztwu psychologicznemu. Można by powiedzieć, że nie byłoby coachingu bez osiągnięć psychoanalityków, takich jak \*Zygmunt Freud i \*\*Alfred Adler, czy pioniera doradztwa psychologicznego \*\*\*Carl R. Rogers. Wiele technik i metod pochodzących z psychoterapii jest używanych również w procesie coachingu. Na przykład programowanie neurolingwistyczne pochodzi od terapii poznawczo-behawioralnej, a coaching zespołów w prostej linii z grup „T” – terapeutycznej interwencji opracowanej przez National Training Laboratories.<sup>8</sup> Techniki i metody pochodzące z psychoterapii znane od wielu lat, używane są w coachingu dość często w wersjach zmienionych i udoskonalonych na skutek wielu lat doświadczeń i praktyki. Rozwój profesji coachingu spowodował powstanie również nowych technik i metod, które z powodzeniem stosowane są w codziennej pracy przez wielu psychologów, pedagogów, terapeutów czy nauczycieli.

**Coaching jako dyscyplina wywodzi się z nurtu psychologii pozytywnej, młodej gałęzi nauki zajmującej się ludźmi, którzy są skuteczni w działaniu, odnoszą sukcesy i prowadzą satysfakcjonujące, szczęśliwe życie.**

Starając się jak najprościej zdefiniować pojęcie „Coachingu”, można powiedzieć, że jest to (...) *proces mający pomóc ludziom w osiąganiu lepszych wyników działań.*<sup>9</sup> Stanowi formę pomocy oraz samopomocy. Nie jest jednak psychoterapią czy poradnictwem psychologicznym. Różni się od nich pod wieloma względami. Najistotniejszą różnicą jest stan psychiczny Klienta. Klient doradczy czy psychoterapeutyczny jest na ogół „zaburzony” i cierpiący z tego powodu. Stworzona przez \*\*\*\*Jerzego Pawlika i przyjęta przez Polską Radę Psychoterapii definicja psychoterapii jednoznacznie wskazuje, że psychoterapia jest świadomym działaniem (...) *zmierzającym do złagodzenia lub usunięcia zaburzeń funkcjonowania psychicznego i społecznego, wspierającym dążenia jednostki/rodziny do zdrowia i rozwoju.*<sup>10</sup> Zatem psychoterapia zajmuje się osobami

<sup>7</sup> J. Skrzypczyński, Team Coaching – czym jest?, (w:) <http://kadry.nf.pl/Artykul/7607/Team-Coaching-czym-jest/leadership-management-szkolenia-Team-Coaching/>, (pobrano: 23.08.2011 r.)

<sup>8</sup> J. Rogers, *Coaching*. Gdańsk 2010

<sup>9</sup> E. Parsloe, *Coaching i mentoring*. Warszawa 1998, s.10

<sup>10</sup> J. Pawlik, *Definicja psychoterapii*, (w:) <http://www.centrumtk.com>, (pobrano: 23.09.2011 r.)

\* Zygmunt Freud, (właściwie Sigismund Schlomo Freud, ur. 6 maja 1856 r. w Przyborze, zm. 23 września 1939 r. w Londynie) – austriacki neurolog i psychiatra, twórca psychoanalizy.

\*\* Alfred Adler (ur. 7 lutego 1870 r. w Penzing, zm. 28 maja 1937r. w Aberdeen) – austriacki psychiatra, psycholog i pedagog, twórca psychologii indywidualnej.

wymagającymi pomocy psychologicznej, jest metodą leczenia ran skoncentrowaną na przeszłości. W coachingu zakłada się, że Klient funkcjonuje normalnie i jest całkowicie zdrowy psychicznie, a pomoc koncentrowana jest na jego teraźniejszości i przyszłości. Drugą istotną różnicą jest relacja między uczestnikami procesu. Osoba trafiająca do doradcy psychologicznego czy terapeuty nazywana jest przez osobę prowadzącą proces pacjentem, co wskazuje bardzo dobitnie, że relacja ma charakter medyczny i jest relacją specjalista - pacjent. Mimo że wszystkie szkoły psychoterapii podkreślają, że psychoterapia polega na partnerstwie to (...) *stan psychiczny pacjenta niemal nieuchronnie prowadzi do zachwiania równowagi sił między terapeutą a pacjentem i relacja oparta na całkowitej równości obu stron jest o wiele mniej prawdopodobna niż z relacji coach – klient*.<sup>11</sup> Dość powszechnie znaną opinią jest, że psychoterapia próbuje tłumaczyć teraźniejszość poprzez sięganie i analizowanie przeszłości, a terapeuta chce znaleźć odpowiedź na pytanie „Dlaczego?”. Wgląd w przeszłość w poszukiwaniu przyczyn i skutków takiego czy innego stanu rzeczy jest pryncypialnym elementem podejść psychoterapeutycznych i psychologicznych. W procesie coachingu zdarza się, że coach wraz z Klientem również przyglądają się przeszłości, ale robią to bardzo powierzchownie, nie poświęcając temu zbyt dużej ilości czasu. W coachingu jest natomiast nieodparta chęć odpowiadania na pytanie „Co?” i „Czego?”, np.: Co planujesz zrobić teraz by rozwiązać problem? Co chcesz osiągnąć? Czego się spodziewasz? Czego pragniesz od swojej przyszłości? i wiele innych, podobnie inspirujących pytań. W tak formułowanych pytaniach widać ogromną koncentrację na teraźniejszości i przeszłości Klienta.

#### **Coaching jest formą pomocy, ale nie ratunku.**

Coaching stanowi formę pomocy w osiąganiu lepszych wyników w przeróżnych sferach życia Klienta. \*Sara Thorpe w *Podręczniku coachingu* pisze, iż coaching to relacja pomocy Klientowi we wzmacnianiu i udoskonalaniu jego potencjału poprzez refleksję nad tym, w jaki sposób wykorzystuje konkretną umiejętność i wiedzę w praktyce.<sup>12</sup> Coaching prowadzony jest przez osobę zwaną coachem, co oznacza po prostu trenera osobistego. Oparty jest na partnerstwie, \*\*Mylesy Downey mówi, że *Coaching jest sztuką – w tym sensie, że gdy jest perfekcyjnie realizowany, przestaje liczyć się technika. Trener w pełni angażuje się w pracę z podopiecznym, a rodzaj relacji można porównać do tańca dwojga ludzi, w którym najważniejsza jest harmonia i partnerstwo*.<sup>13</sup> Zadaniem trenera

<sup>11</sup> Carl Ransom Rogers (ur. 8 stycznia 1902 r. w Oak Park w stanie Illinois, zm. 4 lutego 1987 r. w La Jolla w Kalifornii) – amerykański psycholog i psychoterapeuta, jeden z głównych przedstawicieli psychologii humanistycznej, twórca psychoterapii zorientowanej na klienta oraz teorii organizmicznej.

<sup>12</sup> Jerzy Pawlik – Współzałożyciel i analityk szkoleniowy Instytutu Analizy Grupowej RASZTÓW. Autor wielu referatów i opracowań z dziedziny psychoterapii. Najważniejsza pozycja: „Psychoterapia Analityczna. Formy Grupowe” PWN. Certyfikat Psychoterapeuty i Superwizora Sekcji Naukowej Psychoterapii Polskiego Towarzystwa Psychiatrycznego oraz Certyfikat Psychoterapeuty i Superwizora Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.

<sup>13</sup> J. Rogers, *Coaching*. Gdańsk 2010, s. 22

<sup>14</sup> S. Thorpe, J. Clifford, *Podręcznik coachingu*. Poznań 2011

<sup>15</sup> E. Parsloe, M. Wray, *Trener i mentor*. Kraków 2002, s. 48

\* Sarah Thorpe – coach, mentor, menadżer, posiada ponad 15-tenie międzynarodowe doświadczenie w zakresie zarządzania, ze szczególnym uwzględnieniem planowania strategicznego i rozwoju biznesu. Autorka wielu publikacji i metod pracy z klientem.

osobistego jest podążanie za Klientem, wspieranie go w działaniach, żeby osiągnął jak najlepsze wyniki w tej dziedzinie, którą obejmuje proces coachingu. Osoby nastawione na pracę z drugim człowiekiem, jak pedagodzy, psychologzy, trenerzy, posiadają bardzo mocno rozwiniętą empatię i odruch niesienia pomocy innym. Odruch ten jest bardzo istotny w życiu codziennym, jednakże poddanie się mu podczas procesu coachingu może doprowadzić do zachwiania relacji partnerstwa i uzależnienia Klienta od siebie. Coach nie może wchodzić w rolę zbawcy swojego Klienta, gdyż odbiera mu prawo do panowania nad swoim życiem i istniejącym problemem. Niosąc ratunek, aktywnie lub podświadomie daje mu do zrozumienia, że jest zbyt słaby, aby samemu rozwiązać problem. Przyjęcie roli zbawcy sugeruje również, że Klient w pewnym sensie jest ofiarą. Uznając Klienta za ofiarę i dokonując bezpośredniej pomocy poprzez dawanie rad lub sugestii, coach wpada w większą pułapkę. Traci wiarę, że Klient posiada wszystkie niezbędne zasoby, by rozwiązać własny problem. Jest to jednocześnie wykroczenie przeciwko głównym zasadą coachingu mówiącym, że Klient jest źródłem zasobów, dzięki którym może sobie pomóc, czy zasadzie mówiącej o tym że, Klient i coach są sobie równi, a podstawą ich współpracy jest partnerstwo oparte na bezwzględny szacunku i zaufaniu.

Ktoś może powiedzieć, po co ci coach, jak doradca powie dokładnie, co masz zrobić? I to właśnie może stanowić problem. Jeśli doradca lub ktoś inny mówi Klientowi, co ma robić, to Klient ma dwie możliwości: uwierzyć mu i przyjąć radę albo ją odrzucić. Najczęściej ją odrzuci. Albo zrobi to, co mu radzą, ale inaczej. Relacja, w której „Ja doradzam, Ty się opierasz” i dawanie rad nawet tych najodpowiedniejszych może budzić złość i poczucie winy u Klienta. Tak naprawdę nikt nie lubi, gdy ktoś mu doradza. Cała energia wówczas kierowana jest na odrzucenie takiej rady. Przypomnij sobie sytuację, w której ktoś Tobie doradzał lub Ty doradzałeś komuś. Zapewne pierwszą reakcją był opór i negowanie rady słowami typu „Tak ale...” lub „Dobra rada ale...”. Reakcja taka jest reakcją obronną i mimo, że to, co mówi druga osoba jest rozsądne w pierwszym odruchu jest odrzucane. Dlatego jedną z kardynalnych zasad i chyba najtrudniejszych do zrealizowania przez coacha jest odstępianie od przyzwyczajenia radzenia innym i posługiwanie się kolejną złotą zasadą coachingu mówiącą, że poprzez zadawanie odpowiednich pytań, trafiających w sedno, stawianiu wyzwań i udzielając wsparcia Klient zaczyna korzystać z własnych zasobów.<sup>14</sup> W ten sposób odkryte i wypracowane rozwiązanie uznawane jest jako „własne”, przez co staje się akceptowalne, a motywacja do jego realizacji wzrasta. Coaching polega na tym, że trzeba się samemu natrudzić. Ale jak już Klient sam sobie odpowie na pytania, jak coś zrobić i jakie będą kolejne kroki do realizacji celu, to na pewno to zrobi. Należy zatem unikać wszystkich sytuacji podsuwania Klientowi rozwiązań, które mogą doprowadzić do osłabienia go poprzez udzielanie mu rad czy osobiste wybawianie z kłopotów. Coaching jest po to, żeby Klient mógł sam określić swoje kompetencje, umiejętności, żeby posiadał większą świadomość tego, co potrafi, kim jest i jakie mechanizmy kierują jego działaniem. Kolejnym etapem pracy jest nazywanie celów i praca nad tym, żeby samemu określić drogę

<sup>\*\*</sup> Myles Downey jest założycielem Szkoły Coachingu. Pracuje od ponad 20-stu lat jako trener i konsultant w obszarze biznesu. Myles jest autorem Skuteczny Coaching, który jest powszechnie uważany za wybitne dzieło z zakresu pracy coachingowej.

<sup>14</sup> J.Rogers, *Coaching*. Gdańsk 2010



do ich realizacji. Doradca psychologiczny czy szkoleniowiec przeważnie stoi z przodu i obrazuje tą drogę. Coach natomiast zawsze idzie z tyłu, pilnując, aby Klient nie wypadł z torów realizacji. Klient, który efektywnie korzysta ze wsparcia coacha, poprzez ukierunkowanie własnych planów i działań na osiąganie ważnych dla siebie zamierzeń, nie prosząc przy tym o rady staje się bardziej świadomy ważnych wartości i celów życiowych. Poznaje swoje zasoby, możliwości realizacji poszczególnych wyzwań, ale i również barier i ograniczeń. Dzięki temu Klient coachingu uzyskuje większą efektywność i produktywność. Wzrasta jego poczucie wartości oraz zaufanie do siebie i swoich możliwości. Staje się bardziej przedsiębiorczy i kreatywny. Wykorzystuje dotychczas znikomą własną inicjatywę w celu realizacji wyzwań będących póki co tylko marzeniami.

### **Sytuacje z życia pracownika inspirujące do rozpoczęcia coachingu.**

Od kilku lat na świecie obserwuje się gwałtowny rozwój coachingu. Najczęściej korzystają z niego firmy, które posiadają centrale na zachodzie i mają tą usługę wpisaną w standardy rozwoju pracowników. W 2009 roku firma Master Coach przeprowadziła badanie, którego celem była identyfikacja barier w korzystaniu z coachingu, poznanie oczekiwań dotyczących usług coachingowych oraz zabranie informacji o świadomości i potrzebach coachingowych. Badanie wykazało, że w Polsce wiedza o coachingu, szczególnie u osób, które nie doświadczyły jeszcze tej usługi, jest bardzo niska. Pozostała większość badanych osób jednak dość trafnie definiowało pojęcie coachingu oraz czym zajmuje się coach. niespełna 20% badanych błędnie określiło istotę coachingu i przyrównało go do zagadnień związanych ze szkoleniami, kierowaniem działaniami innych osób oraz szeroko rozumianą psychologią z elementami terapii.<sup>15</sup>

Do najistotniejszych zalet coachingu można zaliczyć: całościowe podejście, odnoszące się do specyficznej sytuacji, w jakiej znajduje się dana osoba, szybkość, intensywność i zauważalność zmiany oraz jej trwałe rezultaty. Dlatego też coaching, jako metoda rozwoju, na całym świecie, zwłaszcza w biznesie i w kontekście planowania kariery zawodowej, staje się tak chętnie wykorzystywaną formą wsparcia rozwoju kompetencji. Na pewnym etapie rozwoju pracowników tradycyjne metody szkoleniowe są niewystarczające. W obecnych czasach dużej konkurencji i szybko rozwijającego się biznesu przed pracownikami firm pojawiają się coraz to trudniejsze i wymagające coraz większego wysiłku zawodowe wyzwania. Wymagają one od pracownika dużej dojrzałości oraz wysoko rozwiniętych umiejętności osobistych i zawodowych. Muszą oni umieć szybko reagować i dostosowywać się do nowych warunków oraz charakteryzować się wysoką inteligencją emocjonalną. Jak wskazują badania, najskuteczniejszym narzędziem pozwalającym rozwijać te obszary jest zaawansowana forma szkolenia indywidualnego, a mianowicie właśnie coaching. Powody, dla których firmy sięgają po proces coachingu, są następujące: (...)

- poprawienie indywidualnych wyników – 78%;
- radzenie sobie ze słabymi wynikami – 30%;
- poprawienie wydajności – 28%;
- planowanie kariery i rozwoju osobistego – 27%;
- rozwijanie przyszłych pracowników wyższego szczebla – 26%;

<sup>15</sup> B. Berendt, *Badanie świadomości coachingu*, (w:) [www.mastercoach.org.pl](http://www.mastercoach.org.pl). 2011.08.23

- utrzymanie klimatu kontynuacji uczenia się – poniżej 25%;
- motywowanie pracowników – poniżej 25%;
- przyspieszenie zmian organizacyjnych – poniżej 25%;
- poprawienie zatrzymywania pracowników – poniżej 25%;
- zmniejszenie kosztów wysyłania pracowników na zewnętrzne kursy – poniżej 25%;
- pomoc w utrzymaniu równowagi między życiem rodzinnym, a pracą – poniżej 25%;
- zaspokojenie zapotrzebowania na coaching ze strony pracowników – poniżej 25%.<sup>16</sup>

Zapewne istnieje jeszcze wiele powodów nie oszacowanych w powyższym badaniu, dla których firmy jak i indywidualni pracownicy sięgają po coaching. Najistotniejszym jednak jest fakt, że taka możliwość istnieje i dzięki tej formie wsparcia można naprawić to, co szwankuje. Przypuśćmy, że coś nam się nie udaje zrealizować w firmie, ale nie wiemy dokładnie, dlaczego. Może to być też sytuacja, gdy szeregowy pracownik zostaje szefem. Z powodu nowego stanowiska wymaga się od niego wzmocnienia kompetencji zarządzania ludźmi i budowanie autorytetu menadżera. Tak awansowane osoby bardzo często mają kłopot z relacjami – gdzie się kończy koleżeństwo, a gdzie się zaczyna bycie szefem. Coaching jest też bardzo pomocny przy wypaleniu zawodowym pracowników. Warto korzystać z tego procesu również wtedy, gdy chcemy dowiedzieć się, co nam nie wychodzi w relacjach z ludźmi, którymi kierujemy z jakiego powodów brak im motywacji. Jak rozwiązać problem niewłaściwej komunikacji w firmie czy jak budować właściwą relację z Klientem. Coaching też jest wykorzystywany przy budowaniu lub wzmacnianiu wizerunku menadżerów. Nie wystarczy wyłącznie wyposażyć Klienta w repertuar nowych umiejętności i kompetencji, np. co robić z rękoma, jaką postawę przyjąć, jak operować głosem, jak wyglądać na osobę sympatyczną i otwartą – bo jest to wyłącznie szkolenie – ale Klient musi odkryć, kim jest i jak chce być odbierany przez otoczenie. Tyle, ilu Klientów, tyle powodów, by skorzystać z coachingu. Jak wskazują badania przeprowadzone przez Development Dimensions International (...)

- 46% ankietowanych, korzystających z coachingu: stwierdziła, że coaching ma wspaniały wpływ;
- 45% respondentów, korzystających z coachingu: stwierdziła, że coaching ma umiarkowany wpływ;
- 8% respondentów, korzystających z coachingu: stwierdziła, że coaching ma mały wpływ;
- 1% respondentów, korzystających z coachingu: stwierdziła, że coaching ma niewielki wpływ.

Reasumując zatem 91% osób korzystających z coachingu stwierdziło, że coaching miał znaczący wpływ na ich życie.<sup>17</sup>

### **W każdym z nas drzemie potencjał – wystarczy go tylko odkryć.**

<sup>16</sup> A. Przybysz, *Skuteczność coachingu. Nie tylko dla analityków*, (w:) <http://kadry.nf.pl/Artykul/7547/Skuteczność-coachingu-Nie-tylko-dla-analitykow/>. (pobrano: 23.08.2011 r.)

<sup>17</sup> Ibidem

W powyższych rozważaniach dotyczących wspierania rozwoju pracownika należy wspomnieć o bardzo efektywnym podejściu w coachingu, jakim jest podejście systemowe. Jest to jedna z propozycji pracy coachingowej. W porównaniu do metodologii innych podejść mających na celu dokonanie pożądanej zmiany wyłącznie w zachowaniu Klienta (pracownika firmy), gdzie nie poświęca się zbyt wiele uwagi na jego otoczenie, to w podejściu systemowym oprócz koncentrowania się na Kliencie koncentrujemy się na dynamicznych interakcjach pomiędzy nim a członkami lub działami jego organizacji, a nawet bardziej globalnie myśląc, środowiskiem zewnętrznym firmy. Klient wraz ze swoimi umiejętnościami, kompetencjami, barierami czy ograniczeniami musi bardzo często wchodzić w relacje zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz organizacji, np. z kierowanym przez siebie zespołem, innymi zespołami, przełożonymi czy nawet współpracującymi organizacjami. Wszystkie wykorzystywane przez niego obszary, posiadane zasoby lub ich brak muszą być spostrzegane przez coacha jako integralna całość składająca się na holistyczny obraz Klienta. Wszystkie obszary, relacje, czy kompetencje, z jakimi ma do czynienia Klient, mają ogromny wpływ na jego sukces. Pracując na przykład z kierownikiem czy dyrektorem, wspieramy go, by zauważył siebie w takim systemie powiązań i określił swoją rolę oraz wpływ na ten system. Coach tak pracuje z Klientem, by zarówno on sam, jak i inni ludzie z obszaru jego interakcji mogli zauważać i tworzyć nowe możliwości osiągnięcia celów.<sup>18</sup> To może natomiast zaowocować pojawieniem się potrzeby poszukiwania nowych, zaawansowanych form podnoszenia kwalifikacji. Wynikać to może na przykład z etapu rozwoju organizacji albo z procesu rozwoju zawodowego pojedynczego pracownika. *Z badania przeprowadzonego wśród amerykańskich top managerów wynika, że zwrot z inwestycji w coaching wynosi 545%, co oznacza, że każde wydane na ten cel tysiąc dolarów przyniosło 5,45 razy większy zwrot finansowy. Coaching wpływa na wydajność, jakość, obsługę Klienta (mniej reklamacji), utrzymywanie zatrudnienia, zyskowność i obrót, ale przynosi także korzyści niematerialne.*

- 77% badanych stwierdziło, że mają lepsze relacje z podwładnymi;
- 71% mówiło o lepszych relacjach z interesariuszami;
- 76% o usprawnionej pracy zespołowej;
- 63% o lepszych relacjach ze współpracownikami.

Po coachingu zwiększa się również satysfakcja z pracy (61%), zaangażowanie (44%), mniej jest konfliktów (52%), poprawiają się relacje z Klientami (37%).<sup>19</sup> Coaching zwiększa ogólną satysfakcję i celowość w podejmowaniu działań oraz wpływa na bardziej świadome korzystanie z własnej wiedzy i predyspozycji. Istnieje jeszcze jedna ważna korzyść płynąca z coachingu. Menedżer, który sam doświadcza korzyści i widzi rezultaty z tej formy wsparcia, podświadomie wpływa na otoczenie – system – oraz świadomie zaczyna używać narzędzi coachingowych w stosunku do swoich podwładnych. To, co w sobie rozwija i wzmacnia Menedżer, zostaje przekazane w pewnym stopniu podwładnym. Jeśli coach z Klientem pracują nad skuteczną komunikacją z podwładnymi lub rozmowami, w których buduje się zaangażowanie

<sup>18</sup> A. Augustyn, *Coaching – turbodoładowanie dla pracownika*. (pobrano 23.08.2012 r.), (w: <http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90442,4866635.html>)

<sup>19</sup> A. Zalewska, *Menedżerowie, pracujcie nad sobą*. 2010, s. 16

i odpowiedzialność pracowników, to korzyści odnoszą się nie tylko do niego samego – bo ma mniej pracy, gdyż zaczął delegować zadania – ale również do podwładnych, bo są rozwijani przez Menedżera. Dostając nowe zadania, pozwala im się rozwijać kompetencję. Niemalże tak dzieje się z każdą kompetencją, nad którą pracuje Menedżerów procesie coachingu – jeśli rozwija umiejętności prezentacji, to z pewnością niebawem zauważą to podwładni i zaczną naśladować jego zachowania. Coaching w takim wypadku nie działa tylko wstępnie w dół hierarchii firmy, ale również zstępnie w jej górę.<sup>20</sup>

Na koniec artykułu chciałbym przekazać praktyczne wskazówki tym, którzy chcą doskonalić swoje kompetencje i pragną skorzystać z jakiejś formy szkoleniowej w celu zwiększenia swoich kwalifikacji. Wskazówki te mogą być również bardzo przydatne dla kadry menedżerskiej odpowiadającej za rozwój pracownicy w swojej firmie. Wskazówki te mają pomóc w rozpoznaniu indywidualnych potrzeb szkoleniowych i zawierają się w czterech krokach porządkujących proces decyzyjny.

#### **KROK 1.** Zlokalizuj problem.

Na wstępie zastanów się, na czym polega twój problem, co szwankuje, co Ci nie wychodzi. W myśl zasady, że 10 minut planowania zaoszczędza 10 godzin pracy, warto na samym początku dobrze się zastanowić, wejrzeć w siebie i swoje otoczenie. Często okazuje się, że problem dotyczy twojego funkcjonowania, które nie jest skuteczne, a wynika to przeważnie z braku umiejętności lub wiedzy.

#### **KROK 2.** Określ, czego potrzebujesz, aby go rozwiązać.

Określ, jakie zasoby są Ci potrzebne, by rozwiązać problem.

Jeżeli brakuje jedynie wiedzy, należy znaleźć szkolenie, na którym tę wiedzę zdobędziesz. Możesz również znaleźć sobie mentora, który poprowadzi Cię i nauczy wszystkiego, czego potrzebujesz. Jeżeli jednak brakuje Ci umiejętności, należy wówczas rozważyć trening lub coaching. Jeżeli przeszkodą w realizacji celów jest własna specyfika osobowościowa, warto pomyśleć nad coachingiem lub psychoterapią

#### **KROK 3.** Wybór oferty.

Jeśli udało się dobrze rozpoznać problem i wybrałeś już, jaka forma wsparcia będzie najbardziej adekwatna, należy przystąpić do poszukiwania profesjonalnej oferty. Właściwa oferta to dobra oferta, a dobra oferta to taka, która jest realizowana przez profesjonalistów. Powinieneś zwrócić uwagę na wykształcenie, doświadczenie w wykonywaniu tej usługi oraz referencje. Wielu coachów w swojej ofercie ma pierwszą sesję gratis. Warto zatem z niej skorzystać, bo najlepszy coach to ten, który odpowiada Twoim potrzebom.

#### **KROK 4.** Rozwijaj się.

Jeżeli wybór został już dokonany, nie pozostaje nic innego, jak po prostu możliwie najpełniej skorzystać z wybranej formy doskonalenia kompetencji. Zgodnie ze słowami Ralpa Waldo Emmersona uczyń, by „każdy mur był bramą”. Zwalcz obawy i ograniczenia, a zobaczysz, jak odmieni się twoje życie. Do tego potrzebna będzie Ci odrobina zaangażowania i szczypta wysiłku, ale jak każdą

---

<sup>20</sup> W. Małota, Executive Coaching optymalną formą rozwoju menadżera w bankowości i finansach, (w:) <http://kadry.nf.pl/Artykul/8914/>. (pobrano: 23.08.2011 r.)

podróż tak i tę rozpoczyna się to od pierwszego kroku.<sup>21</sup> Jeśli wybierzesz jako formę rozwoju coaching, to pamiętaj, że coach nie powie Ci, co powinieneś albo musisz zrobić. Po prostu towarzyszyć będzie Ci w tej transformującej podróży i pomoże odkryć, co tak naprawdę chcesz osiągnąć w życiu zawodowym i co daje Ci poczucie spełnienia w życiu prywatnym, a następnie udzieli wsparcia potrzebnego do osiągnięcia tego. Korzystając z pomocy coacha, który w procesie coachingowym posługuje się narzędziami o sprawdzonej skuteczności, zwiększysz swoje możliwości i szanse na osiągnięcie nadzwyczajnych rezultatów i spełnieniu marzeń bycia doskonalszym.

Większość ludzi motywowana jest czynnikami rozwojowymi, to znaczy chcą być lepsi, doskonalsi czy sprawniejsi. Doświadczanie osobistej satysfakcji wynika przede wszystkim z poczucia własnej wartości. Dlatego oczywistym staje się fakt, że niemalże każdy Menedżer jest osobiście zainteresowany takim właśnie dobrostanem i chętnie nabędzie lub rozwinię nowe kompetencje. Poczucie bycia kompetentnym, sprawczym, radzącym sobie w zarządzaniu, osiągającym sukcesy to osobiste korzyści, które każdy człowiek może uzyskać dzięki procesowi coachingu.

### **Streszczenie**

Przedmiotem artykułu jest prezentacja coachingu jako dyscypliny wspierającej rozwój pracowniczy. Autor przybliżył ramy historyczne mające wpływ na tworzenie się w latach 70. XX w. zjawiska coachingu. Opisuje najważniejsze odmiany coachingu będące wsparciem w pracy i życiu pozazawodowym. Artykuł nosi znamiona refleksji nad coachingiem i zachęca czytelnika do podjęcia decyzji o dalszym rozwoju.

### **Summary**

The article presents coaching as a discipline to support staff development. Author describes the historical framework affecting the formation of the phenomenon of coaching in the 70s of XX<sup>th</sup> century. The paper describes the most significant varieties of coaching in support of the work and life outside of work. Article resembles a reflection on coaching and encourages the reader to make decisions about further development.

### **Bibliografia:**

1. Adamska M., *Leksykon zarządzania*. Warszawa 2004
2. Armstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Kraków 2000
3. Augustyn A., *Coaching – turbodoładowanie dla pracownika*, (w:) <http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90442,4866635.html>, (pobrano 23.08.2011 r.)
4. Augustyn A., *Coaching – turbodoładowanie dla pracownika*, (w:) <http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90442,4866635.html>

---

<sup>21</sup> M. Szczygieł, *Coaching jako narzędzie rozwoju kompetencji przywódczych menedżera*. Warszawa 2008

5. K.F. Nalepa, *Rodzaje coachingu*. [http://kadry.nf.pl/Artykul/7736/Str\\_2/Rodzaje-Coachingu/coaching-rodzaje-coachingu-typy-coachingu/](http://kadry.nf.pl/Artykul/7736/Str_2/Rodzaje-Coachingu/coaching-rodzaje-coachingu-typy-coachingu/), (pobrano: 23.08.2011 r.)
6. Berendt B., *Badanie świadomości coachingu*, (w:) [www.mastercoach.org.pl](http://www.mastercoach.org.pl). (pobrano 2011.08.23)
7. International Coach Federation, (w:) [http://coachu.pl/669-Czym\\_jest\\_coaching.html](http://coachu.pl/669-Czym_jest_coaching.html), (pobrano 23.08.2011)
8. Małota W., *Executive Coaching optymalną formą rozwoju menadżera w bankowości i finansach*, (w:) <http://kadry.nf.pl/Artykul/8914/>, (pobrano 23.08.2011 r.)
9. Parsloe E., *Coaching i mentoring*. Warszawa 1998
10. Parsloe E., M. Wray M., *Trener i mentor*. Kraków 2002
11. Pawlik J., *Definicja psychoterapii*, (w:) <http://www.centrumtk.com>. (pobrano 23.09.2011 r.)
12. Przybysz A., *Skuteczność coachingu. Nie tylko dla analityków*, (w:) <http://kadry.nf.pl/Artykul/7547/Skuteczność-coachingu-Nie-tylko-dla-analitykow/>. (pobrano 23.08.2011 r.)
13. Rogers J., *Coaching*. Gdańsk 2010
14. Skrzypczyński J., *Team Coaching – czym jest?*, (w:) <http://kadry.nf.pl/Artykul/7607/Team-Coaching-czym-jest/leadership-management-szkolenia-Team-Coaching/>, (pobrano 23.08.2011 r.)
15. Szczygieł M., *Coaching jako narzędzie rozwoju kompetencji przywódczych menedżera*. Warszawa 2008
16. Thorpe S., Clifford J., *Podręcznik coachingu*. Poznań 2011
17. Zalewska A., *Menedżerowie, pracujcie nad sobą*. 2010

## WIEDZA JAKO ELEMENTARNY ZASÓB ORGANIZACJI UCZĄCEJ SIĘ

### Wprowadzenie

Warunkiem przetrwania i rozwoju organizacji jest zdolność do stałego doskonalenia się w działaniu przez praktyczne zastosowanie ciągle wzrastającej wiedzy.<sup>1</sup> Dążenie do wiedzy zwiększa szanse na zatrudnienie, wychodzenie naprzeciw globalnej konkurencji. Obecnie wzrasta liczba firm, które przywiązują wagę do wiedzy pracowników uznając ją za istotny kapitał. Ludzie, którzy potrafią skutecznie wiedzę pozyskiwać, przetwarzać i dzielić się nią z innymi znają jej wagę i cenę.<sup>2</sup> Doskonalenie jakości przy udziale wiedzy i umiejętności, to proces przypisywany wszystkim obszarom funkcjonowania organizacji. Wiedza warunkuje wzrost ich efektywności. Na jej podstawie określa się główne elementy strukturalne systemu zarządzania strategicznego organizacją: misję, cele, plany.<sup>3</sup>

### Rozumienie pojęcia „wiedza”

K. Perelucha wymienia wiele sposobów interpretowania pojęcia „wiedza”, zaliczając do nich:<sup>4</sup>

- powiązanie informacji z ich rozumieniem;
- efekt myślowego przetworzenia informacji i doświadczeń oraz uczenia się;
- ogół wiadomości człowieka;
- odzwierciedlenie stanu rzeczywistości w umyśle człowieka;
- potwierdzone przekonanie.

Najczęściej pojęcie „wiedza” kojarzy się z danymi i informacjami. Dane to znaki, obrazy, fakty, ale wyjęte z kontekstu. Dane ujęte w kontekście stanowią informacje. Wiedzę określa się jako informacje w kontekście z jednoczesnym ich rozumieniem. Wiedza ta staje się symbolem mądrości (inteligencji) definiowanej jako *ogół posiadanej wiedzy i umiejętności, jak tę wiedzę użyć*.<sup>5</sup>

Na podstawie przytoczonych przykładów można wywnioskować, że wiedza jest uważana za informację ulokowaną w odpowiednim kontekście, która pozwala efektywnie i skutecznie działać człowiekowi lub organizacji.<sup>6</sup>

J. Brdulak proponuje trzystopniową hierarchię wiedzy.

---

<sup>1</sup> R. Borowiecki, M. Kwieciński, *Informacja i wiedza w zintegrowanym systemie zarządzania*. Zakamycze 2004, s. 38

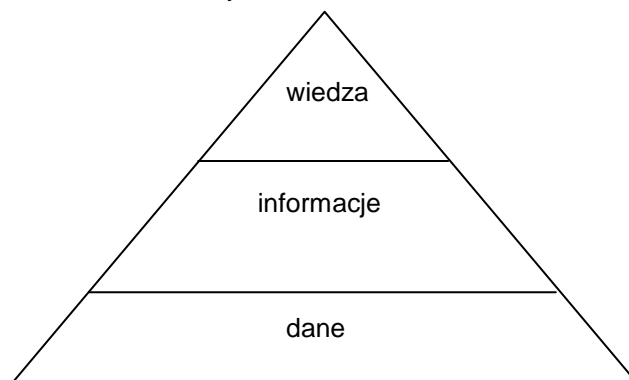
<sup>2</sup> Ibidem

<sup>3</sup> J. Brdulak, *Zarządzanie wiedzą a proces innowacji produktu*, WSH w Warszawie. Warszawa 2005, s. 17

<sup>4</sup> K. Perelucha, *Zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwie*, PWN. Warszawa 2005, s. 13

<sup>5</sup> Ibidem

<sup>6</sup> J. Brdulak, *Zarządzanie wiedzą...*, op. cit., s. 13; J. Gajda, *Szkoła jako organizacja oparta na wiedzy*, (w:) Trendy ve vzdělávání. Olomouci 2012

**Rysunek nr 1: Hierarchia wiedzy**

**Źródło:** J. Brdulak, „Zarządzanie wiedzą a proces innowacji produktu. Warszawa 2005, s. 15

### **Anatomia wiedzy szkolnej**

A. Fazlagić wskazuje na specyficzny charakter szkoły, w której wiedza występuje pod wieloma postaciami:<sup>7</sup>

- wiedzy profesjonalnej (rdzeń usługi) jako podstawy usługi edukacyjnej, która zawiera się w programie nauczania, wiedzy przedmiotowej;
- wiedzy organizacyjnej (otoczka dla wiedzy profesjonalnej) związanej z administrowaniem szkoły, przestrzeganiem przepisów prawnych. Niekonwencjonalność działań w zakresie nadzorowania i koordynowania gwarantuje utrzymanie w niej ładu i porządku;
- wiedzy dotyczącej marketingowego zarządzania szkołą (rozwiniecie wiedzy organizacyjnej) pozwalającej jej wyróżniać się w konkurencyjnym otoczeniu (bycia atrakcyjnym dla klientów, sprzedaży usług szkolnych, działań pozbawionych rutyny).

Skoro marketing szkoły jest marketingiem wiedzy, dyrekcja szkoły powinna znać anatomie wiedzy, którą usiłuje sprzedać.

Do głównych cech wiedzy A. Fazlagić zalicza:<sup>8</sup>

- wiedza pojawia się również w postaci ukrytej co oznacza, że zdajemy sobie sprawę z jej istnienia, ale odczuwamy trudność wyrażania jej słowami;
- wiedza ukierunkowana na działanie

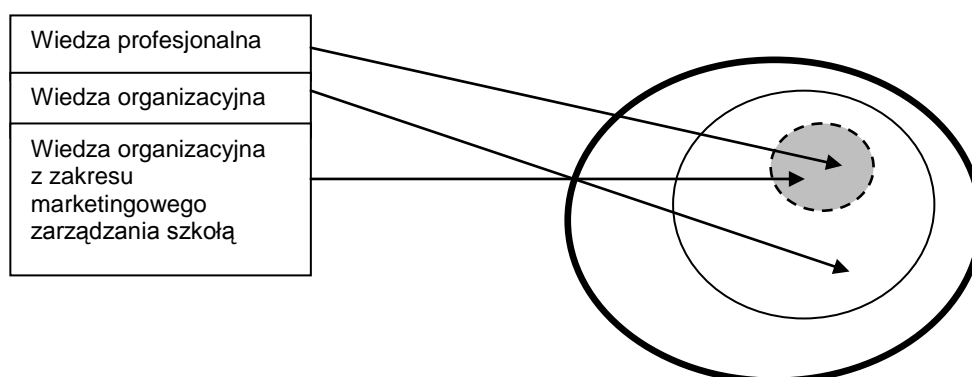
Funkcjonowanie ludzkiego umysłu dokonuje się świadomie i podświadomie co wskazuje na jego zdolność do przetwarzania informacji, wykonywania wielu czynności jednocześnie.

- z funkcjonowaniem wiedzy wiążą się procedury postępowania, dzięki którym nie wszystkie sytuacje wymagają analizy. Wykonywanie czynności odbywa się automatycznie. Respektowanie zasad wpływa na wyniki pracy.

<sup>7</sup> A. Fazlagić, *Marketingowe zarządzanie szkołą*, Wyd. CODN 2003, s. 20-21

<sup>8</sup> Ibidem, s. 23-24



**Rysunek nr 2:** Rdzeń i otoczka usługi edukacyjnej

**Źródło:** A. Fazlagić, *Marketingowe zarządzanie szkołą*, Wyd. CODN, Warszawa 2003, s. 22.

### **Działania niezbędne dla tworzenia wiedzy przez organizację**

Szkoła jako organizacja ucząca się stawia przed menedżerami nowe wymagania w zakresie budowy systemu organizacyjnego tej instytucji. Chodzi o taki system, który ułatwi tworzenie własnej wiedzy, dzielenie się nią oraz pomnażanie jej. A zatem szkoła przekształci się w organizację zarządzającą wiedzą.<sup>9</sup> Zdolność szkoły w zakresie poszukiwania sposobów zdobywania, wykorzystywania i aktualizowania wiedzy warunkuje odniesienie przez nią sukcesu. Umiejętności te i wysoka jakość wiedzy pozwolą wyróżnić się w otoczeniu tak, aby pozyskać klientów i organizacje partnerskie.<sup>10</sup>

Organizacja ucząca się jest określeniem metaforycznym, które znajduje szerokie zastosowanie do analizy sposobów generalizowania wiedzy. Określenie to zespala dwie koncepcje: organizacji i uczenia się. Analizowanie organizacji jako przedmiotu uczącego się, pozwala na wyprowadzenie tezy, że odbywają się w niej procesy informacyjne *wyciągającego wnioski z doświadczeń, obdarzonego zasobem wiedzy*.<sup>11</sup>

B. Mikuła wymienia szereg założeń leżących u podstaw koncepcji organizacji uczącej się. A zatem:

- organizację tworzy zespół ludzi, którzy mogą się uczyć i utrwaląc nabywaną wiedzę;
- w proces uczenia się należy zaangażować wszystkich pracowników w niej zatrudnionych, ponieważ od nich zależy przyszłość organizacji;
- tworzenie warunków dla zespołowego uczenia się sprzyja rozwojowi personelu oraz utrzymaniu wyników uczenia się;
- zastosowanie przez organizację odpowiedniej motywacji i uwzględnienie zasady, że ludzie uczą się na swój sposób pozwala włączyć pracowników w proces uczenia się, „tworzenia innowacji i wnoszenia własnego wkładu w przyszłość”;

<sup>9</sup> A. Pery, *Szkoła jako organizacja ucząca się*, (w:) „Dyrektor Szkoły” 11/2004. s. 17

<sup>10</sup> M. Mikuła, *Organizacje oparte na wiedzy*, Wyd. Akademii Ekonomicznej w Krakowie. Kraków 2006, s. 40

<sup>11</sup> J. Gajda, *Szkoła jako organizacja oparta na wiedzy*, (w:) *Trendy ve vzdelavani*. Olomouci 2012

- uczenie się jest procesem ciągłym i świadomym, a nie pozostawionym losowi.

Biorąc pod uwagę kryterium sprawności działania można dokonać identyfikacji organizacji uczących się, spośród tych, które funkcjonują w otoczeniu. Istotą organizacji uczących się jest zdolność do prowadzenia procesów przy udziale wiedzy, szybkiego i efektywnego doskonalenia kapitału ludzkiego, w którym świadomie uczestniczą wszyscy pracownicy.<sup>12</sup>

To co nieuniknione we współczesnej szkole, to zachodzące w niej zmiany rozpatrywane jako ciąg *mniej lub bardziej poważnych transformacji nakładających się na siebie tak, że zanim jedna dobiegnie końca, druga już się zaczyna*.<sup>13</sup> Spirala ciągłych zmian wymusza na szkole dążenie do ustawicznego uczenia się. Zmiana wywołuje potrzebę uczenia się tego co nowe, a nowe umiejętności wywołują zmiany.<sup>14</sup> W chwili obecnej przywiązuje się szczególną wagę do inwestowania w rozwój kapitału ludzkiego realizowanego *przy udziale pracodawcy i osób świadczących pracę z zachowaniem zasady wzajemnej wymiany korzyści uzyskanych w tym procesie*.<sup>15</sup> Za główny obszar działań w tym zakresie uważa się szkolenie (wewnętrzne i zewnętrzne) definiowane jako *zaplanowany i systematyczny proces modyfikowania kompetencji pracowników do osiągnięcia lepszych efektów na stanowisku pracy oraz zaspokajania celów organizacji, jak również własnych celów bieżących i przyszłych*.<sup>16</sup>

Według I. Dzierzgowskiej udział w szkoleniach sprzyja rozwiązaniu problemów szkoły w zakresie: zasad wewnątrzszkolnego oceniania, wyboru programów nauczania, tworzenia programu wychowawczego szkoły, kontaktów z rodzicami, uzależnień wśród młodzieży.<sup>17</sup>

### **Procesy zarządzania wiedzą**

Pomnażaniu wiedzy organizacyjnej służy integrowanie procesów zarządzania wiedzą z kluczowymi procesami pracy. Analiza cech poszczególnych procesów oraz określenie korzyści z zarządzania wiedzą warunkują realizację perspektywy procesowej. Do procesów zarządzania wiedzą zalicza się: identyfikację wiedzy, pozyskiwanie wiedzy, transfer wiedzy, kodyfikację wiedzy, wykorzystanie i kreację nowej wiedzy.<sup>18</sup>

#### *Identyfikacja wiedzy*

Proces identyfikacji wiedzy koncentruje się na działaniach związanych z diagnozowaniem źródeł wiedzy osobowych i rzeczowych.

Violetta Wróblewska wymienia następujące funkcje procesu identyfikacji wiedzy:

<sup>12</sup> Ibidem

<sup>13</sup> Ch. Evans, *Zarządzanie wiedzą*, PWE. Warszawa 2005, s. 122

<sup>14</sup> Ibidem, s. 125

<sup>15</sup> Z. Hosińska, I. Janiak-Rejno, *Szkolenie pracowników jako narzędzie rozwoju kapitału ludzkiego w firmach miasta Wrocławia*, (w:) *Edukacja ekonomistów i menedżerów* nr 4, październik 2006, s. 199

<sup>16</sup> Ibidem, s. 199

<sup>17</sup> I. Dzierzgowska, *Dyrektor w zreformowanej szkole*, CODN. Warszawa 2000, s. 50

<sup>18</sup> V. Wróblewska, *Wymiar procesowy zarządzania wiedzą w organizacji*, (w:) *Edukacja ekonomistów i menedżerów*, SGH w Warszawie. Warszawa 2007, s. 14-15

- „ułatwianie identyfikowania „ekspertów wewnątrz organizacji, jak i zewnętrznych ze skodyfikowanej listy kontaktowej;
- umożliwianie korzystania z wiedzy członków organizacji, uczestniczących w seminariach i konferencjach, jak również z materialnych zasobów wiedzy, takich jak np.: biblioteki;
- zapewnianie dostępu do wyszukiwarki zasobów;
- umożliwianie katalogowania wiedzy”.

#### *Pozyskiwanie wiedzy*

Organizacje używają zarówno wewnętrznych i zewnętrznych źródeł wiedzy. Zewnętrzne źródła wiedzy to: Internet, klienci organizacji, nowi członkowie organizacji, specjalistyczne czasopisma, serwisy specjalistyczne, ośrodki akademickie, branżowe konferencje i szkolenia. Do wewnętrznych źródeł wiedzy zalicza się: dokumenty, raporty, sprawozdania, analizy, członków organizacji, szkolenia wewnętrzne, wyjazdy integracyjne, bazy danych.

Pozyskiwaniu wiedzy sprzyja uczenie się od innych organizacji na podstawie analiz porównawczych, ulepszania konkurencyjnych koncepcji i rozwiązań.

#### *Transfer wiedzy*

Proces transferu wiedzy dotyczy działań związanych z przesyłaniem, prezentowaniem, odbieraniem i akceptowaniem wiedzy pożądaną przez członków organizacji.

Transfer wiedzy jest powiązany z komunikacją wewnętrzną i otoczeniem organizacji. Może on przebiegać drogą elektroniczną, telefoniczną, przy użyciu dźwięku, obrazu, w formie sprawozdań, raportów.

Transferowi wiedzy służy wykorzystanie podstawowych metod typu: *push* i *pull*. Metoda *push* znajduje zastosowanie w zakresie dzielenia się wiedzą na etapie prezentacji, podsumowania danego projektu. Metoda *pull* dotyczy poszukiwania źródła wiedzy, aby dokonać jej wymiany.

#### *Zachowanie, czyli kodyfikacja wiedzy*

Proces kodyfikacji wiedzy sprowadza się do nadania wiedzy łatwo przyswajalnej formy. Zachowanie wiedzy nie dotyczy przechowywania bezużytecznej wiedzy. Wiedza, która ulega dezaktualizacji i traci swą wartość powinna być przechowywana w sposób inteligentny w elektronicznej pamięci organizacji.

#### *Wykorzystanie i kreacja nowej wiedzy*

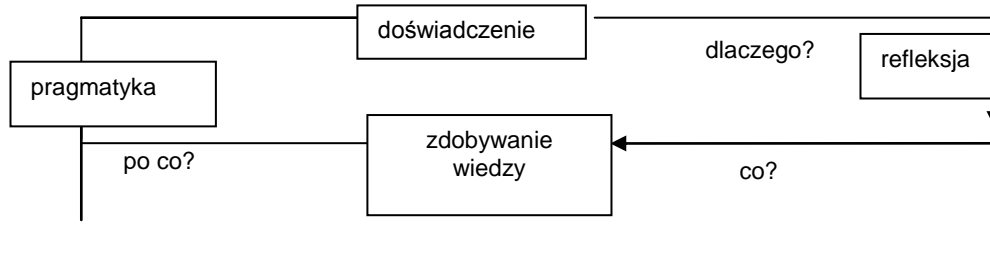
Proces kreacji nowej wiedzy dotyczy działań związanych z powiększaniem zasobów wiedzy organizacyjnej. Kreacja nowej wiedzy dokonuje się na skutek wysokiego poziomu kreatywności i koncentracji na wykorzystaniu dostępnej wiedzy. Tworzenie nowej wiedzy ułatwia określenie kluczowych źródeł wiedzy zarówno wewnątrz jak i na zewnątrz organizacji oraz analiza ich przydatności pod względem realizacji strategii organizacji.

### **Procesy zarządzania wiedzą a cykl uczenia się Kolba**

J. Brdulak dostrzega wiele wspólnego między procesami zarządzania wiedzą a cyklem uczenia się Kolba, który uważany jest za efektywne narzędzie nauczania. Cechami wspólnymi procesów zarządzania wiedzą są: tworzenie, używanie i archiwizowanie. Przechodzenie przez poszczególne etapy tych procesów dokonuje się tak jak w cyklu poznawczym Kolba. Uczenie się organizacji następuje w dowolnym miejscu tego cyklu. Interesujący przykład procesu uczenia się

w organizacji przytoczył J. Brdulak pisząc: (...) coś wydarzyło się na rynku, co zaskoczyło organizację – a więc zdobyła ona doświadczenie. Następnie organizacja powinna zarejestrować ten fakt i zastanowić się nad nim (refleksja), po czym zebrać wiedzę na ten temat, np.: poprzez szukanie wskaźników. Gdy zbierze materiał na temat tego wydarzenia, dysponuje wiedzą i jest w stanie odpowiedzieć na pytanie „co się zdarzyło?”. Ostatnim krokiem jest odpowiedź na pytanie, czy to, co się stało, jest korzystne dla nas, czy nie oraz w jaki sposób możemy to wykorzystać.<sup>19</sup>

Rysunek nr 3: Cykl Kolba



Źródło: J. Brdulak, Zarządzanie wiedzą a proces innowacji produktu. Warszawa 2005, s. 21.

### Wiedza jako kategoria organizacji inteligentnej

Wiedza została uznana za kategorię organizacji inteligentnej. O jej użyteczności pisze B. Kożuch następująco: *Organizacja inteligentna (...) opiera się na pewnej sumie wiedzy, jaką dysponują poszczególni pracownicy, przy czym wiedza ta jest ciągle wzbogacana i rozwijana, a następnie udostępniana.*<sup>20</sup>

Zdolność inteligentnej organizacji do organizacyjnego uczenia się sprawia, że utożsamiana jest z „uczącą się organizacją”.

D. Elsner przypisuje organizacji inteligentnej następujące atuty:<sup>21</sup>

- potrafi się uczyć,
- jest w stanie kreować wiedzę,
- jest innowacyjna,
- posiada zdolność do osiągnięcia wysokich wyników i do wzrostu,
- umiejętnie dostosowuje się do warunków otoczenia.

Szkole o specyficznym typie organizacji przypisuje się miano inteligentnej z uwagi na rozwinięcie w odniesieniu do niej teorii wielorakich inteligencji.

D. Elsner dokonała następującej klasyfikacji inteligencji szkoły:<sup>22</sup>

- inteligencja kontekstualna (umiejętność odczytania potrzeb środowiska, rozumienie roli jaką szkoła ma w nim spełniać, umiejętność przystosowania się do niego);
- inteligencja strategiczna (zdolność wykreowania wizji, postawienia jasnych celów i stworzenia klarownych planów, umiejętność ich wdrażania);

<sup>19</sup> J. Brdulak, op. cit., s. 21-22

<sup>20</sup> B. Kożuch, *Zarządzanie kapitałem ludzkim*, (w:) Kożuch B. (red.) *Zarządzanie podstawowe zasady*, Wyd. Akademickie. Warszawa 2001, s. 210

<sup>21</sup> D. Elsner, *Doskonalenie kierowania placówką oświatową*, Wyd. Mentor. Chorzów 1999, s. 157

<sup>22</sup> Ibidem, s. 160

- inteligencja akademicka (zdolność prowadzenia procesu nauczania – uczenia się na wysokim poziomie, promowanie zaangażowania uczniów i nauczycieli w osiąganie wysokich wyników, pozytywne nastawienie do sukcesów);
- inteligencja refleksyjna (zdolność monitorowania i ewaluacji pracy szkoły, umiejętność odczytywania i analizy wyników uzyskanych drogą tych procesów, ocenianie efektywności i poszukiwanie udoskonaleń);
- inteligencja pedagogiczna (kładzenie nacisku na uczenie się przez dzieci i młodzież, doskonalenie procesu uczenia się, przeciwstawianie się ortodoksyjnym poglądom w tym zakresie);
- inteligencja kolegialna (zdolność do pracy zespołowej i współdziałania poszczególnych osób);
- inteligencja emocjonalna (zdolność wyrażania odczuć, doświadczanie zrozumienia w gronie pracowników, traktowanie błędów jako sytuacji uczących, zdolność wzajemnego motywowania się);
- inteligencja duchowa (zdolność współodczuwania, umiejętność dawania innym, stwarzanie warunków do refleksji nad zagadnieniami fundamentalnymi w pracy pedagogicznej);
- inteligencja etyczna (zdolność wykreowania czytelnych wartości i przekonań, wytworzenie poczucia ładu moralnego)".

### **Dzielenie się wiedzą w szkole**

Swobodny transfer wiedzy powinien dokonywać się w edukacji szkolnej, którą charakteryzują następujące elementy: program nauczania, podział na przedmioty.<sup>23</sup>

Dzielenie się wiedzą polega na rozpowszechnianiu informacji w sposób uporządkowany od jednego pracownika do drugiego. Jeśli wiedzą oni, które informacje są niezbędne i jak zarządzać ich upowszechnianiem organizacja odnosi korzyści w zakresie doskonalenia zadań.<sup>24</sup>

I. Dzierzgowska podaje sposoby dzielenia się wiedzą do których zalicza: rady szkoleniowe, lekcje pokazowe, pomoc opiekuna stażu, omawianie nowych doświadczeń nabytych w czasie stażu, wizyt studyjnych.

Nie bez powodu dyrektora szkoły określa się menedżerem wiedzy. Jego rola sprowadza się m. in. do zintensyfikowania działań usprawniających przepływ wiedzy, aby znacząco poprawić jakość pracy szkoły.<sup>25</sup>

Zastosowanie odpowiednich czynników motywacyjnych ułatwia eliminowanie barier w tym zakresie, do których A. Fazlagić zalicza: *przeszacowanie kosztów transferu; niedostrzeganie różnicy pomiędzy pracą „zgodnie z procedurami” a pracą „doskonałą”; odległość w przestrzeni; brak wspólnych wartości; kult ekspertów i obrona „terytoriów”; konflikty wewnętrzne; złe doświadczenia pracowników pochodzące z przeszłości w zakresie programów, usprawnień organizacyjnych; przekonanie, że wiedza daje władzę; apatia wobec dzielenia się wiedzą; biurokratyczne relacje pomiędzy pracownikami; opór wobec zmian;*

<sup>23</sup> A. Fazlagić, *Dzielenie się wiedzą w szkole*, (w:) „Dyrektor Szkoły” 3/2011, s. 60

<sup>24</sup> I. Dzierzgowska, *Nowoczesne koncepcje zarządzania szkołą*, (w:) „Dyrektor Szkoły” 2/13 2006/2007, s. 6

<sup>24</sup> Ibidem

<sup>25</sup> A. Fazlagić, *Dzielenie się wiedzą w szkole*, (w:) „Dyrektor Szkoły” 3/2011, s. 60

*analfabetyzm komputerowy; obawa przed kompromitacją oraz brak tolerancji dla pomyłek; niechęć do wykorzystania wiedzy pochodzącej spoza organizacji; niechęć wobec dodatkowych obowiązków służbowych; postawy destruktywne wśród pracowników; brak pewności siebie i poczucia własnej wartości<sup>26</sup>*

### **Streszczenie**

Wiedza jest podstawowym źródłem każdej organizacji uczącej się, ponieważ tylko na jej podstawie, na wiedzy, jesteśmy w stanie określić główne elementy strategicznego systemu zarządzania. Podstawowym warunkiem przetrwania każdej szkoły jest ciągły proces samodoskonalenia głównie poprzez poszukiwanie nowych metod pozyskiwania wiedzy, jej wykorzystania i aktualizowania. Takie umiejętności i wysoki poziom wiedzy pozwala wyróżnić się w szerszym środowisku, a tym samym stać się wyjątkowym i zdobyć nowych klientów i organizacje partnerskie chętne do współpracy.

### **Summary**

Knowledge is a basic resource of any learning organization, because only on its basis one can determine key elements of the strategic management system. The basic condition for the survival and development of every school is a continuous process of self – improvement generally by finding new methods of acquiring, updating and using knowledge. Such competences and a high level of knowledge allow to stand out in a wider environment, thus become unique and gain new clients and new partner organizations.

### **Bibliografia**

1. Borowiecki R., Kwieciński M., *Informacja i wiedza w zintegrowanym systemie zarządzania*. Zakamycze 2004
2. Brdulak J., *Zarządzanie wiedzą a proces innowacji produktu*, WSH w Warszawie. Warszawa 2005
3. Dzierzgowska I., *Dyrektor w zreformowanej szkole*, CODN. Warszawa 2000
4. Dzierzgowska I., *Nowoczesne koncepcje zarządzania szkołą*, (w:) „Dyrektor Szkoły” 2/13 2006/2007
5. Elsner D., *Doskonalenie kierowania placówką oświatową*, Wyd. Mentor. Chorzów 1999
6. Evans Ch., *Zarządzanie wiedzą*, PWE. Warszawa 2005
7. Fazlagić A., *Dzielenie się wiedzą w szkole*, (w:) „Dyrektor Szkoły” 3/2011
8. Fazlagić A., *Marketingowe zarządzanie szkołą*, Wyd. CODN 2003,
9. Gajda J., *Szkoła jako organizacja oparta na wiedzy*, (w:) Trendy ve vzdelavani. Olomouci 2012
10. Hosińska Z., Janiak-Rejno I., *Szkolenie pracowników jako narzędzie rozwoju kapitału ludzkiego w firmach miasta Wrocławia*, (w:) *Edukacja ekonomistów i menedżerów* nr 4, październik 2006

---

<sup>26</sup> Ibidem, s. 60-61

11. Kożuch B., *Zarządzanie kapitałem ludzkim*, (w:) Kożuch B. (red.) *Zarządzanie podstawowe zasady*, Wyd. Akademickie. Warszawa 2001
12. Mikuła M., *Organizacje oparte na wiedzy*, Wyd. Akademii Ekonomicznej w Krakowie. Kraków 2006
13. Perelucha K., *Zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwie*, PWN. Warszawa 2005
14. Pery A., *Szkoła jako organizacja ucząca się*, (w:) „Dyrektor Szkoły” 11/2004
15. Wróblewska V., *Wymiar procesowy zarządzania wiedzą w organizacji*, (w:) *Edukacja ekonomistów i menedżerów*, SGH w Warszawie. Warszawa 2007





**Sebastian NIEDZWIECKI**

Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa z siedzibą w Poznaniu

## **WSPÓŁCZESNA ORGANIZACJA WOBEC WYZWAŃ XXI WIEKU. NOWA ROLA DZIAŁU PERSONALNEGO**

### **I. Personel jako podstawowy zasób firmy – wprowadzenie**

W ostatnich latach teoria i praktyka zarządzania zasobami ludzkimi uległy głębokim zmianom. Wiąże się to przede wszystkim z dynamiką globalnej gospodarki i z wymaganiami, jakie stawia rzeczywistość ponowoczesna. Narastanie ogólnoświatowej konkurencji i coraz większe koszty rozwoju niezbędnego do dorównania standardom najlepszych, spowodowały konieczność nieustannego doskonalenia teorii, strategii oraz organizacji przedsiębiorstw. Sukces rynkowy obecnie mierzony jest nie tylko samymi dochodami firmy, ale także jej umiejętnościami systematycznego rozwoju i wzrostu kompetencji oraz wiedzy, zarówno kadry kierowniczej, jak i szeregowych pracowników.

Początki XXI wieku charakteryzują się coraz szybszymi procesami globalizacyjnymi, które wynikają w głównej mierze z rosnącej dostępności do informacji. Zmiany te wymuszają na organizacjach gotowość do ciągłej ewolucji, zgodnie z oczekiwaniami rynku. Powoduje to konieczność wdrażania nowych rozwiązań, które dostosują się do pojawiających się zagrożeń i szans rozwoju. *Wobec determinującej roli otoczenia w kreowaniu sukcesu firmy żadne przedsiębiorstwo nie może się ograniczać do utrzymania posiadanego status quo, lecz jest zmuszone do wprowadzenia innowacji oraz dostosowania się do zmian w otoczeniu. Świadomość ciągłej konfrontacji wymusza dokonywanie zmian z wyprzedzeniem, gdyż brak konkurencyjności oznacza wykluczenie z rynku, utratę władzy nad przyszłością i podporządkowanie się dominacji silniejszych.*<sup>1</sup> Przedsiębiorstwo musi być zatem zorientowane na przyszłość, w oparciu o wartości służące otoczeniu, wiedzę oraz wizję zmian.

Współczesne organizacje z coraz większym przekonaniem doceniają rolę zasobów niematerialnych, to znaczy wiedzy, informacji i umiejętności. Kapitał ten staje się czynnikiem określającym wartość firmy. Chcąc być konkurencyjnym na rynku przedsiębiorstwa zmuszone są do wdrażania nowej polityki i przewartościowania podejścia związanego z zarządzaniem zasobami ludzkimi. Nie dotyczy to jednak kwestii samych pracowników (pracy, jaką wykonują siłą własnych rąk), ale zwraca szczególną uwagę na kapitał intelektualny, jaki wnoszą ze sobą do przedsiębiorstwa. Zatrudnia się bowiem całego człowieka, a sukces zależy od efektywnego wykorzystania jego potencjału.<sup>2</sup> Nie jest to nowe podejście, jednak wymagało czasu na odkrycie jego niewątpliwych zalet. Niemal dwadzieścia lat temu M. Crozier zwracał uwagę na to, że *zasoby ludzkie traktowane są jako rzadkie, a w wielu przypadkach – najrzadsze. Będą to więc zasoby podstawowe i jedne z najważniejszych dla strukturalizacji relacji organizacyjnych. Inwestowanie w rozwój ludzi, ich świadomość, kształcenie i doświadczenie powinno zajmować miejsce coraz ważniejsze w porównaniu z inwestowaniem w sferę materialną, która*

---

<sup>1</sup> D. Lewicka, *Zarządzanie kapitałem ludzkim w polskich przedsiębiorstwach*. Warszawa 2010, s. 23

<sup>2</sup> Ludzie nie są zasobem, tylko dysponują zasobem – patrz: Pocztcowski, 2003, s. 45

dla procesów strukturalizacji będzie mieć znaczenie uboczne (...) najlepsza racjonalność opiera się na zrozumieniu, docenieniu i dobrym wykorzystaniu ludzi, którzy konkurują między sobą w dążeniu do jej uzyskania.<sup>3</sup> Każdy pracownik tworzy swój własny, niepowtarzalny zasób intelektualny, moralny. Posiada indywidualne cechy osobowościowe i jest nierozzerwalną częścią społeczeństwa. Obie te płaszczyzny – indywidualna i społeczna - muszą być uwzględnione przez przedsiębiorców, w celu jak najefektywniejszego prowadzenia i przekształcania organizacji.

Rozpatrując możliwości i kierunki rozwoju przedsiębiorstwa we współczesnej rzeczywistości gospodarczej i społecznej należy wpiąć przedstawić ogólne kwestie związane z zasobami ludzkimi. W tym przypadku odpowiednie ujęcie problemu nie jest zadaniem łatwym. Istnieją liczne definicje i poglądy, które nie zawsze charakteryzują się pozytywnym podejściem i nie stanowią podstawy do zrozumienia tej skomplikowanej materii. W podrozdziale tym przedstawione zostaną najbardziej znaczące aspekty teoretyczne, opierające się na opiniach i poglądach ekspertów z tej dziedziny.

Podjmując próbę analizy przemian wewnętrznych organizacji, zwrócić najpierw trzeba uwagę na samą kwestię rozumienia terminu zasoby ludzkie. Obok wymienionej już teorii M. Croziera istnieją inne, liczne definicje, bardziej i mniej rozbudowane, nie zawsze także odnoszące się do wszystkich aspektów związanych z personelem przedsiębiorstwa. P.F. Drucker, jeden z najbardziej znanych specjalistów z dziedziny zarządzania zasobami ludzkimi, podkreślał, że: *Zasoby ludzkie – cały człowiek – ze wszystkich bogactw danych człowiekowi są najproduktywniejsze, najwszechstronnejsze i najplodniejsze. (...) Jeśli popatrzymy na pracownika jako na bogactwo, porównywalne ze wszystkimi innymi zasobami, musimy w analogiczny sposób zastanowić się nad jak najlepszym jego spożytkowaniem – tak samo, jak zastanawiamy się nad wykorzystaniem innych specyficznych zasobów w rodzaju miedzi lub mocy elektrowni wodnej. Jest to podejście inżynierskie. (...) A te zasoby ludzkie cechują się przymiotami, których żadne inne nie mają: zdolnością koordynacji, integracji, osądu i wyobraźni.*<sup>4</sup> L. Koziół następująco wskazuje na istotną rolę zasobów ludzkich w procesie funkcjonowania organizacji: *Powszechnie wiadomo, że pozycja jaką osiąga firma na rynku, zależy w dużej mierze od sposobu wykorzystania najważniejszego zasobu, jakim jest dysponuje organizacja, a mianowicie od ludzi w niej zatrudnionych. Pozostałe zasoby materialne, finansowe czy informacyjne, w poszczególnych przypadkach mogą mieć istotne znaczenie. Jednak to zasoby ludzkie rozumiane jako ogół pracowników zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie decydują, jak zostaną spożytkowane i wykorzystane inne zasoby. Poznanie zatem i utrwalenie sposobów i technik efektywnego zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie, interpretowanego jako współczesne podejście do sprawowania funkcji personalnej przedsiębiorstwa, pozwala uzyskać przewagę nad konkurentami oraz zrealizować ustalony przez organizację cel i misję.*<sup>5</sup> Warto w tym miejscu przytoczyć jeszcze jedną definicję zaproponowaną przez M. Adamiec i B. Kożusznik: *Idea zasobów ludzkich polega dostłownie*

<sup>3</sup> H. Król, A. Ludwicyński, *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*. Warszawa 2006, s. 52

<sup>4</sup> Ibidem, s. 52

<sup>5</sup> Ibidem, s. 51

na traktowaniu każdego pracownika jako źródła potencjalnych możliwości, korzyści i materialnych oraz pozamaterialnych zysków. Nie stanowi ona jednak koncepcji brutalnego <wyciśnięcia> z pracownika wszystkiego, co możliwe; jest to raczej idea pokazania ludziom, zarówno w roli zawodowej, jak poza nią, że tkwią w nich możliwości, o jakich nie mieli pojęcia, że mogą robić nie tylko to, co robili przez ostatnie dwadzieścia lat, lecz wiele innych rzeczy, do zrobienia których brakło im dotychczas okazji, a jeszcze częściej – wyobraźni i wiedzy, „że tak można”. Koncepcja zasobów ludzkich oparta jest na przekonaniu, że człowieka należy „postawić” w takim miejscu, w którym jego indywidualne możliwości spotkają się z jedyną w swoim rodzaju okazją do zrobienia czegoś wyjątkowego. Stanowi ona wyraz optymistycznej wizji opartej na przeświadczeniu, iż praca to miejsce, gdzie sukces człowieka spotyka się z sukcesem świata.<sup>6</sup> Poniżej cytowane definicje wskazują na rolę pracowników w działalności przedsiębiorstwa, a właściwie na jej pierwszorzędne znaczenie. Pozostałe zasoby są tylko materiałem, którego wykorzystanie i efektywność zależą od zasobu głównego – człowieka. To on jest czynnikiem sprawczym, dysponującym odpowiednią wiedzą i umiejętnościami, wpływającymi na sprawność przedsiębiorstwa.

Zatem zarządzanie zasobami ludzkimi stanowi podstawę spójności organizacji. Przez ten termin rozumieć możemy: *Strategiczne i spójne podejście do zarządzania najcenniejszymi aktywami organizacji, to znaczy zatrudnionymi w niej ludźmi, którzy indywidualnie i zbiorowo przyczyniają się do osiągnięcia celów tej organizacji*<sup>7</sup> lub szerzej: *Zarządzanie zasobami ludzkimi jest określoną koncepcją zarządzania w obszarze funkcji personalnej przedsiębiorstw, w której zasoby ludzkie postrzega się jako składnik aktywów firmy i źródło konkurencyjności, postuluje się strategiczną integrację spraw personalnych ze sprawami biznesowymi, aktywna rolę kierownictwa liniowego w rozwiązywaniu kwestii personalnych oraz wskazuje się na potrzebę kształtowania kultury organizacyjnej, integracji procesów personalnych oraz budowania zaangażowania pracowników jako narzędzi osiągania celów.*<sup>8</sup> Zarządzanie zasobami ludzkimi może zatem wyrażać współczesną funkcję personalną organizacji, uwzględniając takie cechy jak: uznanie interesów pracowników i pracodawców za wspólne, traktowanie ludzi jako aktywów, a nie kosztów, strategiczne łączenie spraw personalnych z kwestiami ekonomicznymi, czy też uświadomienie pracownikom roli w realizowaniu misji firmy. M. Armstrong, jeden z kluczowych teoretyków z dziedziny zarządzania ludźmi, zadania te powierza nie tylko samemu kierownictwu, ale również wykwalifikowanym pracownikom – menadżerom liniowym, którzy zajmują się całokształtem polityki personalnej przedsiębiorstwa, to znaczy organizują i przydzielają pracę, rozwijają umiejętności i zdolności pracowników, kierują systemem wynagrodzeń, angażują ludzi i porozumiewają się z nimi oraz rozwiązują kwestie i problemy personelu.<sup>9</sup> Te podstawy logistyczne nie stanowią oczywiście zamkniętego działu. Każda firma ma własne potrzeby, aspiracje i odrębną politykę personalną, każda z nich działa na innej płaszczyźnie

<sup>6</sup> Ibidem, s. 52

<sup>7</sup> M. Armstrong, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, przeł. A. Hędrzak, M. Patkaniowski, J. Pers, I. Podsiadło, A. Unterschuetz, L. Wójcik, wyd. IV. Kraków 2007, s. 29

<sup>8</sup> H. Król, A. Ludwicyński, op. cit., s. 55

<sup>9</sup> M. Armstrong, *Zarządzanie ludźmi. Praktyczny przewodnik dla menadżerów liniowych*, przeł. G. Skoczylas. Poznań 2007, s. 37

społeczno – gospodarczo – ekonomicznej. Nie może być mowy o jakimkolwiek wzorcowym podejściu do tej kwestii. Wypracowanie odpowiednich i konkretnych rozwiązań zależy od aktywności i fachowości menadżerów.

## II. Zarządzanie zasobami ludzkimi – rys historyczny.

Przyglądając się ewolucji zmian zachodzących w postrzeganiu roli pracowników można sięgnąć do samych początków działalności gospodarczej człowieka, wtedy to już bowiem zatrudniani byli pracownicy i pojawiały się takie problemy jak przydział i podział pracy, rekrutacja, szkolenia, czy też ocena wykonywanych czynności. Kwestia kształtowania wydajnego i efektywnego przedsiębiorstwa nie jest zatem niczym nowym, choć zmieniły się znacznie realia tego rozwoju, jak również podejście do samych pracowników. Obecne, nowoczesne teorie są wypadkową wielu czynników, zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych, które wpływały na istnienie organizacji. Jednym z pierwszych teoretyków organizacji pracy był R. Owen (1771-1858). Wskazywał on na równie doniosłe znaczenie zasobów ludzkich we współczesnej produkcji, jak zasobów finansowych i materialnych. Wprowadził on szereg reform, m. in. skrócił dzień pracy, zakazał zatrudnienia dzieci, prowadził zakładowy sklep, wybudował lepsze mieszkania pracownicze. Owen, choć był utopistą, twierdził, iż jego reformy nie mają czysto humanitarnego oblicza, bowiem inwestowanie w „żywe maszyny” miało bezpośredni wpływ na rozwój przedsiębiorstwa. Działania Owena nie zyskały jednak popularności.<sup>10</sup> Pomimo tego zmiany powoli ewoluowały. Według K. Góreckiej: *Za podstawowy mechanizm motywowania ludzi do zachowań zgodnych z ówczesnymi celami przedsiębiorców należy uznać zagrożenia utratą pracy. Wraz z wprowadzeniem pierwszych regulacji prawnych w sferze stosunków pracy oraz ubezpieczeń społecznych rozszerzał się zakres zadań w ramach prowadzonej pracy personalnej o te właśnie zagadnienia.*<sup>11</sup>

Kolejny okres w ewolucji poglądów na temat podejścia do rozwiązywania problemów związanych z zarządzaniem ludźmi w przedsiębiorstwie przypada na lata 1885-1920, czyli na czasach rozwiniętej rewolucji przemysłowej. Polegała ona na przejściu od rękodzielniczej produkcji w manufakturach do zmechanizowanej produkcji fabrycznej. Rozpoczął się okres rozwoju wielkich przedsiębiorstw oraz kumulacji kapitału (na ogromną skalę). Wymagało to zatrudnienia dużej liczby pracowników, co wymuszało na pracodawcach wdrażanie nowych rozwiązań. W tym celu wykorzystano teorię „naukowego zarządzania” (w Polsce przyjęła się nazwa „naukowa organizacja pracy”). Jej głównym twórcą był F. W. Taylor (1856-1915). Sformułował on szereg zasad naukowego zarządzania, które również odnosiły się do zarządzania zasobami ludzkimi (termin ten jest rzecz jasna późniejszy). Można w tym miejscu wymienić takie zasady jak: zasadę naukowego opracowania każdego elementu pracy ludzkiej (tak aby określić najlepszy sposób wykonywania konkretnego działania); zasadę naukowego doboru pracowników (tak aby każdemu przydzielać pracę, do której się najbardziej nadaje); zasada stałego szkolenia i doskonalenia

<sup>10</sup> H. Król, A. Ludwiczynski, op. cit., s. 35

<sup>11</sup> K. Górecka, *Ewolucja funkcji personalnej zarządzania zasobami ludzkimi*, (w:) [www.21.edu.pl/ks/3/117.doc](http://www.21.edu.pl/ks/3/117.doc), s. 117, stan z dnia 23. 04. 2011 r.(godz. 18.30)

pracowników; czy też zasada bezpośredniej i przyjaznej współpracy kierownictwa z szeregowymi pracownikami.<sup>12</sup>

Koncepcje Taylora znalazły wielu kontynuatorów, wśród nich można wymienić choćby F. i L. Gilbreth'ów (1868-1924, 1878-1972), którzy opracowali metody badania przebiegu i czasu trwania ruchów roboczych (miało to wyeliminować zbędne ruchy podczas wykonywania pracy – a w efekcie zmniejszenie zmęczenia), H. L. Grantta (1861-1919) – autora wykresów, pozwalających porównać faktyczny i planowany przebieg prac, projektanta bodźcowego systemu wynagrodzeń (system zadaniowo – premiowy), czy też K. Adamieckiego (1866-1933), którego badania koncentrowały się na racjonalizacji pracy, czego efektem były prawa harmonii oraz graficzna metoda analizy i planowania pracy zespołowej, czyli harmonogram. Przedstawiciele tego kierunku kładli zatem nacisk na dobór odpowiednich pracowników na konkretne miejsca pracy, jak również przemysłany i efektywny przebieg pracy. W zakresie motywacji pracowników nauka ta zakładała stosowanie motywacji ekonomicznej (bodziec pozytywny) i systemu kar (bodziec negatywny). System sankcji i ogólna atmosfera strachu miały, zgodnie z teoretycznymi założeniami, sprzyjać wydajności pracy.<sup>13</sup>

Uzupełnieniem naukowego zarządzania były poglądy H. Fayol'a (1841-1925), który w oparciu o swe doświadczenia w pracy kierowniczej opracował zasady działalności administracyjnej przedsiębiorstwa. Stworzył 14 zasad sprawnego zarządzania (jako wskazówki dla innych kierowników), wśród których część dotyczyła zarządzania ludźmi (np. podział pracy, autorytet kierowników, stabilność personelu, jedność rozkazodawstwa i kierownictwa, wynagradzanie, inicjatywy pracowników). Wśród czynności administracyjnych wydzielił on następujące subfunkcje: przewidywanie, organizowanie, rozkazywanie, koordynowanie i kontrolowanie (tzw. funkcje kierownicze). Fayol twierdził także, że kierowanie nie jest elementem osobistego talentu, ale jest umiejętnością i jak każda umiejętność można się jej nauczyć. Argument ten był bardzo ważny i burzył utarte stereotypy. Ewolucja wymaga jednak czasu i nie wszystko, co zostało wymyślone mogło zostać natychmiast wprowadzone.<sup>14</sup>

Do klasyków teorii zarządzania z tego okresu należy jeszcze dołączyć M. Webera (1864-1920), który starał się wyjaśnić funkcjonowanie organizacji za pomocą idealnego typu biurokracji jako formalnie najbardziej racjonalnej formy panowania. Weber określił formalne cechy, przez które owo biurokratyczne panowanie się wyraża. Wśród nich były także cechy dotyczące zarządzania ludźmi: zasada kompetencji i hierarchii urzędowej, zasady pracy i wynagradzania urzędników oraz wymagania kwalifikacyjne. Podkreślał on, iż urzędnicy podlegają władzy zgodnie z zawartą umową pracy. Są oni zatem mianowani, a nie wybierani, odpowiednio wynagradzani, awansowani oraz kontrolowani.<sup>15</sup>

Teoretycy przełomu stuleci dostrzegali ogromny potencjał, jaki znajdował się w przedsiębiorstwach nowego typu. Małe zakłady (często oparte na relacjach rodzinnych) zostały zepchnięte na margines, a wielki kapitał przepływał przez wielkie fabryki. Pracodawcy stawali przed nowymi wyzwaniami, nie tylko z myślą o generowaniu zysku, ale także o efektywnym wdrażaniu nowych metod

<sup>12</sup> H. Król, A. Ludwiczyski, op. cit. ,s. 37

<sup>13</sup> Ibidem, s. 36-37

<sup>14</sup> Ibidem, s. 38

<sup>15</sup> Ibidem

zarządzania, które miały przynosić wymierne korzyści. Poglądy obejmujące te zagadnienia z tego okresu badacze określają mianem „filozofii władzy”. W jej ramach bardzo wyraźny był podział na kierownika i wykonawcę pracy (można ująć to w kategoriach „mądrych” – kierowników i „głupich” – szeregowych pracowników). Kierownicy są przede wszystkim nastawieni na zarobek, możliwie jak najmniejszym kosztem. Wszelkie subtelności teoretyczne (psychologiczne, socjologiczne itp.) są jedynie wyrazem wybujałej wyobraźni niektórych bardziej humanitarnych pracodawców. Filozofia władzy wyrażała się w bezpośredniej kontroli pracowników i wprowadzaniu systemu motywacji (przede wszystkim negatywnej). Kierownicy muszą wykazać się rygoryzmem, umiejętnością utrzymania dyscypliny oraz wydajności. Rozwój pracownika jest w tym przypadku pojęciem raczej abstrakcyjnym – ma on przede wszystkim wykonywać przypisane mu czynności. Jednak z czasem przybierało to coraz bardziej przemyślane formy.

**Tabela nr 1:** Rozwój funkcji personalnej na tle rozwoju nowych form pracy

ETAP ROZWOJU	FORMY I METODY PRACY	PROBLEMY PERSONALNE
Era przedindustrialna – okres generalistów i artystów	Polowanie, gromadzenie zapasów, sporządzanie ubrań, uprawa roli, wydobywanie rud, obróbka metalu, budownictwo, żeglarstwo, handel, rzemiosło	Podział pracy, sprawowanie przywództwa, ćwiczenia konkretnych umiejętności, zasady i warunki pracy, dobór, trening, ocena i wynagrodzenie pracowników, planowanie zatrudnienia
Era industrialna – okres specjalistów	Rozwój przemysłu, produkcji masowej, powstanie wielu prostych, łatwych do opanowania prac	Struktury organizacyjne, stały czas pracy, wartościowanie pracy, koszty pracy, stosunki pracy, wynagrodzenie na podstawie czasu pracy, ocenianie przez przełożonych
Era postindustrialna – okres pracy zespołowej i samopomocy	Elastyczny system produkcji, wykorzystanie systemów informatycznych, wyszczuplanie organizacji, restrukturyzacja, <i>reengineering</i> , rozwój usług, BSC, EVA, telepraca, organizacja wirtualna, nowa gospodarka	Ukierunkowanie na klienta, strategie personalne, wielozawodowość, elastyczne formy zatrudnienia i wynagrodzenia, grupowanie form pracy, ocenianie wielopodmiotowe, audyt, <i>outsourcing</i> , <i>outplacement</i> , <i>coaching</i> , kapitał intelektualny, zarządzanie wiedzą

**Źródło:** A. Pocztowski: *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Kraków 2003, s. 14.

Nowością (z punktu widzenia rozwoju myśli teoretycznej) było oddzielenie funkcji planowania od funkcji wykonawczych, co było równocześnie odejściem od obowiązującej od tej pory praktyki i utworzeniem prototypu działu zarządzania zasobami ludzkimi. Dorobkiem naukowego zarządzania, według K. Góreckiej jest zatem *sformułowanie pewnych zasad i wytycznych dotyczących warunków*

*i racjonalizacji pracy, doboru, współpracy i wynagrodzenia pracowników, specjalizacja i oddzielenie funkcji kierowniczych od wykonawczych.*<sup>16</sup>

Modele tej klasycznej teorii zostały po raz pierwszy podważone przez Ch. I. Barnarda (1886-1961). Wskazał on bowiem na znaczenie sieci nieformalnych ról i relacji, która ma silny wpływ na funkcjonowanie struktury organizacji. Były to podwaliny szkoły stosunków międzyludzkich (nazywana też ruchem stosunków współdziałania). Do jej głównych przedstawicieli należeli E. Mayo (1880-1949) i F.J. Roethlisberger (1898-1974). W wyniku ich badań, przeprowadzanych w korporacji Western Electric („eksperyment Hawthorne”) w latach 1924-1933, stwierdzono, że warunki pracy i bodźce materialne nie były głównymi źródłami wzrostu wydajności pracy robotników. Okazało się natomiast, iż lepszą motywacją do efektywniejszej pracy jest duma pracowników z faktu ich wyróżniania oraz zainteresowanie nimi przez kierownictwo. Jednym słowem robotnicy lepiej pracują, kiedy dostrzegają, że ktoś się o nich troszczy. Ważny elementem okazała się także praca grupowa i współdziałanie pracowników, co poprawiało nastawienie wewnątrz tej grupy. Na podstawie swoich badań Mayo doszedł do następujących konkluzji:

- 1) praca jest działalnością grupową;
- 2) świat społeczny dorosłego człowieka kształtowany jest przede wszystkim przez jego zawód;
- 3) potrzeba uznania i poczucie przynależności wpływa na nastroje robotników, a one odnoszą się bezpośrednio na wydajność wykonywanej pracy;
- 4) nieformalne grupy w zakładach pracy wpływają na zwyczaje pracownicze;
- 5) współdziałanie grup musi być procesem zaplanowanym i systematycznie rozwijanym.

Badacz ten wskazał zatem na ogromną potrzebę zadbania o rozwój pracownika i stworzenia pozytywnych relacji między nim a pracodawcą (stworzenie oddziaływania pozatechnicznego, pozaekonomicznego i pozaformalnego). Wskazywano również na potrzebę stworzenia relacji również w obszarze pozazawodowym (organizacja czasu wolnego i wypoczynku, budownictwo mieszkaniowe, opieka lekarska). W kręgach kierowniczych zalecano natomiast stosowanie demokratycznego stylu rządzenia oraz decentralizację, czyli przesunięcie uprawnień z wyższych szczebli na niższe. Wszystko to musi być jednak wsparte na odpowiedniej polityce personalnej. Tym samym wsparł niepopularne do tej pory tezy R. Owena i wskazał na potrzebę przewartościowania dotychczasowej filozofii zarządzania, jednym słowem w miejsce modelu człowieka ekonomicznego (*homo oeconomicus*) postulował wprowadzenie nowej koncepcji człowieka społecznego (*homo socialis*).<sup>17</sup>

Rozwinięciem koncepcji stosunków międzyludzkich była szkoła behawioralna (pierwsza teorie z zakresu psychologii). Istotny wpływ na jej powstanie i rozwój miały: postęp w dziedzinie psychologii i socjologii oraz rozwój nowych technik badań po II wojnie światowej. Zgodnie z tymi poglądami duże znaczenie w interpretacji zachowań ludzkich przypisuje się czynnikom zewnętrznym. B. F. Skinnera twierdził (teoria wzmocnienia), że zachowanie człowieka, jego

<sup>16</sup> K. Górecka, op. cit., s. 120

<sup>17</sup> H. Król, A. Ludwiczynski, op. cit., s. 38-40

osiągnięcia w uczeniu się i pracy, działalności organizacyjnej i relacje z innymi ludźmi zależne są od indywidualnych uwarunkowań genetycznych oraz od środowiska fizycznego i społecznego. Środowisko bowiem dostarcza bodźców, które kierują zachowaniami jednostki. Natomiast badacze z obszaru humanistycznego (C. R. Rogers, A. H. Maslow), wskazywali dodatkowo na to, iż podstawowym czynnikiem działania ludzi bywa ich dążenie do samorealizacji (jest to proces indywidualny i oryginalny). Poglądy behawioralne wykorzystano także do analizy procesów zarządzania. Do głównych badaczy tego problemu należeli: Ch. Argyris, F. Herzberg, K. Lewin, R. Likert, D. McGregor. Akcentowali oni potrzebę dostrzegania sfery duchowej pracowników, potrzeb społecznych, jako ważnego źródła satysfakcji prowadzącej do wzrostu efektywności pracy. W nurcie tym stworzono także koncepcję doskonalenia organizacji, która zajmowała się m. in. zmianą postaw, czy oczekiwań pracowników. W tym znaczeniu doskonalenie nastawione jest na poprawę wzajemnych stosunków w firmie, w celu osiągnięcia jak najwyższego stopnia funkcjonowania. Tym razem jednak koncepcje teoretyczne znalazły zastosowanie w ówczesnych przedsiębiorstwach. Sprowadzało się to głównie do działań humanizowania pracy i samej organizacji (zwracano uwagę na satysfakcję z pracy, tworzone systemy motywacyjne, uwzględniając przy tym cechy pracowników). W zakres działań funkcji personalnej wchodziły m. in. stosowanie testów psychologicznych, zapewnienie lepszej organizacji i ochrony pracy, czy rozwój kwalifikacji pracowników.<sup>18</sup>

Powojenna rzeczywistość przyniosła więc nowe ujęcie na kwestię rozwoju pracowników i uelastycznienia struktur organizacji, nie zapominając jednak o prekursorach tego ruchu, których poglądy, choć w dość prostej formie, okazały się niezwykle przydatne w nowych realiach. Przyczyniło się to znacznie aktywniejszego zainteresowania tematyką zarządzania zasobami ludzkimi. Potwierdza to K. Górecka: *Oprócz tradycyjnych już problemów, takich jak organizowanie pracy, nagradzanie pracowników, prawne aspekty pracy oraz wydajność pracy w centrum zainteresowania znalazły się m. in.: problemy ochrony pracy, partycypacji pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem, humanizacja pracy, rozwój kwalifikacji pracowniczych, organizacja czasu pracy i rachunek zasobów ludzkich. W ewolucji funkcji personalnej wyraźnie dostrzegalna jest zarówno ciągłość, jak i zmiana. Oznacza to, że z jednej strony przedmiotem refleksji teoretycznej i rozwiązań praktycznych pozostają ciągle te same lub podobne problemy związane z doborem, ocenianiem, wynagrodzeniem oraz szkoleniem pracowników. Jednak z drugiej strony zmienia się podejście do rozwiązywania tych kwestii, głównie pod wpływem zmian zachodzących w obszarze technicznych, ekonomicznych, prawnych i społeczno-kulturowych uwarunkowań zarządzania zasobami pracy. Powroty do pewnych koncepcji z przeszłości odbywają się w sposób bardziej wyrafinowany, na wyższym poziomie wiedzy o pracy.*<sup>19</sup>

Kolejne zmiany w zarządzaniu przyszły wraz powstawaniem idei traktowania pracowników jako istotnego, a właściwie kluczowego, zasobu w organizacji. Nurt ten zapoczątkował wybitny badacz tej problematyki P. Drucker (zapoczątkował

---

<sup>18</sup> Ibidem, s. 40-41

<sup>19</sup> K. Górecka, op. cit., s. 121



on stosowanie pojęcia „zasoby ludzkie”), który uważał personel za najistotniejszy zasób, od którego zależy przyszłość firmy – *Stało się prawie truizmem w amerykańskim zarządzaniu, że ze wszystkich zasobów ekonomicznych najmniej sprawnie użytkuje się zasoby ludzkie i że największa szansa poprawy wydajności ekonomicznej tkwi w podniesieniu efektywności pracy ludzkiej. Osiągnięcia przedsiębiorstwa zależą w ostatecznym rachunku od tego, czy potrafi skłonić ludzi do wydajności, czyli do pracy. Stąd zarządzanie pracownikami i pracą jest jedną z podstawowych funkcji zarządzania.*<sup>20</sup> Opracowanie zasad ZZL powinno należeć do kierownictwa najwyższego szczebla, natomiast za wdrażanie i wyniki odpowiedzialni winni być kierownicy (menadżerowie) liniowi. Istotnymi założeniami ZZL są m. in.: podejście strategiczne, odpowiednia kultura organizacyjna, kształtowanie pozytywnych stosunków kierownictwo – personel firmy, poszerzony zakres autonomii, sprawiedliwe i równe traktowanie pracowników. Większą uwagę zaczyna się przywiązywać do rozwoju organizacji poprzez uczenie się, co dotyczy również pracowników. Wiąże się to z drożną komunikacją wewnętrzną firmy oraz rozbudowaniem poszczególnych obszarów działu personalnego.<sup>21</sup> Pracownik zaczyna być postrzegany poprzez pryzmat stereotypu „człowieka kompleksowego”. Teorie te sprawdziły się w praktyce i były stosowane w globalnej gospodarce do początków XXI wieku.

Zwieńczeniem poglądów analizujących charakter, właściwości i potencjał zasobów ludzkich jest teoria kapitału ludzkiego, autorstwa T. W. Schultza i G. Beckera. Kapitał ludzki należy traktować jako ogół specyficznych cech i właściwości jednostki (wiedza, zdolności, kompetencje, stan zdrowia, motywacja do pracy). Najważniejsza kwestia w tym wypadku odnosi się do odpowiedniego zarządzania wiedzą w przedsiębiorstwie – *oznacza to konieczność tworzenia wiedzy, jej pozyskiwania, gromadzenia, selekcji i transferu, a w rezultacie umiejętnego wykorzystania w celu osiągnięcia przewagi konkurencyjnej.*<sup>22</sup> Jest to twierdzenie, które odnieść można do omawianego już w tej pracy systemu organizacji „uczącej się”. Zarządzanie wiedzą wymaga w takiej sytuacji nowego podejścia przede wszystkim wśród specjalistów z tej dziedziny, którzy muszą przyjąć nowe metody szacowania wartości kapitału ludzkiego oraz nowe rodzaje strategii biznesowych. Stereotyp człowieka kompleksowego ewoluuje do kształtu stereotypu człowieka uczącego się i dzielącego się wiedzą. Jest on nastawiony na nowość, innowacyjność, tworzenie nowego, określanie nowych relacji wewnątrz i na zewnątrz organizacji. Dzięki temu pracownik rozwija swój indywidualny kapitał ludzki i zwiększa swoją wartość na rynku pracy. Wymaga to jednak głębokich przemian i zupełnie nowego podejścia do teorii i praktyki ZZL.

Poszczególne etapy rozwoju funkcji personalnej, można wyrazić również jako przejście od podejścia operacyjnego – poprzez taktyczne – do strategicznego, odpowiadające zasadniczo wyróżnionym modelom, tj. tradycyjnemu, psychospołecznemu (behawioralnemu), zasobów ludzkich oraz kapitałowi ludzkiemu. Warto podkreślić, że w ramach poszczególnych szkół, poglądów i praktyk ich wdrażania uwzględniane zmiany funkcji personalnej nie są z zasady

<sup>20</sup> H. Król, A. Ludwiczynski, op. cit. ,s. 42

<sup>21</sup> M. Armstrong, *Zarządzanie ludźmi ...*, op. cit., s. 26

<sup>22</sup> H. Król, A. Ludwiczynski, op. cit. ,s. 45

zastępowane przez inne elementy, ale stanowią dodatkowe składniki, względnie pewne rozwinięcie obowiązujących poprzednio. Podkreśla to ciągle zmienny charakter tej dziedziny.

### III. Strategiczna rola funkcji personalnej w organizacjach

*Strategia oznacza wybór, a to znaczy,  
ze nie chodzi o wygranie wyścigu,  
lecz o wybranie takiego wyścigu,  
w którym się zwycięży.*  
M. Porter

Współczesna teoria i praktyka zarządzania kapitałem ludzkim jasno i dobitnie podkreśla, że pracownik jest najważniejszym i strategicznie najbardziej wartościowym elementem przedsiębiorstwa. Jednak sam w sobie zasób ten nie może w sposób pełny rozwijać się ku efektywniejszemu wykorzystaniu potrzebnych umiejętności. Należy w pracownika inwestować. Tendencja ta wyraźnie widoczna jest, zwłaszcza od lat 90-tych i niejednokrotnie przynosi wymierne korzyści dla przedsiębiorców.

Wielu badaczy podkreśla, że strategia w dziedzinie zasobów ludzkich i strategia globalna organizacji powinny się ze sobą łączyć – *Strategia personalna jest wynikiem strategicznego zarządzania (myślenia) i stanowi punkt zwrotny odniesienia dla oceny istniejącej sytuacji i projektowania przyszłych pożądanych stanów. Każda organizacja, aby przetrwać, musi rozwijać własny zbiór celów, założeń i zasad, które rządzą codziennym zachowaniem ludzi w miejscu pracy.*<sup>23</sup> Współczesna sytuacja na globalnym rynku wymusza na przedsiębiorstwie przekierowanie wszystkich funkcji na działanie proefektywnościowe. Nieustanna konkurencja nie pozwala na inne kroki. Analizując potencjalny rozwój firmy menadżerowie nie mogą stawiać znaku równości między efektywnością, a skutecznością i jakością działań (w ramach funkcji personalnej) – *efektywność uwzględnia skuteczność powiązaną ze sprawnością (operatywnością, produktywnością), a także korzystność (różnicę między użytecznymi wynikami a nakładami) oraz ekonomiczność (iloraz osiągniętych wyników użytecznych i poniesionych nakładów).*<sup>24</sup> Wynika z tego, że jednym z ważnych strategicznych celów zarządzania zasobami ludzkimi jest określenie nowych relacji między efektywnością, jakością i skutecznością. Tradycyjne pojmowanie tych kwestii w ponowoczesnym świecie straciło na znaczeniu. Planami strategicznymi firmy zajmuje się jej kierownictwo. Obejmują one podstawowe i długoterminowe decyzje, mające kluczowe znaczenie w obszarze polityki personalnej (rozwój pracowników, kształtowanie relacji pracownik – pracodawca). Strategiczne zarządzanie polega na wykryciu niedociągnięć w obszarze kapitału ludzkiego, które ograniczają sprawność ogólną przedsiębiorstwa. Należy zatem skupić się na priorytetowych problemach oraz odnajdywaniu metod rozwiązywania ich. Różne strategię wspomaganą są przez konkretne praktyki, narzędzia, czy procedury. Plan rozwojowy przygotowany musi być w oparciu o realia w danej firmie i aspiracje, jakie wykazuje w odniesieniu do rynku. Niektórym przedsiębiorstwom potrzebne

<sup>23</sup> D. Lewicka, op. cit., s. 25

<sup>24</sup> Ibidem, s. 25

są systemy mało rygorystyczne (by przyciągnąć twórczych kandydatów, tworzyć pozytywne relacje wewnątrz organizacji i stworzyć atmosferę dogodną do rozwoju jednostki), inne natomiast potrzebują solidnych i zdyscyplinowanych pracowników, działających w jasnych, określonych ramach. Ważnym elementem strategii firmy może być również integracja celów indywidualnych i zespołowych z organizacją. Specjaliści określają ten proces jako „kaskadowy” – polegający na przekładaniu celów firmy na cele jednostek organizacyjnych i szeregowych pracowników.<sup>25</sup> Nie można tego wprowadzać bez świadomości istnienia czynników, które mogą decydować o sukcesie. Jest to podstawa do podjęcia konkretnych decyzji, dotyczących kierunku w jakim ma iść przedsiębiorstwo. Dotyczy to nie tylko kadry kierowniczej, ale również zespołów pracowniczych oraz pojedynczych jednostek. Przy tak kluczowych przedsięwzięciach bardzo ważne jest monitorowanie wyników oraz system oceniający wkład pracowników w osiągnięcie wytyczonych celów. Precyzja pomiarów odgrywa dużą rolę, niezależnie od rodzaju strategii. Istotnym czynnikiem jest także kształtowanie kultury organizacji przedsiębiorstwa zgodnie z ustaloną strategią. Kultura ta powinna wspierać kolejne kroki rozwojowe – *Kultura stanowi nieodzowny składnik procesu, którego celem jest realizacja misji i strategii firmy, wzrost wydajności organizacyjnej oraz przeprowadzenie koniecznych zmian. Rola kultury jest tak istotna, ponieważ wynika z głębokich przekonań i odzwierciedla zespół postaw skutecznych w dotychczasowej historii przedsiębiorstwa.*<sup>26</sup> Decyzje strategiczne wpływają na kształtowanie norm, wartości i postaw pracowników, co może doprowadzić do zwiększenia wydajności pracy. Nie można jednak opierać się na wyświechtanych i ogólnikowych frazesach, które wskazywać mogą jedynie na krótkowzroczność pionu zarządzającego.

W celu osiągnięcia długoterminowej przewagi nad konkurencją wymagane jest przejście z zarządzania bieżącymi sprawami na procedury nastawione na przyszłość (koncentrowanie się na jakości, polityce skoncentrowanej na kliencie, zaangażowaniu poszczególnych pracowników, angażowanie się na pracy zespołowej oraz rozwijaniu kompetencji). Strużyna i Szczepankiewicz w tym kontekście wskazują na następujące kierunki działania o charakterze strategicznym: nastawienie na przyszłość i kreatywność, autentyczne i użyteczne wyniki, współdziałanie, zintegrowanie, otwartość i kompleksowość.<sup>27</sup> Ustalenie strategii nie polega jedynie na określeniu długoterminowych celów, ale także na wybraniu odpowiednich narzędzi pomocniczych, co pozwoli jak najlepiej wykorzystać potencjał zasobów organizacji. Armstrong wskazuje, aby decyzję o obraniu strategii na przyszłość poprzedzić analizą następujących zagadnień: diagnoza i analiza aktualnej sytuacji firmy (jej pozycji na rynku), plany strategiczne o charakterze krótkoterminowym, tworzenie planów operacyjnych, zamiary firmy dotyczące wzrostu, redukcji, fuzji itp., propozycji zwiększenia swojej konkurencyjności, potrzeby zmiany kultury organizacyjnej oraz wpływ czynników zewnętrznych.<sup>28</sup>

Badacze tego problemu podkreślają również, że nowoczesne zarządzanie wymaga zwrócenia uwagi na trzy warstwy tego procesu:

- 1) kształtowanie ogólnej strategii;

<sup>25</sup> Ibidem, s. 25-27

<sup>26</sup> Ibidem, s. 27

<sup>27</sup> Ibidem

<sup>28</sup> Armstrong, 2007, s. 66

- 2) tworzenie względnie stałych zasad i reguł funkcjonowania polityki personalnej;
- 3) zarządzanie wykonawcze (operacyjne).<sup>29</sup>

Możliwość realizacji strategii wymaga sformułowania odpowiedniej polityki, czyli ustanowienia takich reguł funkcjonowania organizacji, które sprzyjają wdrażaniu strategii (ważna jest w tym miejscu akceptacja planu strategicznego przez wszystkich zatrudnionych). Z powyższych rozważań wynika, że nowoczesna strategia przedsiębiorstwa wymaga nie tylko nowoczesnego podejścia teoretycznego – praktycznego, ale także uświadomienia i akceptacji wszystkich pracowników, od kierownictwa, na szeregowych pracownikach kończąc. Wspólna praca i rozwój w ściśle określonym celu wszystkich gałęzi firmy pozwolić może na efektywne wykorzystanie wewnętrznego potencjału organizacji dla przyszłego i długofalowego sukcesu w rywalizacji z konkurencją.

#### **IV. Human resources – nowe funkcje i zadania**

Dział personalny (*human resources – HR*) stanowi kluczowy element każdej organizacji. Jego wartość rośnie rokrocznie. Uznaje się go za pewnego rodzaju łącznik pomiędzy najwyższym kierownictwem a pracownikami poszczególnych działów. Jednostka ta jest elementem integrującym interesy zatrudnionych osób z misją firmy. Dział personalny odpowiedzialny jest za zasoby, które w największym stopniu mogą przyczynić się do sukcesu, bądź kryzysu danej organizacji. Cecha ta, szczególnie w obecnych czasach, powinna prowadzić do wzrostu uwagi, jaką kierownictwo koncentruje na dziale HR swojej firmy.

Dział personalny pośredniczy między pracownikami i kierownictwem, łączy interesy firmy (również zarządu) z indywidualnymi interesami ludzi. Współczesny zdyktowany rynek zmusza pracodawców do zwracania coraz większej uwagi na rozbudowaniu tego działu. Specjalista HR staje się zatem pożądanym elementem gry rynkowej, co sprawia że jest to zawód z przyszłością. Specjaliści z dziedziny ZZL przewidują, że ranga działów HR będzie rosła w miarę zwiększającej się konkurencji. Podkreślają, że nowoczesny dyrektor już wie, że nie ma złych pracowników, są tylko ludzie źle dobrani do stanowisk (kolejny wniosek oparty na ewolucji podejścia do znaczenia funkcji personalnej w organizacji). Można uniknąć złego doboru kadr, zatrudniając osoby przygotowane do zarządzania potencjałem ludzkim. Do ich najważniejszych zadań należy rekrutacja pracowników, ocena ich pracy, tworzenie i wprowadzenie w życie systemu motywowania pracowników, planowanie ścieżek rozwoju, a to z kolei związane jest z planowaniem szkoleń (choć w dużych firmach są wyodrębnione osoby czy działy, które zajmują się wyłącznie szkoleniami).<sup>30</sup>

Dział personalny musi być zorganizowany w sposób przemyślany z nastawieniem na długoterminowy proces rozwojowy firmy. W jego organizacji trzeba uwzględnić następujące kwestie:

- 1) rozmiar przedsiębiorstwa – im organizacja bardziej rozbudowana tym częściej za sprawy personalne odpowiada osobna dział (przedsiębiorstw

<sup>29</sup> H. Król H, A. Ludwiczynski, op. cit., s. 69

<sup>30</sup> M. Adamiec, B. Kozusznik, *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Aktor – Kreator – Inspirator*. Katowice 2000, s. 11

- posiadających ponad 250 pracowników możemy wyodrębnić dział HR, lub pracowników odpowiedzialnych za funkcje personalne),
- 2) zakres zdecentralizowania działalności – w zdecentralizowanych firmach, każda jednostka (oddział, filia) powinna mieć możliwość samodzielnego tworzenia własnej polityki personalnej, ale w ramach strategii pochodzącej z centrali,
  - 3) rodzaj wykonywanej pracy – im praca jest bardziej skomplikowana, a posiadana przez firmę technologia nowocześniejsza, tym ważniejsze staje się posiadanie sprawnego działu personalnego (kwestia ważna szczególnie w ramach rekrutacji i układania planów szkoleń dla pracowników),
  - 4) typ zatrudnionych pracowników – fakt posiadania wykształconej i wyspecjalizowanej kadry ma duży wpływ na kształt strategii personalnej, ale również na bieżące procesy w ramach HR,
  - 5) rola, jaką wyznacza się funkcji personalnej w firmie. W tym wypadku duże znaczenie ma fakt do jakiego stopnia kierownictwo jest przekonane, że ZZL należy do podstawowych obowiązków, kompetencji i umiejętności menadżerów liniowych i liderów zespołów. Wpływa to na strategię i charakter pracy osób zatrudnionych w dziale HR.<sup>31</sup>

Istotną rolę w kształtowaniu roli HR jako partnera dla kierownictwa i zarządu firmy jest także zaangażowanie kadry kierowniczej w proces tworzenia długofalowej strategii rozwoju zasobów ludzkich, jak również pozyskanie zrozumienia i akceptacji dla procesów HR wśród pracowników różnych szczebli. Jednak aby osiągnąć taki cel (zyskanie roli podstawowego i strategicznego działu w organizacji), potrzebne są aktywne działania i ogromny wysiłek ze strony pracowników HR. Muszą oni wyposażyć się w niezbędną wiedzę dotyczącą zagadnień biznesowych i zrozumieć zwiększającą się rolę, jaką niesie za sobą zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacjach. Nie trzeba chyba wspominać, iż w pracy tej niezbędna jest znajomość języka angielskiego (czasem drugiego języka obcego), łatwość nawiązywania kontaktów, umiejętność analizy predyspozycji, kompetencji i kwalifikacji kandydatów, czasem znajomość prawa pracy. Specjaliści HR powinni także doskonale poznać branżę, jak i strukturę własnej instytucji, jej pozycję finansową i wyzwania jakie przed nią stoją. Nie mogą przy tym zapominać o swej podstawowej roli, jaką jest zarządzanie zasobami ludzkimi, czyli dążenie do zoptymalizowania wykorzystania potencjału ludzkiego w celu doprowadzenia firmy do osiągnięcia sukcesu. Kluczem do budowania tej szerokiej wiedzy oraz uświadamiania własnej roli w organizacji i w procesie zarządzania personelem jest zorientowanie na biznes, którym powinni charakteryzować się przedstawiciele HR.<sup>32</sup>

Kolejnym ważnym czynnikiem jest stały rozwój kadr, m.in. poprzez specjalistyczne szkolenia. Personel HR potrzebuje treningów z zakresu fundamentów biznesu, takich jak: ekonomia, statystyka, czy też analizy przedsiębiorstwa. Działania skierowane na rozwój działu HR, powinny więc obejmować różnego rodzaju szkolenia biznesowe (nie tylko związane z dziedziną HR). Bardzo przydatne stają się programy mentorskie i oddelegowanie

<sup>31</sup> D. Lewicka, op. cit., s. 29

<sup>32</sup> Ibidem, s. 31-32

pracowników działów HR do innych komórek organizacyjnych w firmie (nabywanie wiedzy i doświadczenia). Praktyczna wiedza zdobyta podczas uczestniczącej obserwacji pracy innego działu, w sposób najefektywniejszy, pomoże zrozumieć jego istotę, cele i problemy. Taka czasowa współpraca z innym działem pozwoli też nawiązać osobiste relacje z jego przedstawicielami, co znacznie ułatwi dalszą komunikację, kooperację i projektowanie wspólnych rozwiązań.<sup>33</sup>

Przedstawiciele działów personalnych powinni także częściej włączać się w strategiczne działania firmy (uczestniczyć w ważnych zebraniach, konferencjach i spotkaniach biznesowych), wnosząc w nie przygotowane analizy zasobów ludzkich, bezpośrednio powiązane z priorytetami i strategią organizacji.

Oprócz konkretnych zadań pracownicy HR muszą pamiętać o stałej kontroli i ocenianiu pod kątem swej efektywności. Może się przecież zdarzyć, że dzięki temu odkryte zostaną błędy lub rozbieżności ze strategicznymi celami organizacji i zaistnieje konieczność przeprowadzenia szybkich zmian.

M. Armstrong podkreśla także, że analiza głównych funkcji HR (takich jak: ocena pracowników, świadczenia pracownicze, szkolenia, rekrutacja i inne) powinna być przeprowadzona z uwzględnieniem różnych perspektyw, nie tylko z punktu widzenia pracowników działu HR, potrzeb organizacji, ale i wszystkich osób zatrudnionych w firmie. Celem tych analiz jest zrozumienie, które działania powiązane z zarządzaniem zasobami ludzkimi są efektywne, a które efektywne nie są i jeśli są prowadzone błędnie, to z czego to wynika. W przypadku funkcji HR, wyznacznikiem efektywności jest przede wszystkim ich powiązanie z biznesowymi celami organizacji.<sup>34</sup>

Kolejną ważną kwestią działalności departamentu HR jest umiejętność myślenia strategicznego. Strategiczne myślenie w tym przypadku oznacza zdolność przewidywania potrzeb organizacji i planowania na tej podstawie swoich działań. Myślenie to oparte jest na znajomości biznesu i analiz strategicznych przedsiębiorstwa, a jego skutkiem jest dostarczenie menedżerom innych działów korzystnych dla nich rozwiązań.<sup>35</sup>

Innym ważnym czynnikiem determinującym efektywność działów HR jest umiejętne wykorzystanie możliwości technologicznych, bez wsparcia tej dziedziny trudno we współczesnym świecie przeprowadzać skomplikowanych procesów. Technologia wspiera wszelkie procesy analityczne, pokazujące obecne i przyszłe zasoby organizacji. Systemy informatyczne, aby działały sprawnie muszą zawierać dane, które są dokładne i wysoce aktualne.

W działach HR często zdarza się, że poszczególne działania wykonywane są bez uwzględniania ich oddziaływań i skutków na pozostałe zadania. Nie łączy się na przykład ocen pracowniczych ze szkoleniami, czy rekrutacji z ocenami pracowniczymi. Aby działania HR przynosiły strategiczne korzyści muszą być połączone ze sobą, a jedno zadanie powinno przyczynowo wynikać z drugiego. Praca zespołowa i prawidłowa komunikacja, a co za nią idzie, również niezakłócony przepływ informacji, odgrywają znaczącą rolę w efektywnym funkcjonowaniu działu.<sup>36</sup>

<sup>33</sup> M. Adamiec, B. Kożusznik, op. cit., s. 52

<sup>34</sup> Armstrong, 2007, s. 184

<sup>35</sup> D. Lewicka, op. cit., s. 24

<sup>36</sup> Armstrong, 2007, s. 87

Skoordynowanie wszystkich tych zaleceń wraz z określoną sytuacją w przedsiębiorstwie nie jest zadaniem ani łatwym, ani szybkim. Wymaga to czasu, dużego wysiłku, chęci i umiejętności, zarówno ze strony specjalistów HR, jak i pozostałych zasobów ludzkich firmy. Obecnie dział personalny stoi przed niezwykle trudnymi wymaganiami, zwłaszcza jeśli chodzi o konkurencję na globalnym rynku. Stworzenie odpowiednio skrojonej i skierowanej na przyszłość strategii wymaga nie tylko nowoczesnego podejścia do kwestii zarządzania, ale także współpracy wszystkich pracowników i kierownictwa, opartej na wspólnym dążeniu do sukcesu.

## V. Outsourcing funkcji personalnej

*Jeśli jest coś, czego nie potrafimy zrobić wydajniej,  
taniej i lepiej niż konkurenci, nie ma sensu,  
żebyśmy to robili i powinniśmy zatrudnić  
do wykonania tej pracy kogoś,  
kto robi to lepiej niż my.*  
Henry Ford

Ostatnie lata wskazały, iż funkcja personalna w nowoczesnych organizacjach wymaga głębokiej restrukturyzacji, przede wszystkim w kwestii podniesienia efektywności pracowników, która przenieść ma się (rzecz oczywista) na odpowiednie relacje z klientami i zaspokojeniem ich potrzeb. Reorganizacja funkcji personalnej może prowadzić do wydzielenia określonych zadań personalnych i powierzenie ich podmiotom zewnętrznym. Proces taki fachowo określany jest terminem – *outsourcing (wydzielanie)* i traktowany jest jako *przedsięwzięcie restrukturyzacyjne o charakterze strategicznym, które prowadzi do wyszczuplenia i uelastycznienia struktury organizacyjnej firmy, co w konsekwencji oznacza trwałą przebudowę działalności przedsiębiorstwa i skoncentrowanie jej wokół działalności podstawowej*.<sup>37</sup> Wynika z tego fakt, iż do przedmiotu outsourcingu należą przede wszystkim funkcje i zadania pomocnicze określonego przedsiębiorstwa.

Pojęcie to po raz pierwszy zostało użyte w 1979 roku i odnosiło się do kupowania niemieckich projektów przez brytyjski przemysł motoryzacyjny. Jednak sama koncepcja powstała znacznie wcześniej, sam Henry Ford w 1923 roku zwrócił uwagę na potrzebę wydzielenia i przekazania zewnętrznym wykonawcom określonych działań, które pozwolą na uelastycznienie i wzrost efektywności jego przedsiębiorstwa. Zatem pierwotnie termin ten rozumiany był jako strategia zaopatrzenia stosowana przez przedsiębiorstwa produkcyjne (głównie motoryzacyjne). Polegała ona na rezygnacji z wytwarzania prefabrykatów niezbędnych do produkcji, na rzecz pozyskiwania ich od innych producentów. Pod koniec XX wieku termin outsourcing zaczął być stosowany ogólnie do opisu strategii powierzania operacji wspierających główną działalność przedsiębiorstwa wyspecjalizowanym podmiotom zewnętrznym. Obecnie jest on traktowany jako nowoczesna strategia zarządzania, polegająca na oddaniu innej organizacji zadań pomocniczych firmy, dzięki czemu może ona skupić swoje zasoby i środki finansowe na znacznie ważniejszych obszarach, stanowiących podstawę jej

<sup>37</sup> Trocki, 2001, s.14, za: H. Król, A. Ludwicyński, op. cit., s. 516

działań. Polityka ta została przedstawiona przez Wheatleya następująco: *wytwarzaj tylko te elementy – i wewnętrznie świadcz tylko te usługi – które bezpośrednio przyczyniają się do naszej przewagi konkurencyjnej lub pomagają w jej utrzymaniu.*<sup>38</sup> Gwałtowny wzrost zainteresowania outsourcingiem uwidacznia się od 2004 roku, co związane jest z dynamizmem zmian w globalnej gospodarce. Eksperci zauważają, że jest on skuteczną metodą, zwłaszcza w odniesieniu do przedsiębiorstw z krajów rozwijających się. W takich przypadkach kładziony jest też nacisk na efektywność outsourcingu zewnętrznego (korzystanie z umiejętności zagranicznych specjalistów – *offshoring*).

Temu nowemu nurtowi sprzyja również sytuacja na zdynamizowanym rynku, na którym powstają liczne organizacje specjalistyczne. Służą one do stworzenia unikalnej konfiguracji, która będzie wyróżniać i przy okazji reklamować firmę. Do głównych celów outsourcingu należą: obniżenie kosztów działalności, poprawa jakości usługi wyników ekonomicznych, czy usprawnienie zarządzania oraz restrukturyzacja zatrudnienia.<sup>39</sup> Outsourcing, aby był skuteczny wymaga odpowiedniego przygotowania oraz odpowiedniej, za każdym razem unikatowej, procedury, w której A. Pocztowski wydziela następujące etapy: analizę ekonomiczną firmy, określenie celów planowanego wydzielenia, identyfikację obszarów do wydzielenia, analizę opłacalności przedsięwzięcia w bliższej i dalszej perspektywie, wybór ewentualnego partnera (z uwzględnieniem warunków współpracy) oraz monitoring procesu wydzielenia.<sup>40</sup> Zatem wszystkie obszary i funkcje działu personalnego mogą być przedmiotem outsourcingu. Przedsiębiorstwa powierzają swoją przyszłość zewnętrznym specjalistom, którzy choć nie są w żaden sposób związani z firmą kształtują jej strategiczne cele i wdrażają własne rozwiązania. Outsourcing może być wprowadzany w różny sposób i na określoną skalę. M. F. Cook wyróżnia kilka jego głównych rodzajów: całkowity (przekazanie podmiotowi zewnętrznemu całości zadań, dotyczy głównie małych przedsiębiorstw), częściowy (wydzielenie tylko części funkcji personalnej i pozostawienie realizacji pewnych zadań wewnątrz firmy), outsourcing personelu służb pracowniczych (organizacja sama realizuje wszystkie funkcje ZZZ, ale nie przez własnych pracowników, może to działać na zasadzie leasingu pracowników), outsourcing w formie podziału zadań – czyli przekształcenie ZZZ w formę działalności operacyjnej i powierzenie poszczególnych pomocniczych funkcji administracyjnej zewnętrznemu podmiotowi.<sup>41</sup>

Badacze tematu zwracają także uwagę na podstawowe przesłanki w obszarze funkcji personalnej, które stoją za procesem outsourcingu. Są nimi: zmniejszenie kosztów funkcji personalnej, ograniczenie ryzyka personalnego, dostęp do specjalistycznej wiedzy, koncentracja na kluczowych procesach personalnych, globalizacja powodująca narastanie złożoności w obszarze funkcji personalnej, brak kompetencyjnych własnych służb personalnych, wprowadzenie nowych technologii, czy też wysokie koszty nabycia nowoczesnych systemów informatycznych.<sup>42</sup> Outsourcing powinien skupić się przede wszystkim na działaniach w sferach, które stanowią największe źródło kosztów,

<sup>38</sup> Armstrong, 2007, s. 71

<sup>39</sup> Armstrong, 2007, s. 87

<sup>40</sup> H. Król, A. Ludwiczynski, op. cit., s. 516

<sup>41</sup> Ibidem, s. 516-517

<sup>42</sup> Ibidem, s. 518



a jednocześnie przynoszą kiepskie dochody (w wielu przypadkach jest to np. dział administracyjny, choć w praktyce outsourcing obejmuje takie obszary jak szkolenia, rekrutacje, czy wynagrodzenia).

Proces outsourcingowy, jak już wspomniano wcześniej, musi być odpowiednio przygotowany i przebiegać etapowo według określonego schematu. A. Pocztowski wymienia główne etapy tego procesu:

- 1) określenie celów organizacyjnych (definiując potrzeby firmy, spodziewane efekty wydzielenia kierownictwo może zdecydować o wydzieleniu właściwych zadań i subfunkcji personalnych),
- 2) analiza kosztów i korzyści (jest to typowe dla większości przedsiębiorstw, ponieważ jest to kluczowa kwestia interesująca kadrę menadżerską i kierownictwo firmy. Analiza ta powinna być uzupełniona o takie elementy jak: zadowolenie pracowników i kierownictwa z jakości pracy działu personalnego, czy możliwości obecnego personelu w podjęciu nowych zadań służących rozwojowi przedsiębiorstwa),
- 3) analiza szans i ryzyka (należy w tym miejscu zwrócić uwagę na możliwości przedsiębiorstwa w zakresie samodzielnej realizacji zadań, dostępności zewnętrznych firm outsourcingowych, oraz wyniki analizy kosztów i korzyści),
- 4) zbudowanie harmonogramu działań (warunkiem skutecznego zaplanowania procesu wydzielenia jest włączenie osób zaangażowanych w opracowanie planu współpracy z firmą outsourcingową w jego realizację),
- 5) wytypowanie potencjalnych usługodawców (selekcja zebranych ofert od znanych na rynku firm outsourcingowych),
- 6) opracowanie zapytania ofertowego i wysłanie do potencjalnych usługodawców (negocjacje warunków umowy outsourcingowej),
- 7) dokonanie wyboru usługodawcy,
- 8) akcja informacyjna w firmie o outsourcingu,
- 9) opracowanie harmonogramu rozpoczęcia współpracy (moment budowania podstaw dobrych kontaktów z obu stron, wypracowanie właściwych relacji, które będą obowiązywały do końca umowy),
- 10) zarządzanie relacjami między pracownikami usługodawcy i pracownikami własnej firmy,
- 11) kontrola efektywności działań usługodawcy i ich zgodności z przepisami – do każdej wydzielanej subfunkcji należy określić oczekiwany poziom świadczeń oraz określone standardy, przy czym zaleca się stosowanie regulaminu monitoringu, który ma zapewnić informacje zwrotną.<sup>43</sup>

Podjmując decyzję o outsourcingu oczekujemy odnieść zamierzone efekty, dlatego korzyści płynące z tego procesu wydają się duże. Jednak nie można zapominać, że łączą się z nim również liczne problemy. Dostawca usług outsourcingowych nie ma rozwiązania dobrego dla każdego problemu i z pewnością poprzez wprowadzenie swoich usług nie jest w stanie pokonać wszystkich kłopotów organizacji. Przy tym sporym ryzyku ważne jest zwrócenie uwagi na usługodawcę i jego kompetencje (zwłaszcza jeśli planowany proces wydzielenia ma mieć charakter długoterminowy). Warto zatem sprawdzić:

---

<sup>43</sup> Ibidem, s. 518-520

doświadczenie dostawcy (ile projektów do tej pory prowadził, jakie popełniał błędy i jakie z nich wyciągał wnioski, posiadana przez niego wiedza i znajomość technologii potrzebnej nabywcy, jakość relacji utrzymywanych z nabywcą, referencje (także nieformalne), sprawność realizacji projektów, szybkość efektywnych zmian w działaniu, pozycja firmy na rynku, stabilność finansowa, prawna i organizacyjna, czyli mówiąc wprost: czy za parę lat nadal będzie ona na rynku, czy kultura organizacyjna dostawcy i sposób traktowania swoich pracowników.<sup>44</sup>

Natomiast M. Armstrong wskazuje, że głównym błędem, popełnianym przez kierownictwo firmy jest skupienie się niemal wyłącznie na redukcji krótkoterminowych kosztów oraz liczby pracowników. Zyskanie krótkoterminowej przewagi przynieść może zupełnie odwrotne efekty i w gruncie rzeczy dużo kosztować. Krótkowzroczna polityka, nie ukierunkowana na przyszłość, przynieść może poważny kryzys także wśród pracowników i obniżyć ich morale, dlatego decyzja o outsourcingu musi być poprzedzona głęboką analizą, zarówno wewnętrznej sytuacji firmy, jak i potencjalnych zewnętrznych partnerów.<sup>45</sup> Poza tym wymienić można inne częste błędy popełniane przy wdrażaniu outsourcingu: niewłaściwy dobór kryteriów wyboru dostawcy, kierowanie się wyłącznie kryterium cenowym, słabe relacje nabywca – usługodawca trakcie rozwoju projektu, nie stosowanie charakterystyki świadczonych usług (*Service Level Agreement*), nadmierna koncentracja na technologii i finansach (pomijanie aspektu personalnego), zbyt pośpiesznie przygotowywana współpraca obu stron (wadliwe strony umowy), brak analizy kosztów i korzyści, czy niewłaściwe przygotowanie ludzi. W. Rogowski zastanawia się również dlaczego dochodzi do takich błędów i wymienia następujące czynniki: niechęć do innowacji, przekonanie o własnej nieomyślności (zarówno po stronie dostawcy, jak i nabywcy), brak doświadczenia w prowadzeniu podobnych projektów lub wręcz naiwność, nieumiejętność tworzenia strategii organizacji, czy brak znajomości rynku.<sup>46</sup>

Powyższe rozważania z całą pewnością nie przedstawiają ani idealnego schematu zastosowania outsourcingu, ani nie ustrzegą przed jego zagrożeniami. Z całą pewnością jest to proces, który w swym założeniu może posłużyć do ożywienia i uelastycznienia działalności przedsiębiorstwa, przez co stać się ono może konkurencyjne na wymagającym rynku. Jednak wszystko, jak zwykle zależy od ludzi, a właściwie od ich umiejętności i kompetencji w tej konkretnej dziedzinie. W nowoczesnej gospodarce głębokie tempo zmiany wymusza jednak wyspecjalizowane działania. Reasumując outsourcing jest pożytecznym narzędziem, z którego współczesne organizacje powinny korzystać. Zgodzić się zatem można z tezą W. Rogowskiego, iż: *outsourcing nie powinien być rozważany przede wszystkim jako źródło oszczędności; często wręcz może kosztować więcej niż podobna usługa wewnętrzna. Jednak znacząca różnica jakości usług, szybki dostęp do nowych technologii czy możliwość wykorzystania wiedzy dostawcy powinny skłaniać do zastanowienia się nad przeprowadzeniem zmian w skali strategicznej, takich jak rozpoczęcie współpracy outsourcingowej.*<sup>47</sup>

<sup>44</sup> W. Rogowski, *Błędna „5” outsourcingu*, (w:) „CIO Magazyn Dyrektorów IT”. Warszawa 2006, s. 2

<sup>45</sup> Armstrong, 2007, s. 62-63

<sup>46</sup> W. Rogowski, op. cit., s. 4

<sup>47</sup> Ibidem, s. 6

## VI. Tendencje rozwoju funkcji personalnej w Polsce – zakończenie

Dynamiczne zmiany zachodzące na globalnym rynku są coraz wyraźniej zauważalne również w Polsce. Transformacja ustrojowa i poważne zacofanie gospodarcze, dopiero w ostatnich latach przestały mieć znaczenie i do głosu zaczęły dochodzić światowe standardy gospodarcze i biznesowe. Można jednak ciągle zauważyć, że nie wszystkie organizacje w równym stopniu przyjmują nowe rozwiązania. *Poziom realizacji funkcji personalnej w przedsiębiorstwach polskich jest więc uzależniony między innymi od stopnia restrukturyzacji, czyli przystosowania do działania na konkurencyjnym rynku.*<sup>48</sup> Zauważalna jest również różnica między popularnością teorii zmian w ZZL a zakresem i efektywnością ich praktycznych zastosowań. Sondaże i badania wskazują, że jest jeszcze wiele organizacji, które nie prowadzą skoordynowanej polityki personalnej oraz nie doceniają jej wpływu i roli we wdrażaniu strategii firmy. Polacy zbyt szybko i nieumiejętnie próbują dorównać światowym wzorcom, które były wypracowywane przez lata i obecnie opierają się na sporych doświadczeniach.

Globalne zmiany charakteryzują się ogromnym dynamizmem, jednak światowy rynek nie wybacza podstawowych błędów i braku dyscypliny. D. Lewicka podkreśla stanowczo: *zarządzanie zasobami ludzkimi jest dziedziną, która wymaga stosowania wielu praktyk, wzorców, narzędzi i procedur. W ciągu ostatnich 100 lat, można było zaobserwować istotną ewolucję pojęcia i celów funkcji personalnej, a co się z tym wiąże zmiany w zakresie realizacji poszczególnych procesów. Jednak w warunkach polskich zmiany te następują w sposób nierównomierny. Obserwujemy dużą różnorodność stosowanych praktyk personalnych, a czasami wręcz ich dowolność i niejednokrotnie przypadkowość. Mimo że możemy wyróżnić podstawowe etapy ewolucji funkcji personalnej i poszczególnych procesów personalnych, obserwując praktyki personalne w przedsiębiorstwach polskich, trudno określić poziom ich rzeczywistego rozwoju.*<sup>49</sup> Warunkiem koniecznym poprawy konkurencyjnej pozycji na globalnym rynku jest wdrażanie innowacji przez polskie organizacje. Jednak według raportu Komisji Europejskiej z 2008 roku (tekst raportu dostępny jest na stronie internetowej: [www.proinno-europe.eu](http://www.proinno-europe.eu)), Polska zajmuje miejsce 4 od końca, jeśli chodzi o dokonania takich liderów, jak Niemcy, Dania, Szwecja, czy Szwajcaria. Nasz współczynnik innowacyjności był poniżej średniej unijnej, a osiągnięcie przeciętnego europejskiego poziomu szacuje się, iż zajmie nam około 50 lat. W takim przypadku: *bardzo istotnym wyzwaniem jest więc stymulowanie innowacyjności, przedsiębiorczości i postaw twórczych oraz swobodny przepływ wiedzy i umiejętności w obrębie organizacji. Z jednej strony, istotne jest posiadanie pracowników, którzy przyczynią się do kreowania wartości dzięki umiejętności tworzenia konkurencyjnej oferty produktów i usług dla klientów. Z drugiej strony, szczególnej wagi nabiera zadanie utrzymania w firmie najlepszych, wzbudzenia motywacji i zaangażowania oraz stworzenie więzi z organizacją.*<sup>50</sup>

Dynamiczne otoczenie i wzrost wymagań klientów powoduje, że współczesne firmy są zobowiązane do konkretnych i systematycznych przekształceń. W tym aspekcie polski rynek stoi przed dużymi wyzwaniami. Rola i znaczenie zarządzania

<sup>48</sup> D. Lewicka, op. cit., s 22

<sup>49</sup> Ibidem

<sup>50</sup> Ibidem, s. 24

zasobami ludzkimi stale wzrasta w świadomości polskich pracodawców, menadżerów i specjalistów z tej dziedziny. Idzie za tym nowe ujmowanie procesu zarządzania personelem, czyli rozwój funkcji personalnej, zarówno na poziomie teorii, jak i praktyki dnia codziennego. Pozycja działu personalnego wiąże się także bezpośrednio z pozycją przedsiębiorstwa na rynku. Im większa jest firma, im wyższe ma obroty, tym dział personalny ma większy wpływ na kształtowanie i realizację polityki przedsiębiorstwa.

Dział personalny stanowi kluczowy element każdej organizacji. Jego wartość rośnie rokrocznie. Uznaje się go za pewnego rodzaju łącznik pomiędzy najwyższym kierownictwem a pracownikami poszczególnych działów. Jednostka ta jest elementem integrującym interesy zatrudnionych osób z misją firmy. Dział personalny odpowiedzialny jest za zasoby, które w największym stopniu mogą przyczynić się do sukcesu, bądź kryzysu danej organizacji. Cecha ta, szczególnie w obecnych czasach, powinna prowadzić do wzrostu uwagi, jaką kierownictwo koncentruje na dziale HR swojej firmy.

Tendencje i charakterystyka wykorzystania funkcji personalnej w polskich firmach oparte zostaną o badania dotyczące tej problematyki. Ich wyniki obrazują działalność polskich przedsiębiorstw oraz sposoby wykorzystania przez nie nowych możliwości.

Jeszcze w roku 2008 pozycja funkcji personalnej i działu personalnego w polskich przedsiębiorstwach była niecałkiem doceniana. Świadczy o tym m. in. badanie *Barometr HR 2008*, z którego wynika, że *pracownicy działów HR w polskich firmach nie zajmują się tym, czym powinni, a ich praca to źródło niepotrzebnych kosztów.*<sup>51</sup>

W raporcie zwrócono uwagę na fakt, że sami specjaliści zarządzania zasobami ludzkimi są przekonani o tym, że nie zajmują się tym, czym powinni. Większość energii poświęcają na standardową pracę administracyjną, która w rzeczywistości jest dla nich najmniej ważna. Większą uwagę powinny poświęcić innym zadaniom. Największa zmiana, zdaniem respondentów, powinna nastąpić w obszarze strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi. Różnice między tym, czym zajmuje się dział HR a tym, czym zajmować się powinien są spore. Stąd też pojawiają się komentarze, że dział HR nie wnosi do firmy żadnej wartości, a wręcz przeciwnie - jest tylko źródłem niepotrzebnych kosztów. 80% respondentów jest przekonanych, że dział HR zajmuje się standardową pracą administracyjną. Co więcej, zdaniem badanych, praca działu HR tylko do tego się ogranicza. Tylko 14% respondentów zaznaczyło, że dział HR zajmuje się pracą nad zwiększaniem umiejętności i motywacji pracowników.<sup>52</sup>

W dzisiejszych organizacjach pracownicy nieustannie są wysyłani na rozmaitego rodzaju szkolenia. Co więcej, duża ilość tych szkoleń coraz częściej jest kłopotliwa dla samych pracowników (trudno pogodzić je z codziennymi obowiązkami). Aby temu zapobiec, na samym początku warto zadbać o odpowiednią komunikację. Planowane szkolenie powinno być bardzo ściśle powiązane z aktualnymi celami firmy, oraz, co równie ważne, z osobistymi celami pracowników. Jeśli nie będą oni wewnętrznie przekonani do sensu planowanych

---

<sup>51</sup> Badanie przeprowadzono w okresie styczeń – marzec 2008, zostało przygotowane przez Benefactor (firma doradczo-szkoleniowa) i serwis GazetaPraca.pl, szczegółowe wyniki można znaleźć na stronie internetowej [www.gazetapraca.pl](http://www.gazetapraca.pl)

szkoleń, najprawdopodobniej niewiele one wniosą. Pracując nad rozwojem kompetencji i motywacji pracowników warto zwrócić się do osób, których to bezpośrednio dotyczy, czyli samych pracowników.

Tylko 16% uczestników<sup>53</sup> jest przekonanych, że działy HR zajmują się strategicznym zarządzaniem zasobami ludzkimi. Aby sprostać temu wyzwaniu, w pierwszej kolejności dyrektorzy HR powinni stać się pełnoprawnymi członkami zarządzających. Powinni mieć realny wpływ na definiowanie strategii organizacji, a zatem decydować o tym co dziś i w przyszłości, będzie stanowiło przewagę konkurencyjną firmy.

Strategia działu HR powinna bezpośrednio wynikać ze strategii całej organizacji. *Wszystkie decyzje i działania działu HR powinny być konsekwencją decyzji strategicznych, które podjęto się na samym początku. W przeciwnym wypadku trudno będzie dostrzec w nich jakąś logikę, a pracownicy będą mieli poczucie, że są poddawani kolejnym niepotrzebnym i uciążliwym eksperymentom*<sup>54</sup> – podsumowuje Bartosz Kozłowski z Benefactora.

Analizując wyniki badań, stwierdzić należy, iż w celu polepszenia sytuacji, w pierwszej kolejności należałoby zastanowić się, jakimi kwestiami działy personalne powinny się zajmować, które natomiast niepotrzebnie zużywają naszą energię. Z pewnością znajdują się elementy, które marnują dużej ilości naszych zasobów, a nie mają znaczenia strategicznego. Można pomyśleć również o tym, czy niektórych działań nie da się zlecić na zewnątrz organizacji (outsourcing). Wszystko, rzecz jasna, w oparciu o długoterminową i odpowiedzialną strategię firmy.

Kolejne badanie, których wyniki zostaną zaprezentowane poniżej, są już znacznie bardziej optymistyczne i skłaniają do stwierdzenia, że polskie organizacje systematycznie dążą do polepszenia swoich standardów i silnego umocowania strategii, opartej na polityce personalnej.

Obraz funkcji personalnej firmy, zależy przede wszystkim od jej rozmiarów i udziale w rynku. Po trudnym okresie transformacji również polskie przedsiębiorstwa doceniły wartość dobrze przygotowanej strategii z dziedziny zarządzania zasobami ludzkimi, jako podstawy rozwoju i optymistycznego patrzenia na przyszłość firmy. Obecnie wiele polskich organizacji świadomie dba o rozwój funkcji personalnej, starając się dorównać światowym markom i globalnym standardom.

Badanie „Nawigator HR”, wskazały jednoznacznie, że rola działu personalnego systematycznie rośnie (już ponad ¼ polskich przedsiębiorstw wskazuje na strategiczną rolę HR, jako partnera wewnętrznego i kreatora rozwoju) i jest kompatybilna ze strategią firmy, co właściwie uznać można za proces naturalny, zważywszy na nieustanne zmiany na globalnym rynku – jest to wyraz nowych czasów.<sup>55</sup> Prezes Hay Group Polska M. Kuczkiewicz komentuje to następująco: *Jako partner dla Zarządu, działy personalne nie tylko współtworzą strategię firmy, ale także wskazują sposoby optymalnego wykorzystania potencjału pracowników i całej organizacji. Coraz częściej inspirują również przedsiębiorstwa*

---

<sup>52</sup> Badania „Barometr HR 2008”

<sup>53</sup> Ibidem

<sup>54</sup> Cytat ze strony [www.gazetapraca.pl](http://www.gazetapraca.pl), (pobrano 05.05.2011 r., godz. 19.40)

<sup>55</sup> Przeprowadzone w roku 2009 w Polsce przez firmę Hay Group, wzięły w nim udział 43 przedsiębiorstwa, wyniki badań dostępne są na stronie: [www.haygroup.pl](http://www.haygroup.pl)

do poszukiwania nowych rozwiązań w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, a tym samym ułatwiają im adaptację do zmian wynikających z otoczenia rynkowego.<sup>56</sup>

Polskie firmy coraz częściej oczekują od działów HR pełnienia coraz bardziej zaawansowanych funkcji. Niech przykładem będą następujące dane: 26,1% działów personalnych (spośród badanych) pełni rolę Strategicznego Partnera dla Biznesu, a 15,9% działów pełni rolę Agenta Zmiany. *Coraz ściślejsza integracja procesów personalnych ze strategią biznesową firmy to naturalny proces, który znajduje swój wyraz w nowych oczekiwaniach wobec działów HR, a także ewolucji ich roli.*<sup>57</sup> Tendencja ta jest wyrazem brania przykładu z działalności organizacji, które już odniosły sukces na światowym rynku. Zgodnie z tym badaniem aż 68% przedstawicieli polskich firm stosuje praktykę o nazwie *Most Admired Companies (Najbardziej Podziwiane Przedsiębiorstwa)*. Sukces biznesowy bowiem przyciąga i ma wielu adoratorów oraz lepszych lub gorszych naśladowców.

Badanie wskazało również na największe wyzwania stojące wobec funkcji personalnej w przeciągu kilku najbliższych lat. Wśród nich wymieniano przede wszystkim: utrzymanie w firmie najlepszych pracowników, stworzenie elastycznej organizacji, która będzie dynamicznie reagować na zmiany rynkowe oraz rozwój kompetencji kierowniczych. Badanie, choć oparte jedynie na określonych przesłankach metodologicznych oraz wyszczególnionej grupie badawczej, przynosi pewne konkretne wnioski, które w klarowny sposób ujęła B. Giemza: *Wyniki badania potwierdziły, że polskie firmy w coraz większym stopniu doceniają rolę umiejętnego zarządzania talentami oraz pozyskania i utrzymania w firmie pracowników o najwyższym potencjale rozwojowym. Istotną rolę odgrywa przy tym tworzenie kompleksowych systemów motywacyjnych, które zapewniają firmie obecność kapitału ludzkiego niezbędnego do realizacji jej strategii na wszystkich szczeblach struktury organizacyjnej.*<sup>58</sup>

Działy personalne w polskich firmach ulegają przemianom z działów kadr, które zajmowały się wyłącznie administrowaniem sprawami pracowniczymi, w nowoczesne działy personalne, których zakres odpowiedzialności jest znacznie szerszy i odpowiada potrzebom zarządzania zasobami ludzkimi w dzisiejszych przedsiębiorstwach. Ich zadania obejmują w coraz szerszym zakresie wszystkie aspekty polityki personalnej firmy; począwszy od tworzenia strategii personalnej, poprzez rekrutację, procesy motywacyjne, aż do outplacementu – czyli monitorowanych zwolnień. Już tylko mały krok do tego, aby jakość i znaczenie polityki personalnej firmy decydowało o jej znaczeniu i pozycji na rynku. Funkcja personalna w ostatnich latach nabiera zatem swojego właściwego znaczenia i odkrywa przed polskimi przedsiębiorcami i menadżerami nowe możliwości. Odpowiednia polityka tego działu staje się podstawą długoterminowego rozwoju i przyszłego sukcesu firmy. Ważne jest jednak, by teoria i praktyka zarządzania zasobami ludzkimi stanowiły komplementarną całość, umożliwiającą wdrażanie potrzebnych i wartościowych rozwiązań.

<sup>56</sup> M. Kuczkiewicz, cytata ze strony: [www.egospodarka.pl/45050](http://www.egospodarka.pl/45050), (pobrano 03. 05. 2011 r., godz. 16.00)

<sup>57</sup> Ibidem

<sup>58</sup> B. Giemza, cytata ze strony: [www.egospodarka.pl/45050](http://www.egospodarka.pl/45050), (pobrano 03.05.2011 r., godz. 16.00)

### **Streszczenie**

Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie nowej roli działu personalnego we współczesnych organizacjach. Omówiono w nim najważniejsze, aczkolwiek nie jedyne, czynniki nowoczesnego rozwoju organizacji. Przedstawiono współczesne trendy zmian w przedsiębiorstwach przy uwzględnieniu charakterystyki globalnego rynku i jego stałej płynności. Zwrócono także uwagę na kluczowe znaczenia zarządzania zasobami ludzkimi, jako strategicznego czynnika rozwoju. Powstawanie nowych form pracy oraz nieustanna ewolucja zmuszają nas do przewartościowań, zwłaszcza na poziomie roli funkcji personalnej w przedsiębiorstwie. Wszystkie te czynniki wskazują na jasno, jak wielki postęp przeszła organizacja i jakie stawiane są przed nią wymagania. Rozwój w przyszłości zależy od analizy przeszłości. Z tego względu w publikacji opisano także rys historyczny przemian działu personalnego firmy, uwzględniając przy tym tendencje rozwoju zwłaszcza od okresu „rewolucji przemysłowej”, będącej kamieniem milowym w odkrywaniu nowego znaczenia organizacji. Wskazano także na nowe zadania i rolę działu personalnego firmy. Dział ten nabrał zupełnie nowego, wręcz strategicznego znaczenia i to właśnie od jego organizacji, struktury i odpowiedniego zarządzania, zależy w ogromnym stopniu sukces przedsiębiorstwa. Stały rozwój kadr i długofalowe plany opierać się muszą na fachowej i kompleksowej wiedzy oraz wzajemnej współpracy wszystkich elementów organizacji. Funkcja personalna z biegiem czasu stała się nadrzędną funkcją przedsiębiorstwa, a jej strategiczne znaczenie jest dzisiaj niezaprzeczalne. Pracownik to najważniejsze dobro i jako takie musi zostać w sposób jak najbardziej efektywny wykorzystane, uwzględniając przy tym potrzeby wszystkich stron.

### **Summary**

The aim of this article is to present a new role of Human Resources Department in modern business. It discusses the most important but not only factors of organizations' modern development. It presents contemporary trends in corporations, taking into consideration characteristics of the global market and its solid liquidity. It also highlights the vital importance of human resource management as a strategic aspect of development. The emergence of new forms of work and the constant evolution forces us to reevaluation, especially at the level of the role of the personnel function in the company. All these factors clearly indicate how much progress the organization has undergone and what are the requirements for the future. The possibility of development in the future depends on the analysis of the past. For this reason, this publication also describes the historical background of HR transformations, including the trends of development especially from the period of "industrial revolution", which is an important milestone in the discovery of new meaning to the organization. The role of the HR of and the new tasks were appointed. The success of the company depends to a great extent on this department and its structure and proper management, as it took on a whole new, even strategic significance. The constant development of human resources and long-term plans must be based on expertise, comprehensive knowledge and mutual cooperation of all elements of the organization. The human resources in the

course of time became the primary function of the company and its strategic importance is undeniable today. Employee is the most significant part of the enterprise, and must be utilized in the most efficient way, taking into account the needs of all parties.

### **Bibliografia**

1. Adamiec M., Kożuszniak B., *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Aktor – Kreator – Inspirator*. Katowice 2000
2. Armstrong M., *Zarządzanie ludźmi. Praktyczny przewodnik dla menadżerów liniowych*, przeł. G. Skoczylas. Poznań 2007
3. Armstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, przeł. A. Hędrzak, M. Patkaniowski, J. Pers, I. Podsiadło, A. Unterschuetz, L. Wójcik, wyd. IV. Kraków 2007
4. Bańka W., *Zarządzanie personelem: teoria i praktyka*. Toruń 2000
5. Gableta M., *Człowiek i praca w zmieniającym się przedsiębiorstwie*. Wrocław 2003
6. Górecka K., *Ewolucja funkcji personalnej zarządzania zasobami ludzkimi*, tekst pobrany ze strony internetowej [www.21.edu.pl/ks/3/117.doc](http://www.21.edu.pl/ks/3/117.doc), (pobrano 23.04. 2011 r.)
7. Griffin R. W., *Podstawy zarządzania organizacjami*, przeł. M. Rusiński. Warszawa 1998
8. Kostera M., *Zarządzanie personelem*. PWE. Warszawa 2000
9. Lewicka D., *Zarządzanie kapitałem ludzkim w polskich przedsiębiorstwach*. Warszawa 2010
10. Lipka A., *Strategie personalne firmy*. Kraków 2000
11. Matthews J. J., Megginson D., Surtees M., *Rozwój zasobów ludzkich*, tłum. A. Czardybon, M. Strzelecka. Gliwice 2009
12. *Najlepsze praktyki zarządzania zasobami ludzkimi w Polsce. Studium przypadków*, red. A. Pocztowski. Kraków 2004
13. Piotrkowski K., *Organizacja i zarządzanie*. Warszawa 2001
14. Pocztowski A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Kraków 2003
15. Pocztowski A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi: zarys problematyki i metod*. Warszawa 2003
16. Rogowski W., *Błędna „5” outsourcingu*, (w:) „CIO Magazyn Dyrektorów IT”. Warszawa, 2006
17. Suchar M., *Rekrutacja i selekcja personelu*, wyd. III. Warszawa 2009
18. Szalkowski A., *Wprowadzenie do zarządzania personelem*. Kraków 2000
19. Zając Cz., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Poznań 2007
20. *Zarządzanie kadrami*, red. T. Listwan, 2006
21. *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, red. H. Król, A. Ludwicyński. Warszawa 2006
22. *Zarządzanie zasobami ludzkimi w Polsce. Przeszłość, teraźniejszość, przyszłość*, red. S. Borkowska. Warszawa 2007
23. [www.21.edu.pl](http://www.21.edu.pl)
24. [www.egospodarka.pl](http://www.egospodarka.pl)
25. [www.haygroup.pl](http://www.haygroup.pl)
26. [www.gazetapraca.pl](http://www.gazetapraca.pl)



# **SPRAWOZDANIA Z KONFERENCJI**



**Cezary Tomasz SZYJKO**  
Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach

**BEZPIECZNA BIOMASA DLA POLSKI**  
**sprawozdanie z warsztatów naukowych:**  
**"Gospodarka paliwem biomasowym. Nowe definicje, kwalifikacje, pomiary,**  
**rozliczanie, bilans"**  
**28 czerwca 2012 roku, Warszawa**



Wykorzystanie paliw biomasowych do produkcji energii i ciepła w Polsce systematycznie wzrasta. Jest to związane m.in. z restrykcyjnymi wymogami Komisji Europejskiej względem zwiększania udziału OZE w krajowym systemie produkcji energii. By dana partia energii wytworzona z biomasy była jednak uznana za energię OZE, istnieje szereg wymogów i procedur, które muszą zostać spełnione przez przedsiębiorstwo energetyczne.

Warsztaty były kontynuacją cyklu Krajowego "Forum spalania biomasy", które odbyło się w dniach 20-21 kwietnia 2012 roku w siedzibie Politechniki Częstochowskiej. Zgromadziło ponad 230 przedstawicieli kluczowych przedsiębiorstw w kraju. Forum to zdaniem ekspertów największe w Polsce wydarzenie poświęcone wykorzystaniu ekologicznego paliwa, jakim jest biomasa.

Maria Przekopowska, Dyrektor Zarządzający CBE Polska, uzasadnia wybór tematyki niedoskonałością otoczenia regulacyjnego dotyczącego zagospodarowania UPS z biomasy. Dlatego też, wraz z Ekspertami seminarium, Organizatorzy zdecydowali się sformułować list otwarty, będący zbiorem postulatów i sugestii przedstawicieli i pracowników branży energetycznej, który prześlą do stosownych organów regulujących rynek.

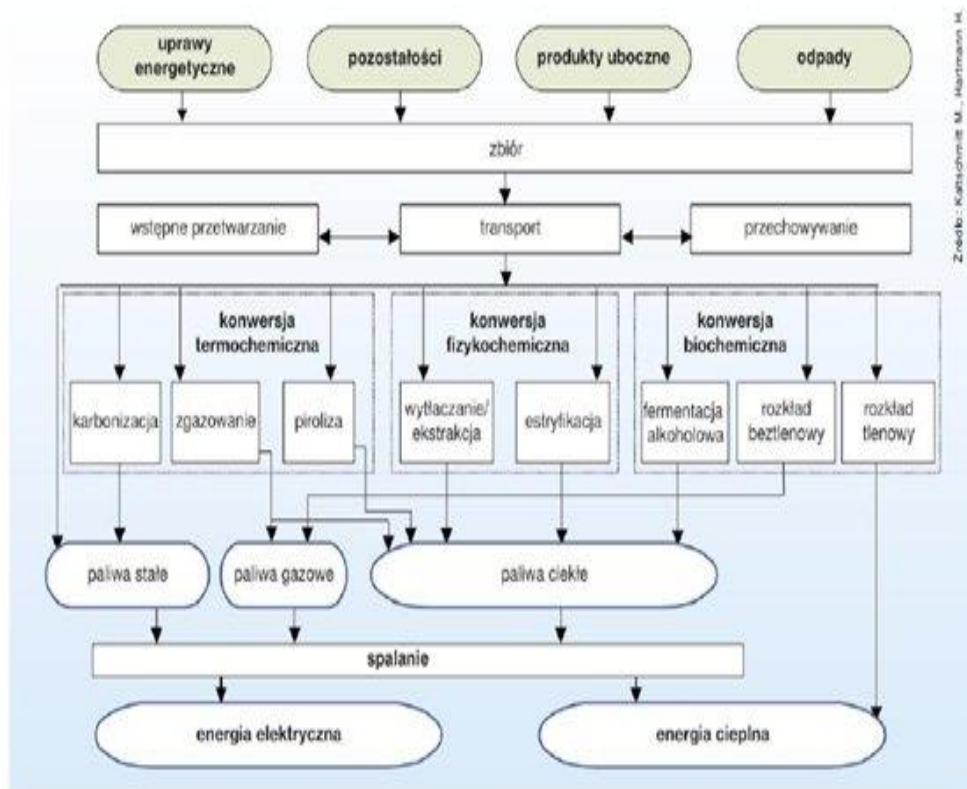
Dr Krzysztof Sadowski, Członek Zarządu, Dyrektor ds. Strategii i Rozwoju Elektrociepłowni Białostok, przypomniał, że rozwój produkcji biomasy i jej spalanie jest jednym z elementów programu "Polityka Energetyczna Polski do 2030 roku". Istotnym elementem polityki energetycznej Unii Europejskiej jest sukcesywne zwiększanie udziału energii ze źródeł odnawialnych w globalnej produkcji energii. Rozwój technologii pozyskiwania energii z odnawialnych źródeł jest więc w dużej

mierze podyktowany rozwiązaniami prawnymi wprowadzonymi w UE. Aby osiągnąć wysoki pułap udziału energii odnawialnej w bilansie zbiorczym produkcji energii, należy wdrożyć odpowiednie rozwiązania. Najlepszym wydaje się być spalanie i współspalanie biomasy w kotłach energetycznych i ciepłowniczych. Rozwiązanie to jest atrakcyjne zarówno ze względu na relatywnie niskie koszty produkcji energii, jak również niewielką emisję w porównaniu z innymi konwencjonalnymi źródłami energii.

Uczestnicy seminarium byli zgodni, że najważniejszymi korzyściami, które płyną z rozwoju biogazowni, są: strukturalna przebudowa energetyki w oparciu o zrównoważony rozwój, napływ prywatnego kapitału na obszary wiejskie oraz stabilizacja dostaw energii. Ponadto w obszarze bezpieczeństwa ekologicznego korzyścią jest redukcja emisji CO<sub>2</sub> w produkcji energii, ograniczenie degradacji środowiska w wyniku wydobywania paliw kopalnych oraz nieorganizowanych procesów biorozkładu deponowanej biomasy i emisji metanu do atmosfery, utylizacja odpadów z produkcji rolnej i przetwórstwa rolno-spożywczego. W aspekcie korzyści ekonomicznych i społecznych wyróżnić można: wykorzystanie potencjału energetycznego biomasy, oszczędzanie zasobów paliw kopalnych, nieodnawialnych, zmniejszenie kosztów surowców energetycznych, stymulacja rozwoju nowoczesnych technologii, rozwój lokalnych rynków pracy, zwiększenie bezpieczeństwa energetycznego kraju oraz wypełnienie międzynarodowych zobowiązań w zakresie redukcji emisji szkodliwych substancji do atmosfery. Rozwój biogazowni wpisuje się w realizację zobowiązań wobec Unii Europejskiej.

Przyspieszenie rozwoju tego sektora w Polsce wymaga jednak wprowadzenia wielu usprawnień regulacyjnych. Maria Duczmal, Radca prawny z Departamentu Gospodarki Odpadami Ministerstwa Środowiska przedstawiła najnowsze projektowane rozwiązania prawne zagospodarowania produktów ubocznych spalania biomasy. Potrzebna jest też edukacja i akceptacja społeczna. Wiele kontrowersji budzi na przykład zagospodarowanie produktów ubocznych spalania. W zależności od charakteru wykorzystywanego paliwa, a także od kodu odpadów i odpowiednich regulacji prawnych UPS są utylizowane, składowane bądź zagospodarowywane. Technologie gospodarczego ich wykorzystania umożliwiają zredukowanie ilości odpadów i tym samym zmniejszenie ich ekologicznej szkodliwości. Biomasa może być używana na cele energetyczne w procesach bezpośredniego spalania biopaliw stałych (np. drewno, słoma, osady ściekowe), przetwarzana na paliwa ciekłe (np. estry oleju rzepakowego, alkohol) bądź gazowe (np. biogaz rolniczy, biogaz z oczyszczalni ścieków, gaz wysypiskowy). Konwersja biomasy na nośniki energii może odbywać się metodami fizycznymi, chemicznymi, biochemicznymi. Możliwości produkcji energii z surowców roślinnych przedstawiono na rysunku nr 1.

Rysunek nr 1: Możliwości produkcji energii z surowców roślinnych



Rys. 1. Produkcja energii z surowców roślinnych

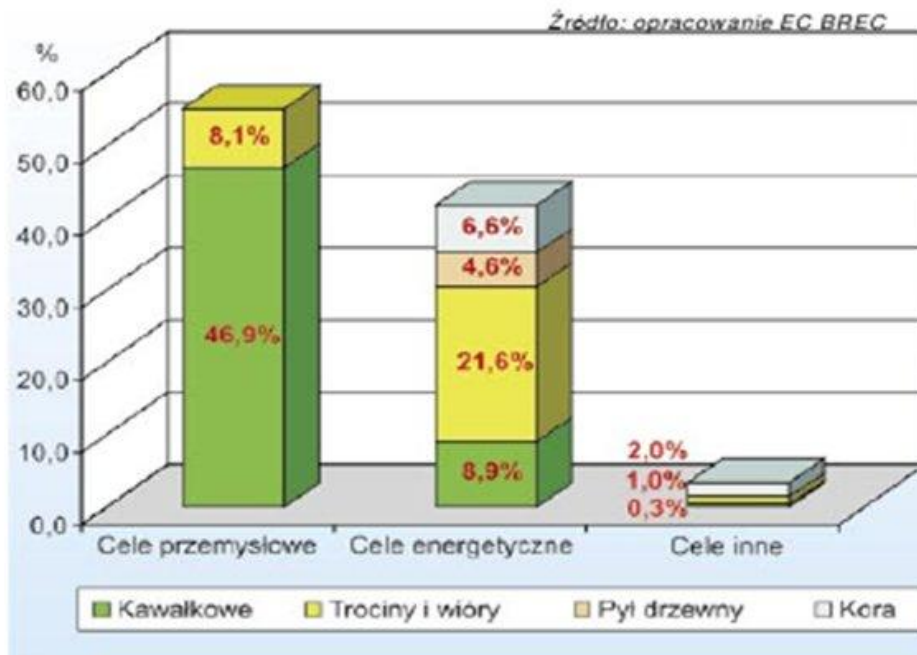
**Źródło:** [www.krupers.info](http://www.krupers.info)

Zdzisław Skorupa, Kierownik Projektu z Biura realizacji inwestycji „Zielony Blok” w Elektrowni Połaniec GDF Suez Polska zaprezentował plany i strategiczne kierunki zagospodarowania popiołów z kotła fluidalnego opalanego na biomasę w najnowszej inwestycji GDF Suez. Ekspert zauważył, że w projekcie Rozporządzenia Ministra Środowiska (z dnia 1 grudnia 2010 roku) w sprawie procesu odzysku R10, substancje powstające w procesie beztlenowego rozkładu obornika, gnojówki, gnojowicy, odpadów roślinnych pochodzących z rolnictwa i przetwórstwa rolno-spożywczego zostały zwolnione z obowiązku spełnienia wymogów:

- jak komunalne osady ściekowe;
- przed ich zastosowaniem poddania rozdrobnieniu;
- stosowania na glebach, na których nie są przekroczone wartości dopuszczalne stężenia substancji określonych w rozporządzeniu Ministra Środowiska z dnia 9 września 2002 r. w sprawie standardów jakości gleby oraz standardów jakości ziemi;

- stosowania w taki sposób i w takiej ilości, aby ich wprowadzenie do gleby nie spowodowało przekroczenia w niej dopuszczalnych wartości metali ciężkich (Cr, Pb, Cd, Hg, Ni, Zn, Cu);
- spełnienia wymagań dotyczących dopuszczalnych wartości zanieczyszczeń określonych dla nawozów organicznych;
- w celu określenia dawki możliwej dostosowania na glebach, prowadzenia badań w laboratoriach posiadających certyfikat akredytacji lub certyfikat wdrożonego systemu jakości.

Zdaniem dr Ireneusz Olejarski z Instytutu Badawczego Leśnictwa, na cele energetyczne przeznaczane jest 44% ogólnej ilości biomasy odpadowej produkowanej przez przemysł drzewny. Są to przede wszystkim trociny i wióry pochodzące głównie z przemysłu tartacznoego oraz w mniejszym stopniu z przemysłu meblarskiego i płyt drewnopochodnych (rysunek nr 2).



Rys. 2. Struktura zagospodarowania drzewnych odpadów przemysłowych według ich rodzaju

Źródło: [www.krupers.info](http://www.krupers.info)

Maria Przekopowska, Dyrektor Zarządzający *Center for Business Education*, zaprosiła uczestników Seminarium na II Krajowe Forum Spalania Biomasy, które odbędzie się w dniach 17-18 kwietnia 2012 roku w Krakowie. Już dziś wszyscy zainteresowani mogą zgłaszać wnioski i sugestie do przyszłej dyskusji. Więcej szczegółów na stronie organizatora: <http://spalaniebiomasy.pl/inne-wydarzenia/52-seminarium-zagospodarowanie-produktow-ubocznych-spalania-biomasy.html>

Zdjęcia nr 1 i 2: Zdjęcia z seminarium



Źródło: CBE Polska









**Cezary Tomasz SZYJKO**

Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach

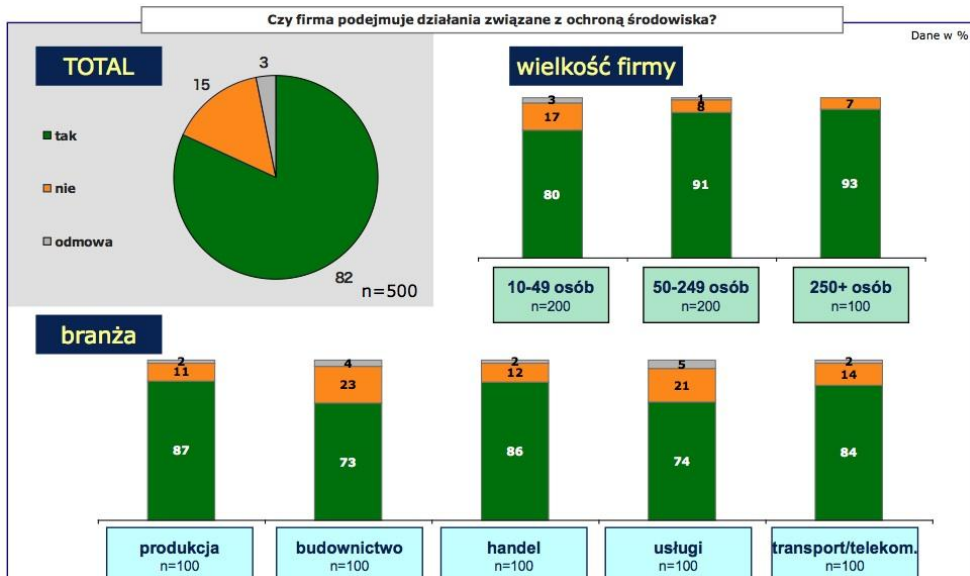
**BEZPIECZEŃSTWO EKOLOGICZNE A POSTAWY POLSKICH  
PRZEDSIĘBIORCÓW**  
**sprawozdanie z debaty naukowej pt. „Biznes – Ekologia – Społeczeństwo”**

W dniu 27 czerwca 2012 roku, w Pałacu na Wodzie w warszawskich Łazienkach Królewskich, odbyła się druga debata GREENCROSS wysokiego szczebla pt. „Biznes – Ekologia – Społeczeństwo”, w której uczestniczyli przedstawiciele biznesu, administracji, nauki, organizacji pozarządowych i mediów. Podczas spotkania, które poprowadził redaktor Jarosław Kuźniar (TVN, TVN24), zaprezentowano wyniki trzeciej edycji badania „Biznes a ekologia. Postawy wobec ochrony środowiska”, inicjatywy, która ma nie tylko podnosić świadomość ekologiczną, ale przede wszystkim pomagać w prowadzeniu efektywnego dialogu pomiędzy biznesem i innymi grupami interesariuszy.

Badanie „Biznes a ekologia. Postawy wobec ochrony środowiska” przeprowadzone w 2011 roku przez GfK Polonia na zlecenie Green Cross Poland, obejmowało samoocenę wpływu firmy na środowisko, rodzaje i motywy podejmowanych działań proekologicznych, zauważane przez firmy korzyści i utrudnienia w działaniach na rzecz ochrony środowiska oraz poziom gotowości do dialogu z różnymi partnerami. Przedsiębiorstwa poddane badaniu zróżnicowano wg wielkości oraz profilu działalności.

Przewodniczący Rady Dyrektorów *Green Cross International*, **dr Jan Kulczyk** wyraził przekonanie, że możliwe jest prowadzenie biznesu z poszanowaniem środowiska przyrodniczego człowieka, ponieważ „(...) od wielu lat z żelazną konsekwencją zabiegam o to, żeby wszystkie realizowane przez nas przedsięwzięcia nie tylko spełniały normy ekologiczne, ale wręcz wyznaczały standard korporacyjnej troski o losy środowiska przyrodniczego (...)”.

Rysunek nr 1: Podejmowanie działań związanych z ochroną środowiska



Źródło: PBS DGA SA



# RECENZJE



**Alfred LUTRZYKOWSKI**

Wydział Politologii i Studiów Międzynarodowych Uniwersytetu Mikołaja Kopernika

**RECENZJA KSIĄŻKI DR CEZAREGO TOMASZA SZYJKO**

**pt.: Klimat dla klimatu:**

**polskie samorzady terytorialne wobec priorytetów zrównoważonego rozwoju**

**Wydawnictwo Wyższej Szkoły im. Jańskiego, 2012**

**ISBN 978-83-87897-62-8**

Recenzowana praca jest jednym z nielicznych w Polsce podręczników do przedmiotu bezpieczeństwo energetyczne, wykładanego w szkołach wyższych na kierunkach stosunki międzynarodowe, europeistyka i politologia. Celem głównym podręcznika jest opisanie i analiza całokształtu zjawisk, składających się na bezpieczeństwo energetyczne i ekonomiczne, z uwzględnieniem specyfiki liberalizującego się rynku UE. Natomiast celem szczegółowym jest przedstawienie zagrożeń i wyzwań, głównych obszarów niestabilności i konfliktów oraz działań podejmowanych przez władze samorządowe na rzecz umacniania bezpieczeństwa energetycznego mieszkańców. Lektura podręcznika pozwala na zapoznanie się z najważniejszymi tendencjami i ewolucją modelowania zrównoważonego rynku energii w UE.

Książka ukazuje się zaraz po czwartym Szczycie Ziemi: Konferencji Rio+20 w Rio de Janeiro. Autor słusznie koncentruje się wokół idei budowania „zielonej gospodarki” w celu osiągnięcia zrównoważonego rozwoju. Praca jest przygotowana przez Autora młodej generacji, pracującego pod kierunkiem wybitnych znawców współczesnych zagadnień energetycznych w Instytucie Stosunków Międzynarodowych Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach, a wydana przez jedną z uznanych niepublicznych polskich uczelni – Wyższą Szkołę im. B. Jańskiego. Warto podkreślić, że jest to kolejna już publikacja Autora wydana we współpracy z ww. Uczelnią („Jak dodać gazu” 2012). I tym razem otrzymaliśmy kolejne dojrzałe naukowo dzieło wypełniające lukę w polskiej nauce o zrównoważonym rozwoju. Czytelnik dostaje do ręki solidną „encyklopedię” współczesnych zagadnień klimatyczno-energetycznych. Monografia zasługuje na wysoką ocenę.

W realizacji priorytetów zrównoważonego rozwoju, wiodącą rolę do odegrania mają samorzady terytorialne, władze lokalne oraz regionalni przedsiębiorcy. Dr C. Szyjko przyjmuje, że rozwój zrównoważony jest koncepcją, która wymaga aktywności na różnych poziomach organizacji, począwszy od globalnego, a skończywszy na lokalnym. Trafnie Autor uważa, że to właśnie skala lokalna, a zwłaszcza skala miasta, ze względu na funkcje miasta w sieci osadniczej i szeroki zakres oddziaływań na region bliższy i dalszy, jest najbardziej odpowiednia do realizacji tej koncepcji. Dotyczy to szczególnie miast dużych, obszarów metropolitalnych, ale także tych średnich i mniejszych. W tym kontekście Autor analizuje projekt miasta Masdar, które ma spełnić marzenie o stworzeniu zrównoważonego miasta neutralnego pod względem emisji dwutlenku węgla i napędzanego w całości energią odnawialną (rozdział 8).

Opis tak geograficznie odległego od Polski projektu, Autor uzasadnia koniecznością analizy wizji najbardziej obecnie zmaterializowanej na naszej planecie i podkreśla, że warto uczyć się od najlepszych. Słusznie, ale zrównoważony rozwój miasta nie nastąpi jednak samorzutnie. Musi być odpowiednio zaplanowany, zarówno w sferze społeczno-gospodarczej, przyrodniczej, jak i przestrzennej miasta. Wymaga zatem przyjęcia określonego modelu rozwoju zrównoważonego, takiego jak np. *smart growth*. Dr Szyjko formułuje tu pewną analogię pomiędzy współczesnym modelem *smart growth* a zakorzenionym w polskiej literaturze micie o szklanych domach, przytaczając we Wstępie fragment powieści Stefana Żeromskiego „Przedwiośnie”.

W pierwszej części książki Autor skupia się na stopniu zrównoważenia systemu polskich regionów, o którym będzie decydować nieznowelizowana legislacja, a elastyczne elementy, którymi w znaczącym stopniu można sterować na poziomie lokalnym. Można więc, i należy, odpowiednio zaplanować i realizować rozwój regionu tak, aby uczynić je bardziej zrównoważonym, i to zarówno w aspekcie społeczno-gospodarczym, jak i przestrzennym. Zdaniem Autora, kluczem do połączenia strefy społecznej z gospodarką lokalną może być koncepcja EVEN-ów (ekologicznych węzłów energetycznych) bazujących na OZE opracowana przez Wojciecha J. Kuczkowskiego. EVEN-y doskonale wpisują się w ideę zrównoważonego rozwoju i mogą w dużym stopniu przyczynić się do restrukturyzacji polskiej energetyki wysokoemisyjnej.

Z informacji przekazywanych oficjalnie do Komisji Europejskiej wynika, że w Polsce trwa największy w historii naszej energetyki boom inwestycyjny. Rozwija się budowa kolejnych linii elektroenergetycznych, a w ciągu kilku najbliższych lat ma powstać europejski jednolity rynek energetyczny, w którym ma uczestniczyć Polska. Zdaniem Autora, samorządy mają sprzymierzeńca w *Prawie energetycznym*. Zgodnie z tymi regulacjami, sporządzając dla obszaru swojego działania plany rozwoju, przedsiębiorstwa energetyczne muszą uwzględniać miejscowy plan zagospodarowania przestrzennego i kierunki rozwoju gminy. Mają również obowiązek przekazywania informacji samorządom co do planowanych przedsięwzięć dotyczących terenu danej gminy. Te zasady Autor omawia w świetle „Polityki energetycznej Polski do 2025 r.” Zakłada się w nim również zwiększenie kompetencji samorządów w energetyce i wzmocnienie ich pozycji wobec przedsiębiorstw energetycznych.

W rozdziale 1 pt.: „Ewolucja zadań samorządności lokalnej w Polsce” omówiona została rola polityki regionalnej UE. Autor ukazuje zagrożenia dla jej prawidłowej realizacji, jak np.: niedostatek lub błędy w jej koordynacji; brak odpowiednio przygotowanych kadr urzędników, ich odpowiedzialności itp. Może to generować występowanie różnorodnych nieprawidłowości w absorpcji i właściwym wykorzystaniu środków unijnych w różnych obszarach, w tym i ochrony środowiska. Występują też istotne różnice między zarządzaniem funduszami przedakcesyjnymi i strukturalnymi po osiągnięciu członkostwa w UE danego państwa. I to zarówno co do skali (wielkości) wyasygnowanych przez UE środków, jak i zasad, norm i kryteriów w rozliczaniu się z ich wykorzystania przez kraj – beneficjenta.

Kolejny rozdział zatytułowany: „Znaczenie energetyki odnawialnej dla rozwoju regionalnego” jest poświęcony zielonym, odnawialnym źródłom energii, które stanowią alternatywę dla tradycyjnych paliw kopalnych. Autor słusznie zauważa, że

w Polsce wykorzystanie OZE pozostaje na stosunkowo niskim poziomie. Celem rozdziału jest analiza stanu obecnego oraz prognoza rozwoju energetyki niekonwencjonalnej w Polsce w świetle zobowiązań unijnych. Autor kompleksowo omawia problematykę związaną z wykorzystaniem energii słonecznej, energii wiatru, energii geotermalnej, energii wodnej i energii pochodzącej z biomasy. W 2020 roku 15% energii elektrycznej w Polsce będzie musiało być wytwarzane ze źródeł odnawialnych, ale Komisja Europejska i część krajów Wspólnoty uważają, że UE powinna iść krok dalej i zredukować emisję CO<sub>2</sub> o 30 proc. Autor poszukuje odpowiedzi na pytanie czy propozycje KE są realne w odniesieniu do Polski?

Odpowiedź na powyższe pytanie pada w następnym trzecim rozdziale, w którym analizowany jest projekt Ustawy o OZE. Celem nowelizacji *Prawa energetycznego* powinno stać się stworzenie warunków rozwoju sektora produkującego czystą energię w Polsce. Od tego, w jakim kształcie zostanie przyjęte nowe prawo, zależy między innymi to, czy w najbliższych latach, w sektorze energetyki odnawialnej, powstaną dziesiątki tysięcy nowych miejsc pracy w regionach. Ustawowy obowiązek stałego odnawiania certyfikatów powoduje, że przyszli instalatorzy OZE wyposażeni w innowacyjną wiedzę będą niczym generałowie wielkich armii, bez przywództwa, których są one osłabione bądź zupełnie nieużyteczne.

Rozdział 4 pt.: „Odzysk energii z odpadów komunalnych na potrzeby samorządowe” to analiza nowoczesnych systemów gospodarki odpadami komunalnymi w świetle ustawodawstwa Unii Europejskiej. Autor twierdzi, że bez ich dynamicznego rozwoju trudno oczekiwać racjonalnego i wymaganego przez prawo wspólnotowe i krajowe rozwoju gospodarki odpadami komunalnymi w Polsce. Autor pokazuje przy tym, jak wiele jest różnego rodzaju uwarunkowań i co musimy jeszcze zrobić. Doświadczenia budowy i eksploatacji ponad 400 spalarni odpadów komunalnych w Europie, i ponad 900 funkcjonujących na całym świecie, wskazują jednoznacznie, że ich eksploatacja nie wiąże się z żadnym ryzykiem. Czy są u nas potrzebne, czy nie ma alternatywnych? Pytanie to jest retoryczne, a rozdział 4 to potwierdza.

Rozdział 5 poświęcony jest jeszcze bardziej kontrowersyjnej tematyce: polskiemu programowi atomowemu. W obliczu wzrastającego zapotrzebowania na energię, Polska musi podjąć strategiczne decyzje w tym zakresie. Rada Ministrów przyjęła specjalną uchwałę o rozpoczęciu prac nad Programem Polskiej Energetyki Jądrowej oraz o powołaniu Pełnomocnika Rządu ds. Polskiej Energetyki Jądrowej. Celem programu jest uruchomienie pierwszej elektrowni jądrowej już w roku 2020. Istnieje jednak jeszcze wiele problemów, które muszą zostać jak najszybciej rozwiązane, w tym na szczeblu lokalnym, gdzie wskazuje się wstępne lokalizacje. Autor jest zwolennikiem budowy polskiej bazy intelektualnej dla edukacji, szkolenia i treningu personelu instytucji nadzorujących i przyszłych instalacji jądrowych.

Lokalna współpraca, dialog i zrozumienie są również konieczne przy eksploatacji gazu łupkowego. Autor słusznie zauważa, że ewentualna eksploatacja gazu łupkowego robi furorę w polskich mediach i już zmienia krajobraz energetyczny Europy. Aktualnie, zakładając, że obecne zapotrzebowanie na gaz się utrzyma, udokumentowane złoża gazu ziemnego wystarczą na pokrycie tego zapotrzebowania przez następne kilkadziesiąt lat. Prawdą jest, że do chwili obecnej w Polsce nie odkryto jeszcze żadnego niekonwencjonalnego złoża gazu ziemnego typu *shale gas*. Jednakże jest prawdopodobne, że w przyszłości złoża

tego typu zostaną odkryte i udokumentowane, a ich eksploatacja będzie ekonomicznie opłacalna. Wówczas wykorzystanie niekonwencjonalnych złóż gazu ziemnego może odegrać istotną rolę w przemyśle naftowym i bilansie energetycznym naszego kraju. Autor zwraca uwagę na fakt, że warunkiem koniecznym do uzyskania tej informacji jest wykonanie przez przedsiębiorców posiadających koncesje zaplanowanych prac geologicznych, w tym w szczególności wielu nowych wierceń w najlepiej rokujących rejonach.

W rozdziale 7 Autor omawia perspektywiczne formy energooszczędnego transportu publicznego. Samochody są i w perspektywie najbliższych 20-30 lat bez wątpienia pozostaną najważniejszym środkiem transportu zarówno pasażerskiego, jak i towarowego. Będą to z pewnością auta zużywające mniej paliwa, z alternatywnymi napędami – hybrydowymi, elektrycznymi, gazowymi czy wykorzystującymi ogniwa wodorowe – niskoemisyjne. Część z państw europejskich osiągnie te założenia szybciej, inne wolniej. Polska zapewne należeć będzie do tej drugiej grupy. Obok braku systemowych instrumentów finansowych stymulujących zakup aut spełniających najwyższe europejskie normy emisyjne, kluczową barierą na drodze budowy w Polsce systemu zrównoważonego transportu są kwestie społeczne i psychologiczne, a także mentalne.

Przyszłość rynku motoryzacyjnego jest z pewnością związana z wykorzystaniem techniki silników elektrycznych. Z powodu coraz większych ograniczeń dotyczących emisji CO<sub>2</sub> oraz coraz większej niepewności rynku ropy, producenci są zmuszeni szukać alternatywnych rozwiązań motoryzacyjnych. Pojazd elektryczny, który będzie miał osiągi porównywalne z samochodem spalinowym, szczególnie dotyczące zasięgu i czasu ładowania, zapewni swojemu producentowi wielki sukces na rynku motoryzacyjnym. Autor przyznaje, że wiele lat upłynie nim nastąpi wyraźna wymiana pojazdów konwencjonalnych na hybrydowe i elektryczne. Zatem przez lata będzie istniała potrzeba utrzymania infrastruktury umożliwiającej pobieranie zarówno paliwa tradycyjnego, jak i elektrycznego – z punktów ładowania. Ale polskie samorzady już dzisiaj muszą przysmyślać się do stworzenia odpowiedniej infrastruktury, aby ładowanie akumulatorów było jak najłatwiejsze.

Zarządzanie energetyką zrównoważoną w obiektach samorządowych jest kluczowym tematem Rozdziału 9. Obiekty sportowe oddane na Euro 2012 są najnowszym i najlepszym przykładem nowoczesnego zastosowania współczesnych modeli zarządzania energią. Podczas budowy polskich stadionów wprowadzono m.in. system umożliwiający gromadzenie wody deszczowej w specjalnych zbiornikach i wykorzystywanie jej do nawadniania murawy oraz spłukiwania toalet. Zastosowane rozwiązania umożliwiają operatorom każdego ze stadionów ubieganie się o certyfikat EMAS. Kolejny Rozdział Autor poświęcił omówieniu wybranych sposobów efektywnego finansowania inwestycji energetycznych w polskich gminach. Krajowy Program Inwestycyjny, porównywany jest z Planem Marshalla, ze względu na skalę potrzebnych inwestycji, którą dr Szyjko szacuje na 200 mld zł do 2020 roku. Analiza przedinwestycyjna stanowi integralną część procesu inwestycyjnego. Inwestorzy coraz częściej korzystają np. z procedury *Vendor due diligence*, która ma za zadanie zidentyfikowanie ewentualnych problemów oraz zapewnia stronie sprzedającej najbardziej efektywne wyjście z inwestycji.



Autor przypomina również o znaczeniu informatyki w skutecznym zarządzaniu w gospodarce energetycznej. Tym zagadnieniom poświęcony jest Rozdział 11. Zdaniem dr Szyjko jesteśmy świadkami bezprecedensowego przejścia do ery postkomputerowej. Sektor nowych technologii informatycznych jest jednym z najbardziej dynamicznie rozwijających się sektorów gospodarki światowej. Stale powstają innowacyjne rozwiązania technologiczne oraz oparte na nich usługi komercyjne. W ostatnim czasie coraz popularniejsze stają się usługi oparte o tzw. „chmury komputerowe”. W świecie biznesu, w którym pionierzy uzyskują znaczącą przewagę nad naśladowcami, a systemy informatyczne odgrywają ważną rolę przy podejmowaniu każdej decyzji, szybkość reakcji i sprawność systemu informatycznego umożliwia uzyskanie przewagi konkurencyjnej. Wiele działów informatycznych działa zbyt wolno, aby nadążać za zmianami, ponieważ ich systemy informatyczne są zbyt rozbudowane, aby sprawnie nimi zarządzać, i zbyt złożone, aby łatwo adaptować je do zmieniających się warunków.

Dr Szyjko jest orędownikiem prorozwojowych nowych źródeł energii i ekoinnowacji w działalności polskich samorządów, co udowadnia w Rozdziale 12. Opisano tutaj nowe źródło energii odnawialnej, bazujące na procesie osmozy, które bazuje na różnicy ciśnień między wodą słodką a słoną. Autor ocenia, że ulokowanie wykorzystujących to zjawisko elektrowni przy ujściach rzek do mórz i oceanów dać może rocznie 1,7 tys. terawatogodzin energii. Uwadze Autora nie umknęły niedawno odkryte bakterie geobakter, które dzięki swemu specyficznemu metabolizmowi, potrafią produkować energię z błota i ścieków, w których żyją. O mikrobach tych bywało już głośno – choćby dlatego, że mają one niezwykłą zdolność likwidowania zanieczyszczeń środowiska. Wielkie nadzieje wiążą więc z nimi ekolodzy. Teraz, kiedy okazało się, że geobaktery potrafią wytwarzać cieniutkie przewody elektryczne, do grona miłośników tych mikroorganizmów dołączają nanotechnolodzy i przedstawiciele przemysłu elektronicznego.

Autor koncentruje uwagę Czytelnika wokół trendów światowych. W ciągu ostatnich kilku lat wielkość powierzchni użytkowej, która jest chłodzona i/lub klimatyzowana, wzrosła kilkakrotnie. Obecnie wzrastające zapotrzebowanie na „chłód” w budynkach, pokrywane jest głównie za pomocą konwencjonalnych chłodziarek sprężarkowych. Wzrost ten spotęguje obecnie występujące problemy związane z zaspokajaniem potrzeb energetycznych, jak: szczyty zapotrzebowania w lecie, zwiększone uzależnienie od importu energii oraz zwiększona emisja CO<sub>2</sub> i problemy związane z czynnikami chłodniczymi. W celu zniwelowania tego trendu, naturalne są działania zmierzające do ograniczenia lub nawet całkowitego uniknięcia zapotrzebowania na energię do wytwarzania chłodu w budynkach na poziomie projektowym i wykonawczym.

Na koniec Autor porusza jeszcze jeden „modny” temat biogazu, który ma szansę stać się hitem energetycznej niezależności samorządów. W Rozdziale 13 biogaz opisany jest jako produkt fermentacji anaerobowej związków pochodzenia organicznego. Głównym składnikiem biogazu jest metan. Zajmuje on drugie miejsce wśród gazów powodujących efekt cieplarniany wskutek wzrastającego stężenia w atmosferze. Metan jest najprostszym węglowodorem nasyconym. Jest bezbarwnym gazem, bez zapachu, pali się niebieskim płomieniem. W rozdziale tym opisano najnowocześniejsze modele mikroinstalacji oraz wskazano na najbardziej efektywny system wsparcia dla lokalnych producentów.

Recenzowana książka jest interesującym głosem w trwającej dyskusji na temat globalnych tendencji rozwoju rynku energii. Analiza najistotniejszych zjawisk jest przedstawiona na tle najnowszych inicjatyw podejmowanych przez Unię Europejską. Istotnym atutem podręcznika jest kompleksowe zaznajomienie Czytelnika z uwarunkowaniami, koncepcjami, praktycznymi działaniami, głównymi etapami i kierunkami rozwoju rynku czystej zrównoważonej energii. Praca jest udaną syntezą tak dziś ważnego dla ekonomicznych stosunków regionalnych i lokalnych zagadnienia związanego ze zrównoważonym rozwojem.

Książka jest bardzo pożyteczna i za jej napisanie należy się Autorowi uznanie. Podkreślić też należy, iż zebrał On olbrzymią ilość danych i interesujących grafik o wysokich wartościach poznawczych. Wartość dydaktyczną podręcznika podnoszą interdyscyplinarne ćwiczenia dla studentów, które mobilizują do podsumowania zaprezentowanej wiedzy i stymulują do kreatywnych inicjatyw akademickich. Jestem przekonany, że publikacja będzie bardzo przydatna dla badaczy stosunków międzynarodowych, a przede wszystkim dla potrzeb dydaktyki akademickiej, szczególnie dla studentów kierunków: stosunki międzynarodowe, europeistyka, dziennikarstwo, politologia, ekonomia. Po pracę tę powinni również sięgnąć praktycy: pracownicy i menedżerowie administracji publicznej, działacze samorządowi, jak też mieszkańcy polskich miast i gmin, którzy mają świadomość znaczenia zrównoważonego rozwoju kraju i ich małej ojczyzny. Książkę warto też upowszechnić ze względu na istotną potrzebę podnoszenia świadomości tych problemów w jak najszerszych kręgach i środowiskach społecznych.

**Piotr KWIATKIEWICZ**

Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa z siedzibą w Poznaniu

**RECENZJA KSIĄŻKI KAZIMIERZA HAŁGASA  
pt. Byłem więźniem Gross Rosen  
oraz Dyhrenfurth. Wspomnienia więźnia – lekarza  
Wałbrzych 2011**

Kazimierz Hałgas był więźniem obozów koncentracyjnych Auschwitz, Gross Rosen i Dyhrenfurth. Pracował tam jako lekarz, a swe obozowe wspomnienia zawarł w pamiętnikach. Stanowią one ważne źródło historyczne dla studiów związanych z problematyką hitlerowskich zbrodni przeciw ludzkości. Znaczenie tych relacji wypływa z pozycji, jaką zajmował ich autor w społecznej i administracyjnej strukturze obozów, w których był osadzony oraz precyzji i szczegółowości opisów panujących w nich realiów.

Nakładem Muzeum Gross-Rosen wydane zostały po raz drugi więzienne wspomnienia Kazimierza Hałgasa z hitlerowskich obozów zagłady. Określony tytułem temat nie oddaje jednak w pełni zawartości pamiętników. Ich autor, poza wspomnianym Gross-Rosen oraz Dyhrenfurthcie, był także osadzony w KL Auschwitz. Pominięcie, tego ostatniego z wymienionych miejsc, nie odnosi się bynajmniej do treści. Tu bowiem opisane zostają pełne dzieje obozowe Kazimierza Hałgasa, które rozpoczynają się od momentu przekroczenia bramy, ze znamienym napisem *Arbeit macht frei* w Auschwitz, a kończą na odzyskaniu wolności w ostatnich dniach wojny.

Realizacja niniejszego przedsięwzięcia jest w pełni zgodna z obszarem działalności naukowej i edukacyjnej wymienionej instytucji oraz stawianymi przed nią zadaniami. Zgromadzona relacja stanowi, z jej punktu widzenia, niezwykle cenne źródło historyczne.

Dokument jest ze wszech miar bardzo charakterystyczny, gdyż prezentujący obozową rzeczywistość przez pryzmat oceny osoby więzionej ze względów politycznych i światopoglądowych, a nie etnicznych i rasowych. Co ważne i warte podkreślenia, zarzut stanowiący podstawę pozbawienia wolności autora pamiętników dotyczył szpiegostwa na rzecz ZSRR. Przesłanką, w oparciu o jaką miał on zostać postawiony wymienionemu było, jego zdaniem, przybycie na teren Generalnego Gubernatorstwa z obszarów zajętych po 17 września 1939 roku przez armię radziecką. Powrót w rodzinne strony możliwy był za sprawą zwolnienia go w marcu 1940 roku z aresztu śledczego NKWD we Lwowie. Okoliczności mogącej uchodzić za bardzo niejednoznaczną, szczególnie, jeśli zważyć losy tysięcy Polaków, którzy w przeciwieństwie do Kazimierza Hałgasa nie byli zatrudnieni w tak istotnych dla wywiadu wojskowego placówkach jak lotnisko wojskowe a pomimo to radzieckie służby bezpieczeństwa nie zwróciły im wolności. Niemniej zapisane wspomnienia wolne są całkowicie od warstwy ideologicznej i powiązanej z nią sfery poglądów politycznych. Pozostają pod tym względem całkowicie naturalne, co wzmacnia chociażby ich wartość edukacyjną, gdyż nie wymaga wprowadzania specjalnych wyjaśnień i odnośników.

Waga i znaczenie niniejszych pamiętników ściśle łączą się z osobą ich autora, a precyzyjniej pełnionej przezeń funkcji i zajmowanej w związku z nią pozycji

w obozowej strukturze społecznej i organizacyjno-administracyjnej. Wśród dziesiątek publikowanych dotąd tomów literatury martyrologicznej, w których zamieszczono relacje świadków oraz relacje własne osób przebywających w czasie drugiej wojny światowej w hitlerowskich obozach zagłady, znajduje się zaledwie kilka przekazów pochodzących od lekarzy i personelu medycznego.

Doświadczenia spisane przez Kazimierza Halgasa są i na tym polu zupełnie wyjątkowe i szczególne. Jest to w dużej mierze, jak wspomniano, konsekwencja wykonywanej podczas pobytu w obozie profesji, lecz nie tylko. Ich odmienność, a zarazem nadzwyczajność, wynika z jednej strony z niezwykle wręcz skrupulatności autora, natomiast z drugiej zaś związana jest z doświadczeniem wynikającym z jego pobytu aż w trzech różnych obozach koncentracyjnych. Pozwala to, czemu też z pewnością służy szczegółowość opisów i dbałość o detale, na dokonanie zestawienia i porównania sytuacji panującej w każdym z nich.

Dodatkowym walorem poznawczym pozostaje tu ogromna, dla pamiętników o takim charakterze, rozpiętość ram czasowych. Przeszło cztero i półroczny pobyt Kazimierza Halgasa w KL Auschwitz, a następnie Gross-Rosen i Dyhrenfurthcie, stwarza rzadką okazję do prześledzenia zachodzących w tym okresie zmian w funkcjonowaniu obozów koncentracyjnych i zagłady. Zabieg ten, uwzględniając występujące między nimi odrębności i ich charakterystykę, pozwala dostrzec na przykład wpływ wydarzeń politycznych na warunki panujące w obozie.

Osobom zainteresowanym dziejami II wojny światowej daje pewien ogólny obraz sytuacyjny dotyczący relacji zachodzącej pomiędzy rezultatami walk frontowych, a nastrojami i atmosferą w obozach, realiami bytowymi w jakich przebywali osadzeni w nich więźniowie etc. Ułatwia każdemu, nawet czytelnikowi nie posiadającemu historycznego zacięcia, dostrzeżenie różnic między rzeczywistością obozową panującą niespełna rok po wybuchu wojny z tą, znaną z ostatnich jej dni.

Obserwację taką na podstawie lektury ułatwia wspomniana już szczegółowość opisów Kazimierza Halgasa. W poprzedzającym zasadniczą treść książki wstępie, określona została ona mianem zupełnie wyjątkowej. Owa rzetelność ma swoje odniesienie głównie do działalności punktów medycznych, określanych terminem „rewirów”, chociaż nie zawęża się w swej istocie wyłącznie do nich. W sposób arcyciekawy przedstawione zostają panujące w obozach warunki sanitarne oraz stan zdrowia wolności osadzonych ludzi. Ich kondycja fizyczna oraz psychiczna, stają się mimochodem świadectwem rozmiaru dokonującej się zbrodni. Głód, choroby i wycieńczenie stają się naturalnym elementem egzystencji w tych warunkach.

Wspominana dbałość o prawdziwość przekazu, szczególnie na płaszczyźnie faktograficznej, wiąże się z pewnymi komplikacjami naukowymi. Spisane po latach wspomnienia, uzupełnione zostały mimowolnie o informacje, których w danym momencie autor nie posiadał. Fragmenty te, nie wydzielone z narracji, zakłócają wierność relacji. Niemniej za ich sprawą podniesiona zostaje jego wartość dydaktyczna.

Literacki styl oraz subtelność przekazu w najmniejszym stopniu nie umniejszają dramatyzmu całej sytuacji. Proste, pozornie nie do końca wysublimowane, słownictwo ułatwia jedynie interpretację przedstawianych zdarzeń i istniejących okoliczności. Przekazuje w bardzo czytelny sposób kreślony przez autora obraz obozowej rzeczywistości.



