

# Marek Kęsy

---

## Rozwój osobowy człowieka w ujęciu kapitału ludzkiego organizacji

---

Dydaktyka Informatyki 8, 106-115

---

2013

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

**Marek Kęsy**

Politechnika Częstochowska

**ROZWÓJ OSOBOWY CZŁOWIEKA  
W UJĘCIU KAPITAŁU LUDZKIEGO ORGANIZACJI  
A MAN'S PERSONAL PROGRESS IN THE ASPECT OF  
ORGANIZATION'S HUMAN CAPITAL**

**Słowa kluczowe:** informatyka, uczenie się, rozwój osobowy, kapitał ludzki

**Keywords:** information technology, learning, personal progress, human capital

**Streszczenie**

W artykule przedstawiono uwarunkowania cywilizacyjne powodujące konieczność rozwoju osobowego człowieka. Zaprezentowano podstawowe zagadnienia związane z pojęciem tzw. kapitału ludzkiego organizacji. Analizie poddano zmienność zasobów osobistych człowieka wywołaną upływem czasu oraz czynnikiem rozwoju technicznego, wskazując na konieczność ciągłego uczenia się. Przedstawiono podstawowe zależności dotyczące możliwości zastosowania rozwiązań technicznych w procesie uczenia się.

**Summary**

A few factors of civilization evolution are requisite of man's personal development have been presented. Some basic information connected with the organization's human capital has been described. The human resources' changes caused by elapsing time and technical progress in the aspect of need for study have been analyzed. Basic factor of possibility the technical applications in learning have been presented.

**Wprowadzenie**

Większość organizacji funkcjonujących w realiach gospodarki rynkowej w swojej działalności kierować się musi weryfikującym racjonalność gospodarowania rachunkiem ekonomicznym, który związany jest z optymalnym wykorzystaniem będących do dyspozycji środków i zasobów. O efektach działalności decydują będące do dyspozycji rzeczowe i finansowe aktywa oraz zasoby niematerialne o wymiernej i niewymiernej wartości. Niewycenione zasoby niematerialne stanowią tzw. kapitał intelektualny organizacji, który rozpatrywany być może w kategoriach kapitału ludzkiego, struktury wewnętrznej organizacji oraz zależności i relacji z otoczeniem zewnętrznym. Istotnym składnikiem kapitału intelektualnego jest kapitał ludzki, wskazując tym samym na duże znaczenie wiedzy, kompetencji i szczególnych umiejętności, zaangażowania i motywacji

do pracy pracowników. Dynamika przemian cywilizacyjnych powoduje, że cechy osobowe warunkujące szybkie dostosowanie się do zachodzących zmian, stają się dodatkowym kryterium weryfikującym przydatność zawodową. Szybkie przystosowanie do nowych realiów wymaga systematycznego aktualizowania i poszerzania wiedzy oraz interdyscyplinarnego łączenia różnych jej obszarów, co jest możliwe jedynie w przypadku „całozyciowego uczenia się”.

Rozwiązania cywilizacyjne, oparte o technikę cyfrową, zdominowały życie współczesnego człowieka nie tylko w obszarze jego działalności zawodowej, ale również w sferach życia prywatnego. Nowoczesne rozwiązania techniczne, wymuszając konieczność przystosowania się, dają zarazem możliwość efektywnego wykorzystania osiągnięć współczesnej techniki w codziennym życiu. Przemiany techniczne powodując potrzebę i zarazem konieczność systematycznego uczenia się, wskazują na możliwość efektywnego wykorzystania rozwiązań technicznych w procesie kształcenia. Stąd też „informatyka wspomagająca całozyciowe uczenie się” nie jest jedynie modnym hasłem; jest to ujęcie pewnych prawidłowości dotyczących życia współczesnego człowieka.

## Uwarunkowania cywilizacyjne

W procesie cywilizacyjnego rozwoju zachodzą różnorodne interakcje między techniką a społeczeństwem. Społeczeństwo opracowuje technikę, świadomie ją zmienia i wykorzystuje, a jednocześnie jest przez nią kształtowane oraz ponosi konsekwencje społeczne jej rozwoju<sup>1</sup>. Poziom osiągnięć technicznych współczesnej cywilizacji stanowiąc czynnik systematycznego wzrostu potencjału społecznego wpływa na sposób życia poszczególnych ludzi lub społeczności. W społeczeństwie informacyjnym istnieje duża liczba obszarów życia, których podstawą funkcjonowania stały się osiągnięcia techniczne. Ponadto szybkość ich wdrażania, wyznaczając tempo adaptacyjnych przemian społecznych, powoduje często problemy i komplikacje dostosowawcze.

Istotą nowej ery rozwoju jest postęp w dziedzinie nowych technologii (w tym informacyjnych), których efektem jest wzrost wydajności pracy oraz ograniczenie lub minimalizacja wysiłku fizycznego pracowników, wskazując zarazem na wzrastające znaczenie wiedzy oraz rosnące „zapotrzebowanie” na ludzi wykształconych. Praca staje się coraz bardziej złożona i „wiedzochłonna”, a rutynowe zadania wymagają często coraz większej wiedzy i zrozumienia. Ponadto tempo zachodzących zmian wymaga szybkiej i właściwej reakcji, co również wymaga dużej wiedzy, zaś błędy powodowane jej brakiem „kosztują” coraz więcej<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> B. Czerniachowicz, S. Marek, M. Szczepkowska, *Główne uwarunkowania funkcjonowania i rozwoju przedsiębiorstw przyszłości* [w:] *Podstawy nauki o organizacji*, red. S. Marek, M. Białasiewicz, PWE, Warszawa 2008.

<sup>2</sup> Na podst.: A. Glińska-Noweś, *Kulturowe uwarunkowania zarządzania wiedzą w przedsiębiorstwie*, Wyd. Dom Organizatora, Toruń 2007.

Podstawą ekonomicznej działalności współczesnych organizacji stają się coraz częściej zasoby szczególnych informacji oraz wiedza. Wiedza przestaje być jedynie dobrem elitarnym, stając się dobrem użytkowym oraz narzędziem wolnorynkowej konkurencji. Możliwa staje się obecnie utrata pracy lub spadek pozycji społecznej na skutek dezaktualizacji posiadanej wiedzy. Zabezpieczeniem przed bezrobociem staje się nie tylko tzw. dobre wykształcenie<sup>3</sup>, ale również umiejętność ciągłego i systematycznego uzupełniania wiedzy i kwalifikacji. „Nauka” staje się procesem na całe życie, w coraz większym stopniu jednocząc się z pracą<sup>4</sup>.

## Kapitał ludzki organizacji

Realia cywilizacyjne powodują, że typowe rozwiązania techniczne stanowią mogą źródło przewagi konkurencyjnej w bardzo krótkim okresie. Sukces działalności gospodarczej w dłuższej perspektywie, w coraz większym stopniu uzależniony jest od wykorzystania zasobów niematerialnych, w szczególności kapitału ludzkiego.

Wartość kapitału ludzkiego organizacji określa potencjał zatrudnionych pracowników, a czynnikami określającymi jego poziom są m.in.: kompetencje, tzw. zręczność intelektualna oraz motywacja do pracy.

Kompetencje są czynnikiem nabytym w procesie edukacji oraz sukcesywnie rozwijanym w czasie pracy zawodowej, i w dużym stopniu uzależnione od indywidualnego podejścia, predyspozycji i możliwości człowieka<sup>5</sup>. Zręczność intelektualna wskazuje na cechy osobowe kształtujące postawy innowacyjne, przedsiębiorczość oraz „mentalną” zdolność do rozwoju oraz zmian<sup>6</sup>. Motywacja z kolei to stan psychiczny, w wyniku którego dochodzi do pobudzenia, ukierunkowania i zorganizowania aktywności człowieka. Motywacja w działaniu może być efektem postrzegania pracy jako<sup>7</sup>:

- niezbędnego środka służącego osiągnięciu określonych celów (np. źródło dochodów),
- dającego satysfakcję oraz samonagradzającego elementu życia.

Kapitał ludzki pracownika to swego rodzaju kombinacja „genetycznego dziedzictwa”, procesu edukacji, osobistych doświadczeń oraz prezentowanych

---

<sup>3</sup> Na podst.: A. Wierzbicki, *Rola techniki w cywilizacji informacyjnej* [w:] *Problemy społeczeństwa informacyjnego*, red. L. Zacher, Warszawa 1997.

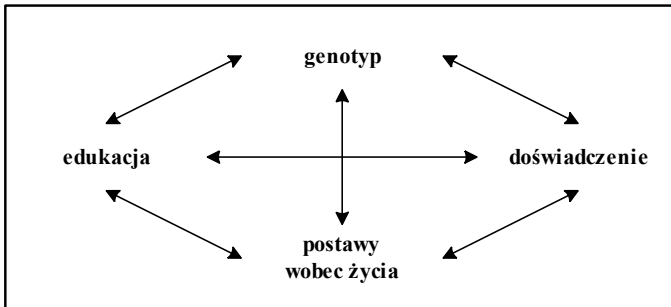
<sup>4</sup> B. Mikuła, A. Pietruszka-Ortyl, A. Potocki, *Zarządzanie przedsiębiorstwem XXI wieku*, Difin, Warszawa 2002.

<sup>5</sup> M. Adamiec, B. Kozusznik, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Akade, Kraków 2000.

<sup>6</sup> M. Mroziewski, *Kapitał intelektualny współczesnego przedsiębiorstwa*, Difin, Warszawa 2000.

<sup>7</sup> M. Adamiec, B. Kozusznik, *Zarządzanie zasobami...*

postaw wobec życia<sup>8</sup> (rys. 1). W jego skład wchodzi więc psychofizyczne możliwości człowieka, zdobyta wiedza i postawy ukształtowane w procesie nauki, wychowania i praktycznego działania, wykształcone umiejętności i wybitne uzdolnienia.



**Rysunek 1. Kapitał ludzki człowieka**

Źródło: opracowanie własne na podst. B. Mikuła, A. Pietruszka-Ortyl, A. Potocki, *Zarządzanie przedsiębiorstwem...*

W procesie pracy pracownik „oddaje” do dyspozycji pracodawcy swój czas, posiadane umiejętności i zdolności – tzw. zasoby osobiste. Kompleksowo zasoby osobiste człowieka rozpatrywać można w ujęciu: posiadanych kompetencji, kwalifikacji i umiejętności (wykształcenie, doświadczenie zawodowe), tzw. okoliczności osobistych (wiek, stan cywilny, sytuacja rodzinna) oraz zasobów psychicznych (motywacja, prezentowane wartości, cele życiowe).

Zasoby osobiste pracownika stanowią potencjał, który powinien być optymalnie wykorzystany, a tak się stanie jedynie wtedy, gdy pracodawca stworzy możliwie najlepsze warunki do ich efektywnego wykorzystania. Zasadę tę dobrze wyjaśnia znana w psychologii koncepcja interakcjonizmu, według której dla osiągnięcia jakiegokolwiek efektu konieczne jest współdziałanie osoby i okoliczności. Aby jakikolwiek efekt mógł być osiągnięty, konieczne jest współdziałanie osoby i stworzonych warunków do pracy. Nawet największe kwalifikacje zawodowe, wiedza i umiejętności nie będą w pełni wykorzystane, jeśli nie zaistnieją odpowiednie warunki do ich zaprezentowania lub właściwego wykorzystania<sup>9</sup>.

Znaczenie kapitału ludzkiego dla każdej organizacji wynika z faktu, że stanowi on czynnik warunkujący potencjał innych form kapitału intelektualnego. Istotą kapitału ludzkiego jest jego „struktura własności”, indywidualizm, ulotność oraz nieprzewidywalność. Jego znaczenie dla organizacji nabiera dodatko-

<sup>8</sup> B. Mikuła, A. Pietruszka-Ortyl, A. Potocki, *Zarządzanie przedsiębiorstwem...*

<sup>9</sup> M. Adamiec, B. Kożusznik, *Zarządzanie zasobami...*

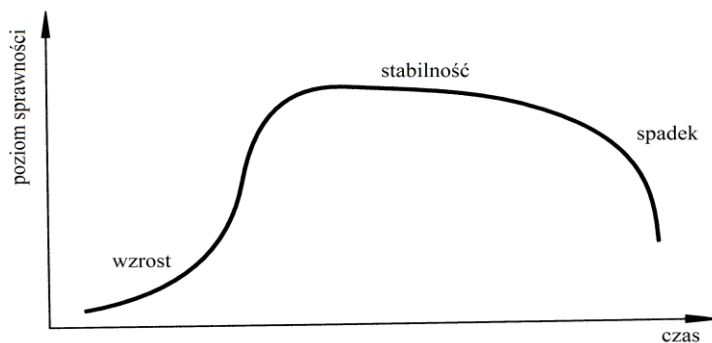
wej wagi, gdyż nie jest on jej własnością, zaś jej właściciel (pracownik) dysponuje możliwością zmiany pracodawcy.

## Zmienność kapitału ludzkiego w czasie

Zasoby osobiste pracownika, to najczęściej pewne właściwości, które przyjmują określony potencjał w każdym indywidualnym przypadku. Ich cechą charakterystyczną jest nie tylko poziom potencjalnych lub realnych możliwości, ale również ich zmienność w czasie. Ta zmienność, nazywana zmiennością intrapersonalną (intraindywidualną, wewnątrzsobniczą) jest ważna, bo dotyczy m.in. sprawności i umiejętności poszczególnych ludzi w okresie ich zawodowej kariery (rys. 2). Należy zdawać sobie sprawę z tego, że pracownicy w różnym wieku mają inne możliwości, które należy dokładnie rozpoznać i właściwie wykorzystać (pod względem rodzaju, charakteru, dynamiki pracy), a także uwzględnić w kształtowaniu rozwoju osobowego. Nadmienić należy, że zmienność intrapersonalna nie stanowi upadku lub zaniku możliwości funkcjonalnych człowieka. Jest to zmienność naturalna polegająca na transformacji niektórych traconych zasobów i możliwości osobistych na inne, które nabywane są wraz z upływającym czasem i nabywanym doświadczeniem<sup>10</sup>.

Z problemem zmienności intrapersonalnej zasobów osobistych (kapitału ludzkiego) związane są dwie istotne, a zarazem naturalne cechy, tzn.<sup>11</sup>:

- niektóre elementy (jak np.: wiedza czy umiejętności), niewykorzystane na co dzień, z czasem ubożają ulegając stopniowemu zanikowi;
- częste wykorzystywanie powoduje możliwość dalszego rozwoju.



**Rysunek 2. Rozwój sprawności i umiejętności człowieka**

Źródło: M. Adamiec, B. Kożusznik, *Zarządzanie zasobami ...*

<sup>10</sup> Na podst.: M. Adamiec, B. Kożusznik, *Zarządzanie zasobami...*

<sup>11</sup> B. Mikula, A. Pietruszka-Ortyl, A. Potocki, *Zarządzanie przedsiębiorstwem...*

Cechą kapitału ludzkiego jest więc możliwość jego deprecjacji. Jest to zjawisko naturalne, którego czynnikiem sprawczym mogą być procesy starzenia się i choroby (czynniki biologiczne) lub np. opóźniona „reakcja” względem postępu cywilizacyjnego (czynnik techniczny). Szybkość deprecjacji uzależniona jest w dużej mierze od podejścia i zaangażowania człowieka w proces własnego rozwoju osobowego. Te z kolei uzależnione są od świadomości i prezentowanych postaw życiowych, które w dużym stopniu kształtowane są przez poziom wykształcenia i życiowe doświadczenie. Tak więc rozwój osobowy jest wynikiem intencyjnego i zarazem pragmatycznego zachowania człowieka, na które wpływa szereg czynników go warunkujących. Przykładowo, uzależnienie potencjału ludzkiego od stanu zdrowia człowieka zwraca uwagę na takie czynniki jak: uwarunkowania genetyczne, styl życia warunki pracy i wypoczynku.

„Nowe warunki pracy” i wymagania stawiane względem pracowników, warunkując konieczność ciągłego i systematycznego uczenia się, powodują podstawy nowego „ładu edukacyjnego”, który oparty jest o następujące zasady<sup>12</sup>:

- praca i „nauka” w coraz większym stopniu ulegają zjednoczeniu;
- „nauka” staje się procesem na całe życie;
- uczenie się nie jest wyłącznie związane ze szkolnictwem instytucjonalnym;
- istotnym czynnikiem w procesie uczenia się staje się samoświadomość jednostki (pracownika) oraz organizacji (pracodawcy);
- nowe środki komunikacji i przekazu, a także rozwiązania techniczne mogą przyczynić się do przemiany systemu edukacyjnego oraz stworzenia infrastruktury do pracy i „nauki”.

## Uczenie się jako czynnik rozwoju osobowego

Ludzie, chcąc się dostosować do nowych warunków cywilizacyjnych a zarazem wymagań rynku pracy wykazują potrzebę uczenia się. Intencyjność uczenia się związana jest z budową odpowiedniego potencjału intelektualnego opartego na interdyscyplinarnej wiedzy i wysokich umiejętnościach zawodowych.

Terminu „uczenie się” używa się w znaczeniu wąskim i szerokim. W wąskim znaczeniu uczenie się stanowi określenie świadomego i zamierzonego zdobywania wiedzy i umiejętności. Z kolei w szerokim rozumieniu to termin określający zamierzone i nie zamierzone (mimowolne) uczenie się.

Uczenie się, według podstawowego założenia społecznej teorii uczenia się, jest dla człowieka zupełnie naturalne i zachodzi samorzutnie w drodze aktywnego uczestniczenia w życiu społecznym. Te naturalne tendencje rozwojowe ha-

---

<sup>12</sup> B. Czerniachowicz, S. Marek, M. Szczepkowska, *Główne uwarunkowania funkcjonowania i rozwoju przedsiębiorstw przyszłości* [w:] *Podstawy nauki...*

mowane są jednak przez procesy konformizmu, prowadząc często do stagnacji rozwoju osobowego oraz stopniowej dysfunkcyjności posiadanych wiedzy i umiejętności. Przeciwwagą dla zachowań konformistycznych jest pragmatyzm egzystencjalny wynikający z prostej kalkulacji „za i przeciw”, obserwacji zachowań i postępowania innych osób, własnych doświadczeń lub czynników sytuacyjnych.

Na proces rozwoju osobowego w dużym stopniu wpływa posiadana wiedza. Wiedza, w ogólnym ujęciu, to „rezultat” wszelkich możliwych aktów poznania, która rozwija się w długim czasie i jest wynikiem procesu uczenia się. Związek pomiędzy wiedzą i poznaniem jest dwukierunkowy, tzn. wiedza jest rezultatem poznania, ale także poznanie jest w dużej mierze uwarunkowane posiadaną wiedzą. Wiedzę cechuje umiejętność identyfikowania obszarów niewiedzy, daje możliwość oceny nowych sytuacji i informacji w kontekście informacji posiadanych, jak również oceny posiadanych elementów wiedzy w relacji do nowopoznawanych. Do wymienionych powyżej elementów tworzących wiedzę dodać należy wartości, postawy i przekonania, czyli elementy bliskie sferze emocjonalnej. Wartości, postawy i przekonania stają się integralną częścią wiedzy z racji tego, że determinują w dużym zakresie to, co człowiek dostrzega – ludzie o różnych systemach wartości nie tylko widzą rzeczy w inny sposób, oni mogą w ogóle dostrzegać coś innego<sup>13</sup>.

Uczenie się, rozpatrywane z punktu widzenia zasobów ludzkich, jest możliwością indywidualnego rozwoju i zmiany. Uczenie się to proces zmiany i przekształcenia zachowania, opartego na podstawach fizjologicznych, prowadzącego do nowych, nie zaprogramowanych zachowań, do możliwości działań zmieniających się w czasie i lepiej dostosowanych do wymagań otoczenia<sup>14</sup>.

Efektywność uczenia się zależy w dużym stopniu do procesów poznawczych związanych z reprezentacją i przetwarzaniem informacji takich jak myślenie, zapamiętywanie czy spostrzeganie. Uczenie się powinno być wspomagane przez proces nauczania, tj. kierowania procesem nabywania wiedzy i umiejętności. W procesie uczenia się powinno stosować się różnorodne formy, tzn. strategie umysłowe stosowane w zależności od rodzaju materiału i charakteru prowadzonych zajęć. Przykładami najczęściej wykorzystywanych form uczenia się są: pamięciowe, metodą prób i błędów, sensoryczne, przez rozwiązywanie problemów oraz przez zrozumienie. Każda z zaprezentowanych form uczenia się wymaga zdolności zapamiętywania, a niektóre w większym stopniu wykorzystują myślenie logiczne oraz rozumienie. Najbardziej trwale efekty przynosi uczenie się przez zrozumienie, ponieważ angażuje różne rodzaje procesów poznawczych

---

<sup>13</sup> A. Glińska-Neweś, *Kulturowe uwarunkowania zarządzania wiedzą...*

<sup>14</sup> T. Tomaszewski, *Psychologia ogólna*, PWN, Warszawa 1995.



i pamięć, myślenie i spostrzeganie, wymaga również analizy materiału i jego analizy, organizacji jego treści i jej kategoryzację.

## **Informatyka w procesie „całozyciowego” uczenia się**

Dokonując analizy efektywności uczenia się z punktu widzenia zastosowanych form, istotnym wydaje się problem uzupełnienia tradycyjnych sposobów i metod uczenia o nowoczesne rozwiązania techniczne (w tym informatyczne). Zastosowanie rozwiązań informatycznych w procesie uczenia się nie powinno budzić żadnych wątpliwości, gdyż ich powszechne wykorzystanie jest cywilizacyjną koniecznością. Obecnie problem zastosowania dotyczyć może zakresu aplikacyjnego oraz umiejętnego wkomponowania rozwiązań informatycznych w proces uczenia się.

Poziom wykorzystania informatyki „w procesie całozyciowego uczenia się” uzależnić można od następujących czynników:

- wykazywanych chęci uczenia się (chęci do rozwoju osobowego);
- dostępności rozwiązań informatycznych (możliwości ich wykorzystania);
- chęci i umiejętności korzystania z rozwiązań informatycznych;
- umiejętnego wykorzystania technologii informacyjnej.

Uczenie się może być wymuszone i wynikać np. z konieczności zdobycia określonego rodzaju wiedzy w celu wykonania narzuconych zadań, rozwiązywania pojawiających się problemów lub podjęcia decyzji. Potrzeba uczenia się może wynikać z zainteresowań lub prezentowanych postaw życiowych. Przedstawione powyżej stany wskazują na dwie odmienne sytuacje, które wywołują różną motywację i nastawienie do procesu uczenia się i wpływać mogą na różną jego efektywność.

Negatywne nastawienie do procesu uczenia się charakteryzuje się pasywną postawą oraz wykorzystaniem metod „na skróty”. Z kolei pozytywne nastawienie do „nauki” wywołuje duże zaangażowanie, chęć zastosowania różnorodnych form uczenia się, w tym potrzebę wykorzystania zwiększających ich efektywność rozwiązań technicznych. Pozytywne nastawienie prowadzi wprost do wykorzystania rozwiązań informatycznych, jednak pod warunkiem znajomości ich aplikacyjnych możliwości i umiejętności zastosowania.

Zastosowanie informatyki w procesie uczenia się uzależnione jest nie tylko od potrzeby lub chęci ich wykorzystania, ale również od dostępności. Możliwość wykorzystania rozwiązań technicznych (informatycznych) wskazuje na przejawy cyfrowego podziału społeczeństwa rozpatrywanego w skali: makro (kontynenty, narody, języki), mezzo (regiony, województwa) lub mikro (jednostki)<sup>15</sup>. Wykorzystanie

---

<sup>15</sup> Na podst.: M. Golka, *Bariery w komunikowaniu i społeczeństwo (dez)informacyjne*, PWN, Warszawa 2008.

sprzętu komputerowego i oprogramowania wiąże się z koniecznością ponoszenia określonych nakładów inwestycyjnych i opłat (np. licencyjnych, certyfikacyjnych, akredytacyjnych), uwypuklając m.in. problem zróżnicowania ekonomicznego społeczeństwa. Różnice „zasobności portfela” wskazują nie tylko na problem dostępności sensu stricto, ale uwypuklają podziały ekonomiczne w aspekcie poziomu zaawansowania i nowoczesności użytkowanych rozwiązań technicznych.

Wykorzystanie informatyki w procesie uczenia się, stając się warunkiem koniecznym, nie daje gwarancji uzyskania właściwych efektów. O realnym wykorzystaniu możliwości technologii informacyjnej decydują chęci zastosowania (w tym wiek oraz stan zdrowia człowieka) oraz umiejętności jej użytkowania.

Sama możliwość wykorzystania informatyki nie daje gwarancji efektywnego uczenia się. Tę efektywność warunkuje jedynie intencjonalne i pragmatyczne jej wykorzystanie, co z kolei uzależnione jest od poziomu posiadanej wiedzy oraz umiejętności posługiwania się technologią informacyjną. Efektywność zastosowania informatyki w procesie uczenia się może wynikać z wystąpienia tzw. dodatniego transferu wiedzy, tj. przeniesienia efektów wcześniejszego uczenia się na aktualny proces „nauki”. Posiadane zasoby wiedzy i umiejętności, stanowiąc podstawę wirtualnych ćwiczeń, projektów i symulacji dają możliwość zdobywania nowych doświadczeń poprzez quasi-praktyczne działanie. Wykorzystanie informatyki, służąc ugruntowaniu i uszczegółowieniu posiadanej wiedzy i umiejętności, w pewnych przypadkach stanowi podstawę nowego sposobu postrzegania i rozumienia zasad i reguł ją opisujących. Wydaje się to właściwe w przypadku właściwej organizacji procesu uczenia się, tj. na umiejętnym powiązaniu stosowanych form i sposobów dydaktycznych z rodzajem i stopniem złożoności zastosowanych środków technicznych (informatycznych).

## **Podsumowanie**

Zastosowanie informatyki w procesie całościowego uczenia się nie powinno budzić żadnych wątpliwości. Problem jego zastosowania dotyczyć może jedynie umiejętnego wkomponowania technologii informacyjnej w proces uczenia się oraz dostosowanie aplikacyjnych możliwości do poziomu wiedzy i umiejętności uczącego się. Ważne w tym względzie jest przestrzeganie zasady tzw. zrównoważonego rozwoju osobowego. Pragmatyczne odrzucenie informatyki z procesu uczenia się w większości przypadków jest postępowaniem mało efektywnym, w dłuższym przedziale czasu irracjonalnym. Z kolei „całkowite oddanie się” rozwiązaniom technicznym również nie jest zachowaniem właściwym, często może przeszkadzać w normalnym życiu, zaś w dłuższym czasie przerodzić się może w chorobowe formy uzależnienia.

W procesie „całozyciowego uczenia się” istotną rolę, warunkującą jego efektywność, przypisać należy przyswojeniu pojęć podstawowych i zasad ogólnych, które stanowią będą podstawę późniejszego rozszerzenia i pogłębienia wiedzy<sup>16</sup> oraz takie ukształtowanie osobowości człowieka, aby w sposób racjonalny i pragmatyczny był on w stanie efektywnie i mądrze korzystać z rozwiązań współczesnej cywilizacji.

## Bibliografia

- Adamiec M., Kożusznik B., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wyd. Akade, Kraków 2000.
- Czerniachowicz B., Marek S., Szczepkowska M., *Główne uwarunkowania funkcjonowania i rozwoju przedsiębiorstw przyszłości [w:] Podstawy nauki o organizacji*, red. S. Marek, M. Białasiewicz, PWE, Warszawa 2008.
- Glińska-Noweś A., *Kulturowe uwarunkowania zarządzania wiedzą w przedsiębiorstwie*, Wyd. Dom Organizatora, Toruń 2007.
- Golka M., *Bariery w komunikowaniu i społeczeństwo (dez)informacyjne*, PWN, Warszawa 2008.
- Mikuła B., Pietruszka-Ortyl A., Potocki A., *Zarządzanie przedsiębiorstwem XXI wieku*, Difin, Warszawa 2002.
- Mroziewski M., *Kapitał intelektualny współczesnego przedsiębiorstwa*, Difin, Warszawa 2008.
- Tomaszewski T., *Psychologia ogólna*, PWN, Warszawa 1995.
- Wawer R., *Animacja komputerowa w procesie kształcenia*, Wyd. UMCS, Lublin 2008.
- Wierzbicki A., *Rola techniki w cywilizacji informacyjnej [w:] Problemy społeczeństwa informacyjnego*, red. L. Zacher, Warszawa 1997.

---

<sup>16</sup> Na podst.: R. Wawer, *Animacja komputerowa w procesie kształcenia*, Wyd. UMCS, Lublin 2008.