

# Jolanta Wilsz

---

## Plany edukacyjno-zawodowe uczniów w kontekście ich stałych indywidualnych cech osobowości

---

Problemy Profesjologii nr 1, 13-20

---

2009

Artykuł został zdigitalizowany i 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.

Jolanta Wilsz<sup>1</sup>

## PLANY EDUKACYJNO-ZAWODOWE UCZNIÓW W KONTEKŚCIE ICH STAŁYCH INDYWIDUALNYCH CECH OSOBOWOŚCI<sup>2</sup>

### Streszczenie

W artykule w kontekście koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości omówiono problemy związane z funkcjonowaniem zawodowym, predyspozycjami zawodowymi, wyborem zawodu oraz wyborem kierunku kształcenia zawodowego przez uczniów.

### EDUCATIONAL AND PROFESSIONAL PLANS OF STUDENTS IN THE CONTEXT OF THEIR CONSTANT INDIVIDUAL PERSONALITY TRAITS

### Summary

In the article students' problems related to professional life, professional qualities, job preferences and choosing of education course were discussed in a context of constant individual personality traits.

### Wstęp

Ze względu na stale rosnące wymagania wobec pracowników, skomplikowaną sytuację na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy, nieadekwatne do jego oczekiwań zawodowe przygotowanie ludzi poszukujących pracy, którzy natrafiają na wiele trudności ze znalezieniem pracy oraz z utrzymaniem jej powodują, że konieczny staje się wybór zawodu odpowiedniego ze względu na posiadane predyspozycje i posiadanie odpowiedniej wiedzy, umiejętności i kompetencji nabywanych w procesie kształcenia ogólnokształcącego i zawodowego – wymaganych w trafnie wybranym zawodzie. Przy czym proces edukacyjny nie kończy się na edukacji zawodowej w szkole wyższej. Powinien to być proces całościowy, gdyż tylko edukacja ustawiczna jest w stanie uchronić pracownika przed utratą pracy.

Wykonywanie przez człowieka zawodu właściwego ze względu na posiadane predyspozycje przyczynia się do jego samorealizacji, zadowolenia i satysfakcji z wykonywanej pracy.

<sup>1</sup> Jolanta Wilsz, prof. dr hab., Akademia im. Jana Długosza, Częstochowa.

<sup>2</sup> Tekst ten autorka wygłosiła na XV Tatrzańskim Seminarium Naukowym „Edukacja Jutra” w czerwcu 2009 roku.

Proces wyboru zawodu rozpoczyna się już w szkole podstawowej a nawet wcześniej. Uczeń przystępując do planowania przyszłości edukacyjnej, aby mógł wybrać właściwy dla siebie kierunek kształcenia zawodowego powinien mieć przygotowanie pozwalające na dokonanie wyboru zawodu odpowiedniego ze względu na posiadane predyspozycje zawodowe.

Podjęcie trafnych decyzji dotyczących wymienionych problemów wymaga znajomości tych predyspozycji, będących cechami osobowości o charakterze stałym, wiedzy o zawodach, sytuacji na rynku pracy oraz na rynku edukacyjnym.

### **Wybór zawodu w kontekście koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości**

Jako predyspozycje zawodowe można traktować stałe indywidualne cechy osobowości, które jako cechy niezależne od oddziaływań otoczenia pełnią funkcje stałych właściwości sterowniczych. Odgrywają one zasadniczą rolę w zawodowej działalności człowieka i w najbardziej trwały sposób determinują jego zachowania oraz funkcjonowanie.

Zgodnie z koncepcją stałych indywidualnych cech osobowości [3] występują dwie grupy cech:

- stałe indywidualne cechy osobowości w dziedzinie funkcji intelektualnych: przetwarzalność, odtwarzalność i talent;
- stałe indywidualne cechy osobowości w dziedzinie stosunków interpersonalnych: emisyjność, tolerancja i podatność.

Z koncepcji tej wynika, że „aby wszelkiego typu oddziaływania na człowieka w zakresie stałych indywidualnych cech osobowości były skuteczne muszą być do tych cech dostosowane. Jedynie w zakresie cech osobowości zmiennych człowiek jest w stanie dostosowywać się do różnych sytuacji. Rozróżnienie cech osobowości stałych i zmiennych umożliwia określenie sytuacji, do których człowiek jest w stanie dostosować się – co jest możliwe tylko w odniesieniu do cech osobowości zmiennych, oraz sytuacji, które należy do niego dostosować – co jest konieczne w zakresie stałych indywidualnych cech osobowości” [2, s. 77].

Wybór zawodu, jak również wybór kierunku kształcenia zawodowego, jego przebieg, ponadto proces przystosowania zawodowego, rozwój zawodowy itd., powinny być procesami zindywidualizowanymi ze względu na wartości stałych indywidualnych cech osobowości człowieka, którego dotyczy dany proces.

Na podstawie analizy tych cech oraz biorąc pod uwagę ich funkcje w różnego rodzaju zawodach, zaproponowałam [5, s. 256-257]:

- traktowanie zespołu stałych indywidualnych cech osobowości człowieka w dziedzinie funkcji intelektualnych, jako podstawowego kryterium przy wyborze zawodu, przy czym występowanie wyraźnego talentu przesądza o dziedzinie działalności zawodowej;
- traktowanie zespołu stałych indywidualnych cech osobowości człowieka w dziedzinie stosunków interpersonalnych, jako podstawowego kryterium:
  - przy wyborze określonej funkcji w danym zawodzie (pomysłodawcy, twórcy, realizatora zadań czy ich organizatora), odpowiedniej ze względu na wartość emisyjności.

- przy wyborze pracy z ludźmi (wymaga ona dużej tolerancji ze względu na konieczność akceptowania wszystkich klientów czy podopiecznych, oraz małej podatności ze względu na nieuleganie im w kwestiach, których konsekwencje mogą być dla nich niekorzystne oraz na postawę asertywną), albo z rzeczami (praca z rzeczami nie stawia tak rygorystycznych wymagań co do wartości tolerancji i podatności człowieka).

Optymalny wybór zawodu dla człowieka, dokonywany w aspekcie koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości, wymaga porównania wartości tych jego cech z wartościami potrzebnymi do opanowania wiedzy i umiejętności pożądaných w zawodzie oraz do prawidłowego wykonywania zadań i czynności właściwych temu zawodowi. Wybór ten powinien polegać na dopasowaniu profesji do wartości stałych indywidualnych cech osobowości człowieka, a proces przystosowania zawodowego sprowadza się głównie do dostosowania się człowieka do wybranego zawodu w ramach jego cech zmiennych, które można nabywać w procesie kształcenia zawodowego (na przykład wiedza niezbędna w działalności zawodowej).

Aby wybór zawodu był trafny, konieczna jest znajomość wartości stałych indywidualnych cech osobowości człowieka, dla którego dokonywany jest ten wybór oraz znajomość wartości stałych indywidualnych cech osobowości potrzebnych do wykonywania różnych zawodów. Powinien również istnieć system klasyfikujący zawody ze względu na te cechy, który ułatwiłby znalezienie człowiekowi odpowiedniej profesji.

W celu dokonania wyboru zawodu, ze względu na stałe indywidualne cechy osobowości człowieka w dziedzinie funkcji intelektualnych, konieczne jest przeanalizowanie zespołu wszystkich tych cech [5, 6].

- I tak duża przetwarzalność sprzyja wykonywaniu zawodów wymagających:
  - wszechstronności i zaradności;
  - kompleksowego podejścia do problemów;
  - dużej sprawności intelektualnej;
  - łatwości przetwarzania dużych ilości informacji;
  - skuteczności przeprowadzania analizy i oceny faktów;
  - łatwości orientowania się w różnych dziedzinach wiedzy i życia;
  - ogólnego rozeznania w rozlicznych sprawach;
  - kojarzenia wielu różnorodnych informacji;
  - skoordynowanego wykorzystywania dużej ilości rozmaitych informacji;
  - skuteczności wpływania na ludzi;
  - podejmowania szybkich decyzji w sytuacjach nowych, nieprzewidzianych i skomplikowanych;
  - umiejętności radzenia sobie z nowymi problemami.

Człowiek o dużej przetwarzalności interesuje się wieloma sprawami, wykazuje pomysłowość w różnych dziedzinach, skutecznie kojarzy różnorodne informacje, zdolny jest do adekwatnego postępowania w nieznanym mu wcześniej sytuacjach, łatwo wysuwa wnioski z zaistniałych faktów, kategorię sprzeciwia się, gdy zostanie mu ograniczony dopływ wielu różnorodnych informacji z różnych dziedzin. W przeciwieństwie do niego, człowiek o małej przetwarzalności nie radzi sobie dobrze w zawodach, które stawiają powyższe wyma-

gania, odczuwa trudności, gdy zostaje zmuszony do przetwarzania dużej ilości informacji, do samodzielnego oceniania faktów i wypowiadania własnych poglądów w jakiejś kwestii. Okazuje bezradność w przypadku, gdy pojawiają się nieprzewidziane okoliczności.

Duża odtwarzalność predysponuje człowieka do zawodów wymagających:

- bardzo dobrej pamięci do wszystkich odbieranych informacji;
- szybkiego i trwałego zapamiętywania informacji raz usłyszanych (bez ich notowania);
- pamiętania wielu różnego rodzaju szczegółów;
- wiernego odtwarzania wielu różnych informacji szczegółowych;
- pamiętania skomplikowanych instrukcji w celu ścisłego ich wykonywania.

Dla człowieka mającego dużą odtwarzalność duże ilości detali do zapamiętania i odtworzenia nie stanowią problemu. Dlatego też uczenie się na pamięć nie jest dla niego zbyt uciążliwe.

Natomiast człowiek o małej odtwarzalności nie nadaje się do wykonywania zawodów stawiających powyższe wymagania, natrafia na trudności i zmuszony jest do częstego korzystania z różnych źródeł informacji (encyklopedii, podręczników itp.) i sporządzania notatek.

Obserwując człowieka w działaniu, zapoznając się z rezultatami jego pracy, oceniając zaangażowanie, zapał i pasję, przejawiające się w jej trakcie, można określić rodzaj i poziom talentu tego człowieka. Talent w określonej dziedzinie jest cechą, która predysponuje człowieka do zawodów wymagających:

- talentu w tej dziedzinie;
- łatwości przetwarzania informacji z tej dziedziny;
- wytwarzania nowych informacji z zakresu tej dziedziny;
- pomysłowości, zaangażowania, zamiłowania, pasji i entuzjazmu w tej dziedzinie;
- skutecznego i twórczego rozwiązywania problemów w tej dziedzinie, kreatywności, innowacyjności;
- twórczej wyobraźni (niezbędnej na przykład w wynalazczości);
- efektywnego wykonywania zawodu związanego z dziedziną talentu.

Osobę obdarzoną talentem charakteryzuje przede wszystkim bardzo silne dążenie do zajmowania się działalnością odpowiadającą jej talentowi. Pragnie ona uzyskiwać i przetwarzać informacje z nim związane. Z reguły czyni wszystko, by wykonywać zawód zgodny z posiadanym talentem, gdyż jest on dla niej najbardziej odpowiedni. A jeśli jej się to nie udaje, wówczas realizuje swój talent w pozazawodowych zajęciach typu „hobby”, które mogą zdominować działalność zawodową. U człowieka bez wyraźnego talentu nie występują silniejsze zainteresowania i pasje w żadnej dziedzinie.

W przypadku występowania talentu, cecha ta przesądza o rodzaju najważniejszego dla człowieka zawodu. Wobec jego braku można równie dobrze wykonywać wiele różnych zawodów nie wymagających talentu w konkretnej dziedzinie. W takim przypadku, o wyborze rodzaju zawodu, mogą zdecydować na przykład tradycje rodzinne, chwilowa moda, czy też względy ekonomiczne i oczywiście wartości pozostałych stałych indywidualnych cech osobowości w dziedzinie funkcji intelektualnych, tzn. wartości przetwarzalności i odtwarzalności.

Posiadanie dużych wartości stałych indywidualnych cech osobowości w dziedzinie funkcji intelektualnych jest szczególnie ważne dla osób, których praca polega głównie na przetwarzaniu i tworzeniu informacji, rozwiązywaniu skomplikowanych problemów itp., gdyż osoby te powinno cechować: twórcze myślenie, umiejętność samodzielnego podejmowania decyzji, kompleksowego ujmowania problemów, a także chęć i łatwość permanentnego samokształcenia się itp.

Poza cechami w dziedzinie funkcji intelektualnych, o przydatności ludzi do zawodów decydują również wartości ich stałych indywidualnych cech osobowości w dziedzinie stosunków interpersonalnych. Cechy te mają szczególnie duże znaczenie w zawodach zorientowanych na ludzi, gdyż od rodzaju oraz wartości emisyjności, a także od wartości tolerancji i podatności poszczególnych osób zależy, jak układać się będą ich stosunki z innymi ludźmi, jaki będzie przebieg procesu komunikowania się z nimi oraz czy będą w stanie unikać konfliktów interpersonalnych a jeśli już pojawią się, jak skutecznie będą je rozwiązywać.

Duża emisyjność dodatnia, predysponuje ludzi, którzy mają talent – do tworzenia. Ludzie o tej emisyjności nadają pracy charakter zabawy, wnoszą do niej elementy urozmaicenia, twórczości, ale również fermentu, bałaganu i chaosu organizacyjnego, powinni więc wykonywać zawody, które nie są monotonne, na przykład wymagają częstych wyjazdów i nie narzucają rygorystycznej dyscypliny.

Ludzi o średniej emisyjności dodatniej zadowolają funkcje interpretatora. Najodpowiedniejsze są dla nich zawody: aktora, krytyka, dziennikarza, muzyka, reżysera. Osoby o tej emisyjności potrzebę organizacji odczuwają tylko w nieznacznym stopniu, podporządkowują się tylko tym rygorom organizacyjnym, które zbytnio ich nie krępują. Emisyjność ta sprzyja życzliwemu nastawieniu do ludzi, wrażliwości na ich problemy, łatwości nawiązywania kontaktów z innymi, dlatego jest korzystna w wielu zawodach polegających na pracy z ludźmi.

Osobom o emisyjności zerowej i zbliżonej do niej odpowiadają role zawodowe, które wymagają rzetelnego wykonywania ściśle określonych zadań. Preferują więc role wykonawców, realizatorów, czyli podwładnych. Wywiązują się solidnie ze swoich obowiązków, wówczas gdy są doceniani i sprawiedliwie wynagradzani oraz kiedy praca jest dobrze zorganizowana. Unikają zmiany zawodu i miejsca pracy.

Ludzie o średniej emisyjności ujemnej to organizatorzy, menedżerowie, najodpowiedniejsi na wszystkie stanowiska kierownicze oczywiście wówczas, gdy posiadają odpowiednio duże wartości stałych indywidualnych cech osobowości w dziedzinie funkcji intelektualnych. Dążą do awansu na coraz wyższe stanowiska w sensie władzy i zarobków. Aby dobrze pracować, powinni uzyskiwać za coraz lepsze efekty gospodarowania, coraz wyższe zarobki, co zapewnia im zdobywanie mocy socjologicznej. Zawiodą wówczas, gdy nie mają swobody podejmowania decyzji oraz ograniczony dopływ informacji.

Najodpowiedniejszym obszarem działalności osób o dużej emisyjności ujemnej jest urzędowanie nad innymi ludźmi oraz rozporządzanie wszelkimi socjalnie ważnymi reursami aby bez ograniczeń zdobywać i pomnażać własną moc socjologiczną.

W procesie pracy najwłaściwymi, najbardziej aktywnymi są [4, s. 211]:

- ludzie o emisyjności dodatniej – w fazie pomysłu;
- ludzie o emisyjności ujemnej – w fazie wprowadzania innowacji;

– jedni i drudzy – w fazie rozpowszechniania innowacji, ale w zmienionych rolach; ludzie o emisyjności dodatniej sprawdzają się w działaniach polegających na przykład na prezentowaniu innowacji, zachwalaniu ich i zachęcaniu do ich kupowania; ludzie o emisyjności ujemnej najbardziej efektywnie organizują te przedsięwzięcia;

– ludzie o emisyjności zerowej skuteczniejsi są w roli wykonawców przedsięwzięć, których pomysłodawcami i organizatorami są inne osoby.

Między stałymi indywidualnymi cechami osobowości a wybranym zawodem mogą występować trzy możliwości: zawód całkowicie pasujący do wszystkich tych cech, pasujący do nich tylko częściowo oraz całkowicie do nich niepasujący. Człowiek nie powinien podejmować się wykonywania zawodów całkowicie niepasujących do tych jego cech. Wybór zawodu całkowicie pasującego do nich jest decyzją prawidłową. Gdy zawód pasuje do nich częściowo, należy określić konieczny stopień zgodności tych cech z cechami wymaganymi w zawodzie. Podjęcie optymalnej decyzji dotyczącej tej sytuacji bywa niezmiernie trudne [1, s. 59].

### **Badania planów edukacyjno-zawodowych uczniów ze względu na wartości ich stałych indywidualnych cech osobowości**

Wśród uczniów kilkunastu szkół podstawowych, gimnazjów i liceów ogólnokształcących w różnych miejscowościach województwa śląskiego, w ramach kilkudziesięciu prac licencjackich i magisterskich, wykonywanych pod moim kierunkiem na przestrzeni kilku lat przeprowadzono badania, których celem było wykazanie, czy uczniowie tych szkół dokonali wyboru zawodu odpowiedniego dla nich ze względu na wartości posiadanych stałych indywidualnych cech osobowości.

Postawiona zastała następująca hipoteza: uczniowie samodzielnie dokonujący wyboru zawodu, wybierają zawód właściwy dla siebie ze względu na wartości posiadanych stałych indywidualnych cech osobowości.

Do przeprowadzenia badań wybrano metodę sondażu diagnostycznego. Zastosowanymi narzędziami badawczymi był kwestionariusz do ankietowania i skale do testowania. Kwestionariusz ankiety i testy uczniowie wypełniali samodzielnie. W ankiecie zbierane były informacje dotyczące preferencji zawodowych uczniów, ich planów edukacyjno-zawodowych a także informacje o tym, czy decyzje dotyczące wyboru zawodu i kierunku dalszego kształcenia były przez nich podejmowane samodzielnie, czy pod wpływem innych osób. W ankiecie znajdowały się też pytania pozwalające określić preferowaną przez ucznia dziedzinę, jego zamiłowania, zainteresowania, hobby, odpowiedzi na te pytania pozwoliły określić rodzaj przejawianego przez ucznia talentu. Opracowane przeze mnie testy, o w pełni zadawalającej rzetelności oraz potwierdzonej badaniami trafności, wypełniane przez uczniów pozwoliły określić wartości ich stałych indywidualnych cech osobowości: przetwarzalności, odtwarzalności, tolerancji i podatności w skali trzystopniowej, emisyjność w skali pięciostopniowej.

Zadeklarowany przez ucznia w ankiecie zawód przeanalizowany został ze względu na wartości stałych indywidualnych cech osobowości, które powinny sprzyjać jego efektywnemu wykonywaniu – określono te wartości. Następnie skonfrontowano je z wartościami stałych

indywidualnych cech osobowości badanego ucznia i na tej podstawie stwierdzono, czy wartości wszystkich jego cech odpowiadają wartościom pożądanym w wybranym przez ucznia zawodzie. Przeanalizowano też, czy uczniowie dokonywali wyboru zawodu samodzielnie, czy namówiły ich do tego inne osoby.

Jeśli cechy ucznia (co najmniej jedna) były nieodpowiednie w stosunku do cech wymaganych w wybranym przez niego zawodzie, wówczas wskazane zostały prawdopodobne skutki, które mogą z tego wynikać, gdyby uczeń podjął pracę w tym zawodzie. Dla uczniów, którzy wybrali nieodpowiedni dla siebie zawód, określono zawód właściwy (albo grupę zawodów) ze względu na wartości ich stałych indywidualnych cech osobowości.

Reasumując przeprowadzone badania można stwierdzić, że:

- przeważająca większość uczniów (w różnych badaniach uzyskano dane mieszczące się w zakresie od 83% do 100%) wybrała zawód właściwy ze względu na wartości pięciu swoich stałych indywidualnych cech osobowości i posiadany talent;

- w przypadku nielicznych uczniów (w różnych badaniach uzyskano dane mieszczące się w zakresie od 0% do 17%) stwierdzono niezgodności w odniesieniu do przeważnie jednej cechy; przypadki niezgodności w odniesieniu do większej liczby cech były incydentalne;

- wszyscy badani uczniowie, którzy dokonali wyboru zawodu, niewłaściwego ze względu na posiadane wartości stałych indywidualnych cech osobowości, uczynili to pod wpływem rodziców;

- u wielu badanych uczniów, którzy zadeklarowali chęć pracy z ludźmi, w zawodach w których wymagana jest duża tolerancja, stwierdzono średnią wartość tolerancji; ponieważ tolerancja bezustannie powiększa się, można oczekiwać, że być może już w momencie rozpoczęcia pracy zawodowej wartość ich tolerancji będzie bliska wymaganej dużej wartości, albo niedługo taka wartość zostanie osiągnięta;

- uczniowie wybierając zawód kierowali się głównie swoimi zainteresowaniami, zdolnościami, wewnętrznymi odczuciami i przekonaniem, czynniki zewnętrzne w niewielkim stopniu wpłynęły na ich decyzję zawodową [5, s. 260-261].

## Zakończenie

Po zakończeniu badań przeprowadzone były rozmowy z uczniami. W ich trakcie potwierdzano słuszność decyzji tych uczniów, którzy dokonali trafnego wyboru zawodu. Tym, których wybór okazał się niezgodny z niektórymi wartościami ich stałych indywidualnych cech osobowości, uświadamiane były negatywne skutki, które mogą wynikać jeśli podejmą pracę w złe wybranym zawodzie oraz udzielane wskazówki ukierunkowujące ich na prawidłowy wybór. Uświadamiano im, do jakich zawodów predysponują ich posiadane wartości stałych indywidualnych cech osobowości i udzielana im była pomoc przy podejmowaniu optymalnej decyzji zawodowej.



**Spis literatury**

1. Wilsz J., *Optymalizacja przedsięwzięć człowieka w różnych obszarach działalności ze względu na stałe indywidualne cechy osobowości*, [w:] *Tolerancja*, Studia i szkice, tom VII, red. A. Rosół, M.S. Szczepański, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej w Częstochowie, Częstochowa 2000/2001.
2. Wilsz J., *Przemiany edukacyjne z punktu widzenia podejścia systemowego i koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości człowieka*, [w:] *Kształcenie zawodowe: pedagogika i psychologia*, nr I, red. T. Lewowicki, J. Wilsz, I. Ziaziun, N. Nyczkało, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej w Częstochowie, Częstochowa – Kijów 1999.
3. Wilsz J., *Psychologizowana wersja koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości i jej wykorzystanie przy wyborze zawodu*, [w:] *Kształcenie zawodowe: pedagogika i psychologia*, nr III, red. T. Lewowicki, J. Wilsz, I. Ziaziun i N. Nyczkało, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej, Częstochowa – Kijów 2001.
4. Wilsz J., *Rozwój indywidualny człowieka ukierunkowany oddziaływaniami pedagogicznymi i aktywnością własną w kontekście jego stałych indywidualnych cech osobowości*, „Prace Naukowe Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie. Seria Pedagogika XIV”, red. K. Rędziński, Częstochowa 2005.
5. Wilsz J., *Teoria pracy. Implikacje dla pedagogiki pracy*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2009.
6. Wilsz J., *Uwzględnianie stałych indywidualnych cech osobowości przy wyborze zawodu*, [w:] *Edukacja ogólnotechniczna na przełomie XX–XXI wieku*, Praca zbiorowa z okazji 70-lecia urodzin i 48-lecia pracy zawodowej prof. zw. Dra hab. Kazimierza Uździckiego, red. K. Uździcki, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2003.

**Recenzent: Bogusław Pietrulewicz**