

Talenty jako źródła kompetencji zawodowych

Henryk Jarosiewicz

Instytut Psychologii

Uniwersytet Wrocławski

Drukowane w: „*Kompetencje a sukces zarządzania organizacją*”
(red.) S. Witkowski, T. Listwan, Warszawa 2008 Difin. str. 351-363

Streszczenie:

W artykule zaprezentowano relacyjną koncepcję kompetencji zawodowych. Przyjęto, że kompetencja to „wartość” pracownika w relacji do wymagań stanowiska pracy. Wyróżniono następujące kompetencje cząstkowe: wiadomości, umiejętności, pozytywne nastawienie oraz gotowość. Kompetencje są uwarunkowane przez niespecyficzne przygotowanie psychologiczne, które ujawnia się w strukturach temperamentu, charakteru i woli. W wyjaśnianiu kompetencji wskazano na talenty, które są osobowym potencjałem, z którego kształtują się zdolności do działania. Talenty warunkują zarówno czynniki niespecyficzne, jak i nabywanie kompetencji do wypełniania obowiązków zawodowych.

1.1. Wprowadzenie

W artykule rozwijamy relacyjną koncepcję kompetencji zawodowych i wskazujemy na talenty, jako na głębokie, podmiotowe uwarunkowania tychże kompetencji. Ponadto przyjmujemy, że pewne czynniki, takie jak typowa emocjonalność i uczuciowość, można uznać za kompetencje niespecyficzne w znaczeniu ogólnego przygotowania do aktywności zawodowej.

1.2. Zdolności a kompetencje

Ludzkie „zachowanie” jest wyrazem interakcji następujących elementów: sytuacji, osobowości oraz dynamizmów podmiotowych, które określamy terminem „dyspozycje” (Kreutz 1949, Twardowski 1965). W koncepcji człowieka zaproponowanej przez Kozińskiego (1987) zachowanie można ujmować od „strony” podmiotu - perspektywa endogenna lub od strony wymagań sytuacji - ujęcie egzogenne. Perspektywa egzogenne jest właściwa psychologii różnic indywidualnych (Nuttin, 1968). Wśród dyspozycji podmiotowych na szczególną uwagę zasługuje wola, oraz temperament i charakter (Koziński 1987, Jarosiewicz 2001). Na gruncie psychologii pracy dyspozycje te ujmujemy jako zdolność, tj. jest pewne różnice indywidualne, która powodują, że „przy jednakowej motywacji i uprzednim przygotowaniu poszczególni ludzie osiągają w porównywalnych warunkach zewnętrznych niejednakowe rezultaty w uczeniu się i działaniu.”¹

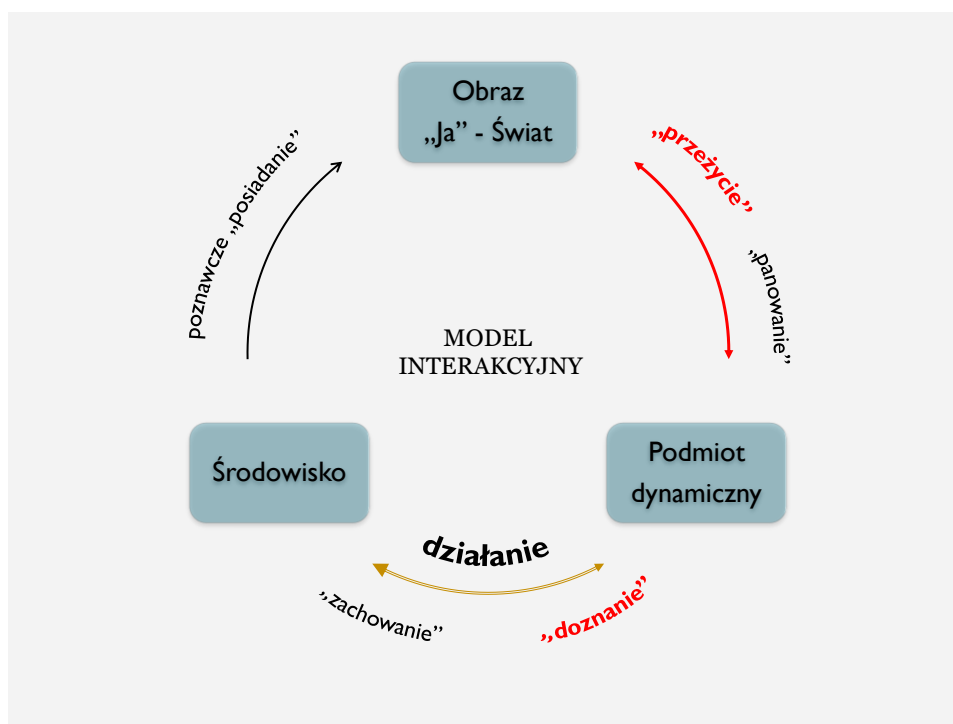
¹ Z. Pietański, 1979, str. 95.

Kontekstem w jakim pojawia się pojęcie „kompetencji” jest również rezultat pracy, ale wyraźnie odniesiony do wymagań. Kompetencje [funkcja] pozwalają na osiągnięcie założonych celów, a ich znajomość na przewidywanie sukcesu. Jest to zatem ujęcie od strony środowiska, zbliżona do założeń behawioryzmu, lecz nie tożsamy z paradygmatem bodźców i reakcji. W ujęciu kompetencyjnym nie chodzi o procedury kontrolowanego wyzwalania reakcji, ale o ocenę możliwości spełnienia wymagań środowiska przez pracownika. Wymagania mogą mieć różne źródła: klient, kolega w pracy, przełożony i podwładny („Ocena 360°”). W każdym z tych wymiarów sytuacji dana osoba jest zdolna do spełnienia wymagań w określonym zakresie. Wymagania są tu zatem zewnętrznym kryterium oceny, z których każde ma swoją miarę (skalę), często bardzo różną (Witkowski 1994). Inna jest miara wymagań odnośnie komunikowania się, a inna miara wydajności pracy.

1.3. Wyjaśnianie kompetencji

W badaniu kompetencji pojawiają się dwie drogi analiz. "Wśród zagadnień rozwiązywanych w życiu i w nauce - pisze K. Ajdukiewicz - wyróżnić można takie, w których pytamy o to, jak jest, i takie, w których stwierdziwszy uprzednio, że jest tak a tak, pytamy następnie dalej, dlaczego tak właśnie jest. Odpowiadając na pytania pierwszego rodzaju, *opisujemy* rzeczywistość. Odpowiadając na pytania drugiego rodzaju, *wyjaśniamy* odkryty fragment rzeczywistości"². Pierwsza droga, opisowa – zbliżona do paradygmatu behawiorystycznego – pomija zupełnie strukturę podmiotu. W tym ujęciu pojawia się tylko pomiar zachowań w określonych wymiarach sytuacji. Zachowanie jest tutaj zrelatywizowane do wymagań, a pracownik spełnia wymagania w określonym stopniu. Druga droga sięga w głąb, to znaczy wyjaśnia fakt spełniania/nie spełniania wymagań przez odwołanie się do założonych struktur, takich jak osobowość oraz dynamizmy podmiotowe.

² K. Ajdukiewicz, 1975, s. 395.



Rysunek 1: Interakcyjny model zintegrowanego dynamizmu osobowego

W terminach koncepcji „czynności i wytworów” K. Twardowskiego (Twardowski 1965) twierdzimy, że uzyskane wytwory, niezależnie od tego, jak są opisywane i oceniane, mają swe źródło nie tylko w czynnościach psychicznych i ich wytworach, ale również w dyspozycjach do nich. I w tym kontekście możemy w sposób uzasadniony mówić o rozmaitych kompetencjach (Witkowski 1996). Mówiąc o osobowości i o dyspozycjach podmiotowych wskazujemy na określone źródła kompetencji. O ile zatem pojęcie kompetencji jest relatywne, odniesione do sytuacji i wymagań, jakie ona stawia (warunki zewnętrzne), to źródła kompetencji są stanem podmiotu, ujętym (mierzonym) przez jakieś umowne kryteria.

1.4. Kompetencje w ujęciu relacyjnym

W dyskusji kompetencji cały czas mówimy już o ujęciu relacyjnym. Jeśli bowiem postulujemy odniesienie pewnych parametrów zachowania bądź to do wymagań środowiska, bądź to do osobowości i dynamizmów podmiotowych, to wskazujemy na relację. Relacja jest bowiem odniesieniem, odniesieniem „czegoś”, do „czegoś”, z uwagi na „coś”. W ujęciu relacyjnym osobowość jest odzwierciedloną strukturą relacji „Ja” – „Świat” (Nuttin 1968). Znaczy to, że nie można mówić o osobowości „poza” światem. Świat stanowi integralną część osobowości: „Zjawiskiem wyjściowym, na którym należy oprzeć się w psychologii jako na fakcie podstawowym, będzie zatem nie osobowość czy organizm, ale schemat rzeczywistych czy potencjalnych interakcji (...) między dwoma biegunami biosfery psychofizycznej: oddziaływań

między ja i światem czy organizmem i środowiskiem.³ Natomiast „osoba” jest „preegzystującą strukturą, która stanowi jądro funkcjonalnej osobowości”⁴. Właśnie osoba cechuje się talentami, czyli określonymi „potencjałami” (możnościami) do uczestnictwa w świecie.

Ujęcie relacyjne jest symetryczne. Można ujmować świat z punktu widzenia „interesów” (wymagań) osoby, która dąży do spełnienia swoich możliwości; wtedy adekwatnym terminem wyjaśniającym jest „wartość” elementów świata „dla” jednostki. Można również ujmować osobę z punktu widzenia „interesów” (wymagań) świata i wówczas użyjemy terminu „kompetencja”. Te dwa ujęcie są dopełniające (komplementarne), a każda redukcja prowadzi nie tylko do zubożenia teorii, ale również jest szkodliwa w praktyce (problematyka stresu, wyczerpania zasobów lub ich niedoceniań itd.)

Ujęcie relacyjne zostało rozwinięte w szkole T. Tomaszewskiego w ramach koncepcji czynności (Tomaszewski 1979). Zasadniczym pojęciem jest „zadanie”, które jest wytworem odczytania wymagań sytuacji. Natomiast M. Kulczycki (Kulczycki 1985, 1990, 1998), idąc za A. Lewickim (Lewicki 1978), operuje pojęciem „problem”. Problem jest wyrazem podmiotowego dążenia jednostki do wyższej jakości życia. Jakość życia jest dana w przeżyciu. Kulczycki wyróżnia trzy odrębnie „problemy zawodowe” (przeżycia): zabezpieczenie materialne, wartościowe relacje interpersonalne w pracy i rozwój zawodowy. Jak widać, jest to ujęcie wyraźnie podmiotowe. Biorąc pod uwagę choćby pierwszy z tych problemów widzimy, że pracodawca wymaga wypełnienia określonych obowiązków, zaś pracownik zapłaty za swoją pracę, która ma dla niego wartość instrumentalną. Działanie jest w tej koncepcji „rozwiązywaniem” problemu. Sens rozwiązywania „problemów” polega na tym, że człowiek działa, aby osiągnąć pewne wartości autoteliczne, a więc optymalny dla siebie stan relacji między wymaganiami własnymi, a wymaganiami środowiska⁵. Wartości te stają się w wyniku decyzji celami. Swoje **cele**, które są stanami wewnętrznymi⁶, podmiot osiąga w praktyce za pomocą określonych sposobów postępowania. Sposoby te to nic innego, jak określone zadania (a następnie też działania), za pomocą których dochodzi się do pożądaných relacji ze światem.

Jednakże zmiana warunków zewnętrznych na bardziej pożądane wymaga ściśle określonych warunków podmiotowych. Warunki te czynią zadania/sposoby możliwymi do urzeczywistnienia. Zarówno u Tomaszewskiego, jak i u Kulczyckiego, mamy do czynienia z

³ J. Nuttin 1968, str. 240.

⁴ Nuttin, jw.

⁵ „Rozwiązanie danego problemu polega na osiągnięciu, za pomocą pewnego sposobu postępowania, celu jako bardziej optymalnej niż dotychczas relacji ze światem. Dla uzyskania takiego stanu rzeczy muszą być jednak uprzednio spełnione pewne podstawowe wymagania. Tworzą je warunki, na których opierają się czynności, składające się na sposób osiągania pożądaných relacji.” (Kulczycki, 1998, str. 76)

⁶ „Cel jest projektowanym stanem rzeczy, który jednostka zamierza osiągnąć po podjęciu działania” (Kozielecki 1987, str. 23)

układami wartości i możliwości⁷. Sytuacja „trudna” powstaje, gdy możliwości nie mogą sprostać wartościom. Możliwości te zależą od warunków podmiotowych.

Warunki podmiotowe można rozmaicie dzielić i opisywać. Nas interesuje tu ich charakterystyka w relacji do warunków zewnętrznych związanych z rozwiązywaniem danego problemu. Z tego punktu widzenia można mówić o czynnikach specyficznych i niespecyficznych działania (Kulczycki 1985). **Czynniki specyficzne** są związane treściowo z problemem (zadaniem). Do czynników tych można zaliczyć trzy kategorie zjawisk.

Pierwsza kategoria to czynności psychiczne i ich wytwory. Wtwory te to „przedstawienia” rzeczywistości, które utrwalają się w pamięci jako „wiedza”. W działaniu wiedza aktualizuje się jako wiadomości, a **wiadomości** stają się kompetencjami w relacji do wymagań sytuacji. Muszą zatem być „na temat” i być odpowiednio uporządkowane. Na przykład jako heurystyki orientowania się w sytuacji, których przykładem mogą być rozmaite metody diagnozy, nie tylko psychologicznej. Sposób organizacji wiadomości zależy od osobowości. Sam „umysł” nie jest kompetencją zawodową, są nią natomiast związane z osobowością (rozumianą jako struktura relacji) umysłowe odzwierciedlenia, które tworzą obraz siebie i świata. Na bazie tego obrazu powstają pewne oczekiwania, związane z zaspokojeniem pragnień poprzez określone sprawcze i sprawne działania. W wyniku kumulowania się doświadczeń sprawnego, bądź nie sprawnego, działania, a więc odnoszenia sukcesów bądź porażek, powstaje „pozytywne” bądź „negatywne” **nastawienie** do rozwijania własnej aktywności w relacji do określonych przedmiotów świata. Zjawisko to jest zwykle pomijane w analizach kompetencji zawodowych. W klasycznej psychologii znane jako „mniemania”, współcześnie określane jako przekonania, czy też koncepcje ludzkiej natury, było opisane przez McGregora (1960) (Lachowicz-Tabaczek 2003).

Druga kategoria to dynamizmy podmiotowe, takie jak reaktywność, emotywność (dyspozycja do pojawiania się emocji) i wola. Dynamizmy te nie działają w izolacji, lecz układają się w zintegrowane „zestroje”, które tworzą **umiejętności**. Umiejętności te, odniesione do problemu (zadania), nazywamy „technikami” działania w danym zakresie życia.

Trzecia kategoria zjawisk to wrażliwość zmysłowa, która określa sposób „doznawania” działania świata i treść związanych z tym przeżyć. „Miejsce” tych przeżyć to „serce”. Przeżycia są uwarunkowane przez tzw. uczuciowość. Spożytkowanie wiadomości i umiejętności uwarunkowane jest **gotowością** do działania w danym miejscu i czasie. Serce (tj. sposób przeżywania) warunkuje zarówno czynności poznawcze i umysłowe, jak i czynności woli. Posiadane umiejętności mogą być nie możliwe do sprawnego wykorzystania np. w sytuacji ekspozycji w grupie. Jeśli przeżywane treści są następnie obiektywizowane, to - jako m o t y w y - stają się osobową gotowością do wolnego działania i mierzalną kompetencją. Tego rodzaju

⁷ Inna jest tylko geneza wartości; w koncepcji „czynnościowej” sytuacyjna, a w koncepcji „rozwiązywania problemów” podmiotowa. Kulczycki powie, że człowiek pracuje, bo pragnie zdobyć środki na utrzymanie, a

kompetencje są szczególnie istotne w zawodach związanych z doznawaniem wartości osoby, jak choćby w szkolnictwie czy w medycynie.⁸ Badania Supera pokazują (Hornowska, Paluchowski 2001), że wartość roli zawodowej waha się w dymensji „poznanie” – „oddanie”. Afektywny element roli zawodowej znajduje przełożenie na kompetencje jako stan woli, jej gotowość do dynamizowania się do działania w takiej, a nie innej sytuacji.

Obok czynników specyficznych wyróżniamy też **czynniki niespecyficzne**, których nie zaliczamy do kompetencji. Stanowią one ogólne przygotowanie do rozwiązywania problemów życiowych. Tutaj również można wskazać na trzy kategorie. Pierwsza kategoria to stan naturalnych dynamizmów. Jest to najpierw cielesna **reaktywność**, która pozwala na utrzymanie homeostazy (zdrowia). Następnie zdrowie psychiczne, czyli zdolność do poznania zmysłowego sytuacji i doznawania wartości. Wyznacznikiem zdrowia psychicznego jest nie homeostaza, lecz heterostaza, a więc narastająca wrażliwość i zdolności poznawcze. Druga kategoria to związana z psychiką **pobudliwość zmysłowa**. Jest to zdolność do poznawania podnieć, zarówno tzw. „bodźców” bezwarunkowych, jak i „bodźców” warunkowych, które powstają drogą uczenia. Wiąże się to z tzw. popędami, a więc zestrojem emotywno-reaktywnym. Trzecią kategorią czynników niespecyficznych stanowi określona **wrażliwość**. Wrażliwość jest to gotowość do przeżywania przyjemności w związku z określonymi wartościami zmysłowymi. Na bazie określonej wrażliwości powstają pragnienia.

Pomiędzy pobudliwością, wrażliwością i dynamizmami podmiotu, zachodzą złożone zależności, które powodują, że podmiot jest lepiej lub gorzej przygotowany do rozwiązywania problemów życiowych – osiągania pożądanej wartości. Niestęchanie istotna jest równowaga pomiędzy zmysłową pobudliwością i wrażliwością. Przewaga podniecenia i pobudliwości prowadzi do ekstrawersji, zaś – przeciwnie – przewaga wrażliwości i wzruszeń do introwersji. Równowadze zmysłowo-uczuciowej towarzyszy **równowaga emocjonalna** pomiędzy emocjami podniecenia i wzruszenia. „Proporcja” między poznawczą mobilizacją do działania, a pragnieniem doznawania tworzy strukturę temperamentalną (Jarosiewicz 2001, 2002, 2006). Bezwiednej gotowości temperamentalnej do wchodzenia w określone relacje ze światem towarzyszy uczuciowa gotowość do działania na poziomie obrazu siebie i świata. Kulczycki określa tę gotowość jako „procesy organizowania siebie”, których funkcją jest „samoregulacja, panowanie nad sobą, utrzymywanie równowagi psychicznej.” Pojawia się tu element własnej aktywności, trafnie nazwanej „organizowaniem siebie”. Istotą tych procesów jest to, że dla osiągnięcia treści związanych z pragnieniami powstają określone wyobrażenia: obrazy siebie i świata. Obrazy te pozwalają na podejmowanie aktywnych działań własnych. Działania te są świadome, ale nie są wolne, brak tu jeszcze bowiem refleksji: poznania wartości. Tego rodzaju spontaniczne mechanizmy regulacyjne określamy terminem „**charakter**”.

Tomaszewski, że pracuje, bo wie, co ma do zrobienia.

⁸ Jak wykazał Super ważność roli zawodowej wiąże się bądź to z oddaniem, bądź to z wiedzą i uczestnictwem (zob.: E. Hornowska, W.J. Paluchowski 2001).

Wskazane wyżej czynniki niespecyficzne są to zjawiska, które można charakteryzować bez odniesienia do aktualnych wymagań świata zawodowego. Dlatego, jak wspomnieliśmy, nie zaliczymy ich do kompetencji. Mówimy tu o nich, bo stanowią grunt, na którym wyrastają kompetencje. A ponieważ mogą w istotny sposób warunkować nabywanie kompetencji, zatem należy jest brać pod uwagę w projektowaniu rozwoju zawodowego. Nasuwa się wręcz pytanie, czy nie narażałoby wprowadzić kategorii **kompetencji niespecyficznych**?

Zakładamy cały czas, że warunki, które są sposobami postępowania służącymi własnym wartościom autotelicznym – nazwijmy to „organizowaniem siebie”, można przenieść na sposoby, które służące wypełnianiu zadań zawodowych, co można by nazwać „organizacją swego warsztatu pracy”. Posiadane wiadomości, które są często specyficzne w miejscu pracy, wymagają okresu wdrożenia (często przeorganizowania) i uzupełnienia (specjalizacji). W większym stopniu przenosi się na warsztat pracy posiadane umiejętności, gdyż nabywanie nowych technik działania jest uwarunkowane pozytywnym nastawieniem, które niełatwo się zmienia. Łatwiej uczy się optymista, niż pesymista. (zmianie w tym wymiarze służy trening asertywności) Stosunkowo najtrudniej zmieniają się kompetencje związane z doznawaniem (doświadczeniem) działania świata. Gotowość do aktualizacji swoich wiadomości i umiejętności w różnych relacjach zawodowych jest zatem istotną kompetencją na rynku pracy. Człowiek inaczej funkcjonuje w relacji do klienta, a inaczej w odniesieniu do kolegi bądź przełożonego („metoda 360”). Niektóre osoby nie są w stanie (nie są gotowe) pracować jako przełożeni, inni znów nie potrafią znaleźć się w sytuacji podwładnego. Jest tak dlatego, że kompetencje są uwarunkowane są w znacznym stopniu podmiotowo, przez czynniki niespecyficzne: temperament i charakter. Dlatego też Koziński zauważa, że cechy charakteru „decydują o ludzkiej motywacji i o stosunku do otoczenia społecznego, współwyznaczającego siły motoryczne działania i wpływającego na relacje interpersonalne. Takie właściwości (stany) jak pracowitość, odwaga, autonomia, tolerancja, odpowiedzialność, empatia, spolegliwość czy egoizm tworzą głęboką strukturę osobowości.”⁹ Czynniki niespecyficzne wiążą się z ogólnym przygotowaniem do rozwiązywania problemów zawodowych. Jak podaje Kulczycki „przygotowują one w mniejszym lub większym zakresie konkretną osobę do podjęcia i rozwijania wysiłków rozwiązania problemu. Słabość tych procesów lub ich niewłaściwa struktura i przebiegi powodują, że procesy właściwe nie mogą doprowadzić do zamierzonego stanu rzeczy.”¹⁰

1.5. Talenty jako źródło kompetencji

Referując ujęcie relacyjne stwierdziliśmy następujące kompetencje: odpowiednie wiadomości, pozytywne nastawienie do siebie i określonego działania, gotowość do działania (motywy) i umiejętności (techniki). Od kompetencji oraz czynników niespecyficznych (które można nazwać

⁹ Koziński 1998, str. 204.

kompetencjami ogólnymi) trzeba odróżnić talenty, które zwykle się określać ogólnym terminem „zasobów”. Znaczenie słowa „talent” wykracza jednak poza znaczenie, jakie przypisujemy terminowi „zasoby”. Termin talent wskazuje na aktywny potencjał, źródło i przyczynę, z którego - w określonych warunkach – rozwijają się zdolności. W swojej zasadniczej warstwie znaczeniowej treść greckiego słowa *talent* łączy się z samą istotą naszych poszukiwań, jest bowiem jakąś „miarą”, początkowo pieniężną. W psychologii tą „miarą” jest podmiot. Jeśli bowiem to podmiot jest źródłem i przyczyną działania, to jest on jakąś jednostką, a więc niepodzielną jednością. Jak pokazuje Nuttin: „termin j e d n o s t k a (osobnik) oznacza każdy konkretny egzemplarz jakiegokolwiek gatunku istot żyjących. Nie stosujemy go do kawałka nieożywionej materii, co wskazuje, że fakt bycia „jednostką” zakłada już pewien stopień jedności i organizacji wewnętrznej. Każda żyjąca istota, z zwłaszcza zwierzę, stanowi całość mniej lub bardziej z j e d n o c z o n ą w s o b i e (in-divisum, czyli niepodzielną) i jest z tej racji, mocą konieczności wewnętrznej, r ó ż n a o d r e s z t y. Natomiast abstrakcyjny termin indywidualność oznacza zespół mniej lub bardziej trwałych cech czy różnic międzyosobniczych, które tworzą konkretna istotę w jej tożsamości z sobą samą i w odróżnieniu od innych.”¹¹ Wynika stąd, że jeśli cokolwiek mierzymy, to jest to jakaś charakterystyka indywidualności. Ma ona jednak sens tylko wówczas, gdy o d n i e s i o n a jest do jednostki.

Dlatego też podmiotowa jedność – czyli talent - stanowi zasadniczą miarę każdej ilości. Jest to zawsze ilość czegoś, a to „coś” nadaje sens ilości. Inteligencja nie jest wynikiem testu (nie przybywa jej w miarę testowania), nie jest tylko miarą porównania ludzi ze sobą w sytuacji zadaniowej, ale jest jakąś miarą inteligencji jako dynamizmu podmiotowego (talentu). Sposób uzyskania wymiaru ilościowego talentu jest sytuacyjny, ale uzyskany wynik nabiera sensu przez odniesienie go do talentu. Inteligencja jest zatem miarą ilościową jasności spostrzegania wewnętrznego i pojmowania, jest indywidualną miarą rozumności jako cechy istotowej osoby (jednostki).

Termin „talent” trzeba odnieść do rozumienia osoby jako jednostki. Tutaj przyjmujemy, że można w nim wyróżnić różne jakościowo dynamizmy: reaktywny, emotywny i rozumowy (duchowy). Każdy z tych dynamizmów jest talentem (zasobem, źródłem), który daje się mierzyć, tj. przekładać na pewne miary ilościowe. Przy czym miara musi być adekwatna do dynamizmu. Inna jest miara reaktywności fizycznej (badanie odruchów kolanowych, reakcji źrenic na światło), a inna pobudliwości na podniety. Miarą inteligencji jest np. ilość rozwiązanych zadań formalnych.

¹⁰ M. Kulczycki 1990, str. 15.

¹¹ J. Nuttin, j.w., str. 39.

1.6. Talent a wymagania sytuacji

Jak pisze Kulczycki „użyteczność rozwijanych sposobów osiągnięcia celu zależy przede wszystkim od ich zgodności z warunkami zewnętrznymi i wewnętrznymi sytuacji, w której dany cel ma być osiągnięty.”¹² Miarą zgodności z warunkami zewnętrznymi są kompetencje; kompetencje są zrelatywizowane do tych warunków, co znajduje zrozumienie w głoszonej tezie, iż oceniamy kandydata na określone wcześniej stanowisko, z jasno nazwanymi wymaganiami (Witkowski 1994, 1995). Miarą zgodności z warunkami wewnętrznymi jest spełnienie, czyli wykorzystanie swoich talentów.

Czasem spełnienie jest trudne, ponieważ stosunkowo łatwo ulec „bodźcom” sytuacji i nie wykorzystywać, a nawet tłumić swoje talenty. Nie jest to korzystne z punktu widzenia sprawności, gdyż osoba działa za pomocą swoich dynamizmów (schemat na str. 353). Nie będzie dalekim od prawdy stwierdzenie, że podmiotowe dynamizmy są pierwszym „narzędziem” działania, tak jak są nimi własne dłonie. Z drugiej strony rozwój zdolności poza odniesieniem do wymagań pracy powoduje, że pojawia się brak zgodności „działanie – wymaganie”, spowodowany nieumiejętnością dostosowania własnych umiejętności do zmieniających się warunków. „Źródła tego rodzaju stanów rzeczy – pisze Kulczycki - mogą tkwić w osobie, w otoczeniu i w związkach między osobą a otoczeniem. Dana osoba nie nauczyła się wskutek specyficznych sytuacji życiowych pewnych czynności lub ich układów albo nauczyła się, ale nie chce się jej posługiwać nimi, albo też posiada w swoim repertuarze określone sposoby ale nie może ich zaktualizować lub konkretne warunki zewnętrzne przeszkadzają jej w uruchomieniu własnych umiejętności.”¹³ Można wskazać następujące, podmiotowe, ograniczenia wyróżnionych wcześniej kompetencji:

(1) Wiadomości - zależą od inteligencji jako miary talentu do wyobrażania sobie i pojmowania sytuacji. Natomiast specyfika treści zależy od czynników niespecyficznych: temperamentu i charakteru. Istnieje wiele pośrednich danych, które to potwierdzają. A. Roe kategoryzuje dyspozycje zawodowe jako związane z relacją do rzeczy, bądź relacją do osób (Wojtasik 1997). (2) Nastawienie do własnych możliwości sprawczego działania jest uwarunkowane specyfiką obrazu siebie i świata i związanymi z tym oczekiwaniami, bądź to sukcesów, bądź to porażek. Orientacja introwertywna nie sprzyja pozytywnemu nastawieniu do własnego działania. (3) Braki umiejętności, czyli technik działania są spowodowane bądź brakiem wyćwiczenia, bądź jego specyfiką. Ćwiczenia prowadzą do powstawania zintegrowanych dynamizmów podmiotowych (nawyków) i zdolności do czynności psycho-dynamicznych. W określonej sytuacji nawyk jest wyzwany do działania. Czynniki niespecyficzne, związane z temperamentem i charakterem, powodują, że zintegrowane dynamizmy ułatwiają pewne sposoby działania, a utrudniają inne. W ten sposób powstają style działania, często trudne do zmiany.

¹² M. Kulczycki 1985, str. 9

¹³ M. Kulczycki 1985, str. 9

Stąd ciągle aktualna jest dyskusja nad problemem rozwoju wszechstronnego, bądź ukierunkowanego (Tomaszewski 1984). (4) Gotowość do działania zależy nie tylko od aktualnej motywacji, ale od „stanu” woli. Dlatego diagnozuje się „siłę woli” (Marszał-Wiśniewska 1993). Każda decyzja jest zarazem rozstrzygnięciem co do przedmiotu chcenia, na co mają wpływ motywy, jak i zdynamizowaniem siebie do działania. Wola może być bowiem w różnym stopniu dojrzała do działania w określonych warunkach. Stąd konieczność uwzględnienia dojrzałości woli, jako uwarunkowania gotowości do aktualizacji posiadanych umiejętności (technik).

Obok uwarunkowań podmiotowych znane i szeroko opisane są sytuacyjne uwarunkowania utraty zgodności pomiędzy działaniem a wymaganiami. Są to niejasność wymagań, niespójność roli zawodowej itp. Uwarunkowania podmiotowe i sytuacyjne łącznie powodują, że obniża się sprawność działania. Pojawiają się także negatywne przeżycia, które są zasadniczą przyczyną stresu roli zawodowej.

1.7. Pomiar talentów

Ocena kompetencji jest pewną miarą zachowania w relacji do wymagań. Najłatwiej ocenić zachowanie za pomocą sędziów kompetentnych, jak np. w procedurach AC (Witkowski 1994, 1995). Inaczej jest z oceną talentów rozumianych jako potencjał do określonych czynności i ich wytworów. Służą do tego zarówno testy psychologiczne, jak i kwestionariusze oparte na samoopisie.

Jednym ze znanych narzędzi pomiaru talentów jest Obrazkowy Test Zawodów M. Achtnicha (Achtnich 1979). Nie jest to ocena kompetencji zawodowych, lecz skłonności zawodowych (inklinacji). Jak pisze autor: „Należy zaznaczyć, że test obrazkowy służy do określania skłonności, a nie zdolności. Załóżmy, że osoba wybrała serię fotografii testu, które wskazują na kierunek działalności dekoracyjnej. Możemy przypuścić, że lubiłaby również wykonywać pracę która pozwalałaby na zrealizowanie tej skłonności. Jednakże test nie pozwala na uchwycenie, czy ta osoba posiada odpowiadający temu zmysł estetyczny. Może się zdarzyć, że ktoś chce zostać wielkim śpiewakiem bez umiejętności śpiewania. Częściej jednak zachodzi korelacja między skłonnością a zdolnością, co daje większą szansę na urzeczywistnienie talentu. Jeżeli jest prawdą, ogólnie rzecz biorąc, że lubimy robić to, co robimy dobrze, twierdzenie odwrotne, że robimy dobrze to, co lubimy robić, nie zawsze się sprawdza. Ta konstatacja posiada swoje znaczenie dla oceny danych testu: dosyć często istnieją skłonności i ambicje artystyczne, mimo że nie możemy ustalić obecności odpowiadających im talentów.”¹⁴

Ajdukiewicz (1974) zauważa, iż w dowodzeniu mamy dwa rodzaje zdań. Pierwsze to zdania oczywiste (tzw. *explanandum*), które są sądami o zjawiskach, które należy wyjaśnić, np.: obserwowalny fakt, że działanie ma różne tempo. Wyjaśnienie polega na wskazaniu przyczyny tego stanu, choćby na temperament jako specyficzny dynamizm (dominacja emocji podniecenia

¹⁴ M. Achtnich, 1979, str. 2.

bądź wzruszenia). Również opisy charakteru są *explanandum*, które należy wyjaśnić. Styl działania wyjaśniamy wskazując na specyfikę obrazu siebie i świata. Zdania drugiego rodzaju (*demonstrandum*) są do udowodnienia.

Skłonności zawodowe, a szerzej talent, nie są czymś oczywistym, nie są „dane” do obserwacji i bezpośredniego pomiaru. W koncepcji Achtnicha zakłada się obecność 8 „gotowości” działaniowych (popędów), które występują w parach: gotowość do doznawania i do działania, zmysłowość i uczuciowość, gotowość do kierowania się zasadami i gotowość do uczestnictwa, oraz poznawcza gotowość do „posiadania” przedmiotów lub wolitywna skłonność „ulegania” tym przedmiotom/celom (Achtnich 1979, Jarosiewicz 2001). Związek obserwowalnych kompetencji i głębokich skłonności wykazuje się dwojako: teoretycznie i empirycznie (Chęłpa 1998). Teoretyczny profil wymagań na stanowisko pracy pośrednio odwołuje się do czynności i wytworów psychicznych (aspekt funkcjonalny), oraz do dyspozycji (atrybucja cech). Przewidywania teoretyczne są potwierdzone przez liczne badania profili empirycznych (Pędras-Szczurek 2006; Szczeńiak 2007). Na określonych stanowiskach pracy kompetentne są osoby, które posiadają zakładane skłonności zawodowe. Jako kryterium zewnętrzne przyjmuje się osiągnięte wyniki, zaś kryterium wewnętrznym jest zadowolenie z pracy.

1.8. Zakończenie

W literaturze z zakresu psychologii pracy zdolności (różnice indywidualne) były podmiotową miarą przygotowania do realizacji zadań zawodowych. W zaproponowanym tu relacyjnym ujęciu kompetencji zreferowano tzw. czynniki specyficzne, które warunkują sprawność rozwiązywania problemów zawodowych. Uznaliśmy je za podmiotowy aspekt kompetencji zawodowych. Tak rozumiane kompetencje są uwarunkowane ogólnym przygotowaniem do pracy, w którym ma miejsce lepsze lub gorsze zagospodarowanie talentów osoby. Rozwój jednostronny może doprowadzić do ograniczenia kompetencji zawodowych, czego przykładem jest bądź to negatywne nastawienie do własnego działania, bądź to ograniczenie gotowości do wykorzystania swoich wiadomości i umiejętności w określonym kontekście sytuacyjnym.

Otwartą, nie omówioną tu kwestią, z uwagi na brak miejsca, jest rozwój talentów w kierunku optymalnego, niespecyficznego przygotowania do wejścia na rynek pracy, a także ich wykorzystanie do nabywania określonych już kompetencji zawodowych, związanych ze stanowiskiem pracy (Listwan 2004).

Literatura:

- Achtnich M. (1979). Der Berufsbilder-Test. Projektives Verfahren zur Abklärung der Berufsneigung. Verlag Hans Huber Bern Stuttgart Wien.
- Adler A., Sens życia, 1986
- Ajdukiewicz K., "Logika pragmatyczna", PWN 1974.
- Hornowska E., Paluchowski W.J. (2001). Rozwój zawodowy – podstawowe założenia. W: (red.) T. Listwan, S. Witkowski „Sukces w zarządzaniu. Problemy organizacyjno-zarządcze i psychospołeczne” Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Wrocław, str. 230-255.

- Jarosiewicz H., „Trafność decyzji zawodowych oceniana za pomocą BBT: >Obrazkowy Test Zawodów” Martina Achtnicha”, w: *Podjęmowanie decyzji zawodowych przez młodzież i osoby dorosłe w nowej rzeczywistości społeczno-politycznej*, red. B. Wojtasik, Wrocław 2001, str. 147-160.
- Jarosiewicz H., „Charakter w pracy kierownika, czyli o psychologicznych uwarunkowaniach uczenia się partycypacji” w: (red.) T. Listwan, S. Witkowski, *Sukces w zarządzaniu. Problemy organizacyjno-zarządcze i psychospołeczne*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, str. 444-455.
- Jarosiewicz H., „Charakter a psychologiczne prawo Kopernika-Greshama”, w: (red.) J. Kowal, K. Węgrowska-Rzepa, *Etyczne i psychospołeczne aspekty badań rynkowych*, „Edukacja” WSZ Wrocław 2002.
- Jarosiewicz H., *Charakter: rozwój – zagrożenia*, Wrocław 2001.
- Kozielecki J., *Koncepcja transgresyjna człowieka*, Warszawa 1987.
- Kreutz M.; *Podstawy psychologii. Studium nad metodami i pojęciami współczesnej psychologii*, Czytelnik S.W. Warszawa 1949.
- Kulczycki M., *Rozważania wokół zagadnień psychologicznego poradnictwa życiowego*, Wrocław 1998.
- Kulczycki M.; *Działalność człowieka - aspekty podmiotowe i przedmiotowe*, (w:) *Zeszyty Naukowe AWF we Wrocławiu nr 38*, Wrocław 1985b.
- Lachowicz-Tabaczek K., *Koncepcja ludzkiej natury menedżera a zarządzanie ludźmi*, w: (red.) S. Witkowski, *Psychologiczne wyznaczniki sukcesu w zarządzaniu*, PP Wrocław 2003.
- Lewicki A., *Psychologia kliniczna w zarysie*, (w:) *Psychologia kliniczna*, red. A. Lewicki, Warszawa: PWN 1978.
- Listwan T., (red.) *Zarządzanie kadrami*, Wrocław 2004.
- Marszał-Wiśniewska M., *„Siła woli” we współczesnym ujęciu*, Warszawa 1993
- McGregor D., *The Human Side of Enterprise*, McGraw-Hill, New York 1960.
- Nuttin J., *„Struktura osobowości”*, PWN, 1968.
- Hornowska E., Paluchowski W.J. (2001). *Rozwój zawodowy – podstawowe założenia*. W: (red.) T. Listwan, S. Witkowski „Sukces w zarządzaniu. Problemy organizacyjno-zarządcze i psychospołeczne” Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Wrocław, str. 230-255.
- Pędras-Szczurek A., „Profil skłonnościowy studentów elektroniki Politechniki Wrocławskiej”, praca dyplomowa napisana w ramach studiów podyplomowych w Wyższej Szkole Bankowej, Wrocław 2006 (nie publikowana).
- Pietrusiński Z., „Psychologia kierownictwa”, w: Gliszczyńska X., *Psychologia pracy. Wybrane zagadnienia*. PWN, Warszawa 1979.
- Szczeńniak J., „Porównawcza analiza profilu skłonnościowego aktorów i lekarzy”, praca dyplomowa napisana w ramach studiów podyplomowych na Politechnice Wrocławskiej, Wrocław 2007 (nie publikowana).
- Tomaszewski T., (red) *„Psychologia”*, Warszawa 1979.
- Tomaszewski T.; *„Ślady i wzorce”*, Warszawa 1984.
- Twardowski K., *O czynnościach i wytworach. Kilka uwag z pogranicza psychologii, gramatyki i logiki*, w: *„Wybrane pisma filozoficzne”*, PWN 1965.
- Twardowski K., *„O psychologii jej przedmiocie, zadaniach, metodzie, stosunku do innych nauk i o jej rozwoju”*, w: *„Wybrane pisma filozoficzne”*, PWN 1965.
- Witkowski S. „Szanse i ograniczenia konkursowej metody doboru kadr kierowniczych”, w: Witkowski S. (red.) *„Psychologia sukcesu”*, Wrocław 1994
- Witkowski S. (1995). „Psychologiczna prognoza efektywności kierowania”, *Prace Psychologiczne XL*: Wrocław.
- Witkowski S., *Prognozowanie sukcesów zawodowych na podstawie danych biograficznych*, w: (red) S. Witkowski, *„Psychologiczne wyznaczniki sukcesu w zarządzaniu”*, *Prace Psychologiczne*, Wrocław 2003.
- Witkowski T., (red) *„Nowoczesne metody doboru i oceny personelu”*, Wyd. Profesjonalnej Szkoły Biznesu, 1998.