

Rola nauczyciela w kreowaniu kapitału intelektualnego



Dr Beata Piasny – KUL STALOWA WOLA

Absolwentka Wydziału Ekonomii Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, filia w Rzeszowie. Ukończyła Studium Pedagogiczne w Instytucie Kształcenia Nauczycieli im. Władysława Spasowskiego w Rzeszowie, Studia Podyplomowe (Analityk zarządzania) w Instytucie Organizacji i Zarządzania w Przemyśle „Orgmasz” w Warszawie oraz Międzynarodowe Studia Doktoranckie w w/w Instytucie. W 2006 roku uzyskała stopień naukowy doktora nauk ekonomicznych w zakresie nauki o zarządzaniu. Adiunkt w Instytucie Ekonomii Wydziału Zamiejscowego Prawa i Nauk o Gospodarce Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II w Stalowej Woli. Zajmuje się problemami zarządzania organizacjami oraz doskonaleniem systemów zarządzania. Obecnie interesuje ją problematyka kultury organizacyjnej i jej wpływu na procesy uczenia się organizacji i zarządzanie wiedzą.

„Bogaczami przyszłości będą bogaci w intelekt”

W. Churchill

WPROWADZENIE

Coraz powszechniej twierdzi się, że prawdziwa wartość organizacji zawiera się przede wszystkim w sile umysłów jej uczestników umożliwiającej organizacji funkcjonowanie w warunkach zmian, a także wykorzystanie zmienności jako szansy dla własnego rozwoju.

A. Toffler już ponad trzydzieści lat temu napisał: „Technika jutra wymaga nie milionów słabo wykształconych ludzi, gotowych zgodnie wykonywać ciągle takie same czynności, nie wymaga ludzi, którzy bez słowa spełniają rozkazy i którzy za cenę chleba poddają się automatycznie władzy, ale takich, którzy potrafią myśleć krytycznie i torować sobie drogę w nowym środowisku, którzy potrafią szybko nawiązywać kontakty i

widzieć sens w ciągle zmieniającym się świecie”¹.

Z kolei M. Crozier, wskazał na dezaktualizację znanego anglosaskiego sloganu, „że organizacja jest sztuką robienia rzeczy niezwykłych przy pomocy zwykłych ludzi”. Dzisiejsze organizacje, a tym bardziej organizacje przyszłości, potrzebują ludzi nieprzeciętnych i swoich pracowników starają się takimi czynić². W swojej późniejszej pracy zwraca już uwagę na to, że „Istnieje pilna potrzeba zmiany naszych metod zarządzania i rządzenia. Musimy absolutnie wyzwolić inicjatywę i zdolności innowacyjne, zamiast je hamować, aby lepiej dzielić niedostatek”³.

P. Drucker jako pierwszy przewidział powstanie nowej klasy społecznej, która zdominuje świat. Już w 1949 roku, w

¹ A. Toffler, *Szok Przyszłości*, PIW, Warszawa 1974, s. 439.

² M. Crozier, *Przedsiębiorstwo na podśluchu. Jak uczyć się zarządzania postindustrialnego*, PWE, Warszawa 1993, s. 48.

³ M. Crozier, *Kryzys inteligencji*, Poltext, Warszawa 1996, s. 24.

swojej książce *The New Society. The Anatomy of Industrial Order* opisał „społeczeństwo zatrudnionych”, a dziesięć lat później stworzył termin „wykwalifikowanej pracy” i „wykwalifikowanego pracownika”. W wydanej w 1993 roku książce *The Post-Capitalist Society* czytamy już o „społeczeństwie wiedzy”. Drucker podkreśla, że społeczeństwo to zaczęło się, co prawda dopiero formować, ale w niedalekiej przyszłości zdominuje świat. W społeczeństwie tym ludzie będą mieć dostęp do najlepszych stanowisk i wysokiej pozycji społecznej poprzez formalną edukację oraz poprzez inne formy kształcenia się już w trakcie pracy. Nauka stanie się procesem ciągłym, ogarniającym całe życie. W „społeczeństwie wiedzy” podstawowym zasobem ekonomicznym nie jest już kapitał, bogactwa naturalne czy praca, lecz jest i pozostanie wiedza⁴.

Tak więc, w procesie transformacji społeczeństwa industrialnego w społeczeństwo oparte na wiedzy szczególnego znaczenia nabiera edukacja, przed którą, jak twierdzi E. Wojnar, stoją dwa nowe i ważne zadania, tj.: przygotowanie ludzi do kierowania dalszym rozwojem cywilizacji oraz do życia w świecie chaosu i zagrożeń. Stąd też, zdaniem wspomnianego autora należy przyjąć założenie, że „...człowiek nie tyle powinien mieć wykształcenie, ile być wykształconym, to znaczy stopniowo osiągać umiejętność poznawania świata przyrodniczego i społecznego, a także poznawania samego siebie, stawać się zdolnym do kierowania samym sobą i do pogłębia-

nia swoich sił duchowych, wrażliwości i umiejętności współzycia z ludźmi”⁵.

O sukcesie organizacji w dużym stopniu decydują, stojący na jej czele menedżerowie. Dlatego wobec nich należy mieć szczególne wymagania. Bardzo pięknie napisał o tym profesor Harvardu Theodore Levitt: „Zakładamy, że ludzie, którzy są liderami i menedżerami, mają tak jak wszyscy inni rodzaj moralnego kompasu, standardy etyczne, poczucie społecznego obowiązku i przyzwoitości, jakieś reguły dobra i zła – że mają charakter, sumienie i nawet pewną szlachetność. Bez tego bowiem nie ma o czym mówić ani komu doradzać”⁶.

W niniejszym artykule podjęto niezwyczajnie aktualny i ważny, w kontekście powyższych rozważań, temat roli nauczyciela w kreowaniu kapitału intelektualnego. Skupiono się głównie na roli nauczyciela akademickiego, jako że ma on wyjątkową okazję, by formować młodą inteligencję, ludzi, którzy za parę lat będą decydowali o sprawach gospodarczych i społecznych.

ISTOTA KAPITAŁU INTELEKTUALNEGO

Intelekt (łac. *intellectus*) to umysł, rozum, wiedza i zdolności umysłowe człowieka, w filozofii, zwłaszcza starożytnej to aktywna siła świadomości przeciwstawiana woli, zmysłowym i emocjonalnym władzom człowieka⁷.

Według W. Kopalińskiego intelekt to „umysł, rozum, inteligencja (w odróżnieniu od uczucia, woli, zmysłów) suma zdolności umysłowych, doświadczenia,

⁴ B. Piasny, *Zarządzanie wiedzą w organizacjach gospodarczych*, „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa”, nr 10, Warszawa 2001, s. 12-13.

⁵ J. Wojnar, *Humanistyczne intencje edukacji*, Żak, Warszawa 2000, s. 197-198.

⁶ T. Levitt, *Thinking about Management*, The Free Press, New York 1991, s. 111.

⁷ Słownik Wyrzów Obcych, PWN, Warszawa 1980, s. 310.

wiedzy człowieka”. Natomiast inteligencja to „zdolność rozumienia, kojarzenia, pojętność, bystrość, zdolność znajdowania właściwych reakcji na nowe zadania i warunki życia, sprawnego zdobywania i wykorzystywania wiedzy”.

Kapitał intelektualny to kombinacja genetycznego dziedzictwa, edukacji, doświadczeń, postaw wobec życia i biznesu. W jego skład wchodzi psychologiczne możliwości człowieka, wiedza zdobyta i postawy ukształtowane w procesie nauki i wychowania oraz praktycznego działania, wykształcone umiejętności i wybitne uzdolnienia będące talentami. Wszystkie te elementy tworzą kompletność człowieka⁸.

Pojęcie kapitału intelektualnego w ramach nauk ekonomicznych występuje co najmniej od końca lat sześćdziesiątych XX wieku. Analiza literatury i doświadczenia praktyczne wskazują, że nie jest to termin jednoznacznie zdefiniowany. Przy opisywaniu rozważanej kategorii stosuje się zamiennie takie terminy jak: aktywa intelektualne, wartości niewymierne, wartości niematerialne, aktywa wiedzy, kapitał intelektualny.

J. Nahapiet i S. Ghoshal wykorzystują ten termin do określenia wiedzy i umiejętności wykorzystania wiedzy przez społeczność, jaką jest organizacja, społeczeństwo intelektualne czy profesjonalna praktyka⁹.

Organizacja ds. Ekonomicznej Współpracy i Rozwoju (OECD) definiuje kapitał intelektualny jako: „ekonomiczną wartość dwóch kategorii nienamacalnych aktywów przedsiębiorstwa: kapitału organizacyjnego (strukturalnego) i kapitału ludzkiego”¹⁰. Za podstawę kapitału intelektualnego przyjmuje się wiedzę użyteczną dla firmy, ale także komunikację, intuicję, uczucia i pragnienia. Wyróżnia się nadto kapitał pracowniczy (wiedzę), strukturalny (systemy i procesy) oraz rynkowy (marka produktu)¹¹.

M. Dobija stwierdza, że kapitał intelektualny wiąże się z osobą ludzką, która postrzegana jest jako triada: ciało, umysł, duch i poprzez to postrzegany jest jako jej atrybut¹².

Z kolei L. Edvinsson i R. Malone sformułowali następującą definicję kapitału intelektualnego: „Kapitał intelektualny oznacza posiadaną wiedzę, doświadcze-

⁸ E. Skrzypek, *Kapitał intelektualny oraz możliwości jego wyceny*, [w:] E. Skrzypek (red.), INTELLECT 2005. *Kapitał intelektualny jako szansa na poprawę jakości zarządzania w warunkach globalizacji*, Materiały VIII Międzynarodowej Konferencji Naukowej, Materiały VIII Międzynarodowej Konferencji Naukowej, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2005, s. 46-47.

⁹ J. Nahapiet, S. Ghoshal, *Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage*, *Academy of Management Review*, 23 (2) 1998, s.243-266.

¹⁰ A. Sokołowska, *Wiedza jako podstawa efektywnego zarządzania kapitałem intelektualnym*, [w:] *Zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwie*, praca zbiorowa pod redakcją K. Perechudy, PWN S.A., Warszawa 2005, s. 133.

¹¹ E. Skrzypek, *Kapitał intelektualny oraz możliwości jego wyceny*, [w:] E. Skrzypek (red.), INTELLECT 2005. *Kapitał intelektualny jako szansa na poprawę jakości zarządzania w warunkach globalizacji*, Materiały VIII Międzynarodowej Konferencji Naukowej, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2005, s. 47.

¹² M. Dobija, *Kapitał ludzki i intelektualny w aspekcie teorii rachunkowości*, „Przegląd Organizacji”, nr 1, 2002.

nie, technologię organizacyjną, stosunki z klientami i umiejętności zawodowe, które dają przewagę konkurencyjną na rynku¹³. Sugerują oni podział na kapitał ludzki i kapitał strukturalny. Kapitał ludzki to te wartości niewymierne, które występują w postaci kompetencji pracowników, postaw oraz zdolności intelektualnych. Kapitał ten nie może być własnością firmy. Zaś kapitał strukturalny to wiedza odzwierciedlona w organizacji, która nie jest kapitałem ludzkim, dla której istnieje rynek, na którym organizacja może sprzedać swoje aktywa niewymierne. Kapitał strukturalny obejmuje niematerialne zasoby przedsiębiorstwa tworzone w ciągu całej historii firmy, a uruchamiane w trakcie realizowania określonych zadań i umożliwiające rozwiązywanie różnorodnych problemów. Ma charakter kapitału wewnętrznego lub zewnętrznego¹⁴.

M. Bratnicki utożsamia kapitał intelektualny organizacji z jej zasobami niematerialnymi i definiuje go jako sumę wiedzy posiadanej przez ludzi tworzących społeczność przedsiębiorstwa oraz praktyczne przekształcenie tej wiedzy w składniki wartości przedsiębiorstwa¹⁵. Pogląd ten jest zbieżny z opinią autorów Raportu Konrada, którą kierował K.E. Sveiby. Zespół został powołany w listopadzie 1987 roku, a jego zadaniem było zidentyfikowanie wszystkich zasobów

niematerialnych organizacji i opracowanie uniwersalnej metody pomiaru¹⁶. Zaproponowaną, przez autorów Raportu, klasyfikację zasobów niematerialnych przedstawia rysunek 1.

Autorzy wyróżnili trzy grupy zasobów niematerialnych, a mianowicie: kompetencje pracowników, strukturę wewnętrzną, i strukturę zewnętrzną. Zasoby niematerialne organizacji utożsamiono z jej kapitałem intelektualnym.

Z kolei J. Fitz-Enz zalicza do kapitału intelektualnego¹⁷:

- własność intelektualną firmy,
- skomplikowany splot procesów, kultury, połączone z siecią różnego rodzaju relacji i kapitałem ludzkim.

W ujęciu tym rola ludzi sprowadza się do bycia katalizatorem aktywizującym niematerialne, biernie formy kapitału intelektualnego oraz biernie formy kapitału rzeczowego. Fitz-Enz zwraca także uwagę na potencjał intelektualny, który określa jako „zdolność firmy do uzyskania wartości z posiadanego kapitału intelektualnego”¹⁸.

W ujęciu W.R. Bukowitz i R.L. Williams kapitał intelektualny stanowi relacje między kapitałem ludzkim, klienta i organizacyjnym, które maksymalizują potencjał organizacji do tworzenia wartości. Kapitał ludzki to możliwości jednostek i zespołów pracowniczych stosowania rozwiązań zaspokajających potrzeby

¹³ L. Edvinsson, A.S. Malone, *Kapitał intelektualny*, PWN, Warszawa 2001, s. 40.

¹⁴ E. Głuszek, *Zarządzanie zasobami materialnymi przedsiębiorstwa*, Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu, Wrocław 2004, s. 67.

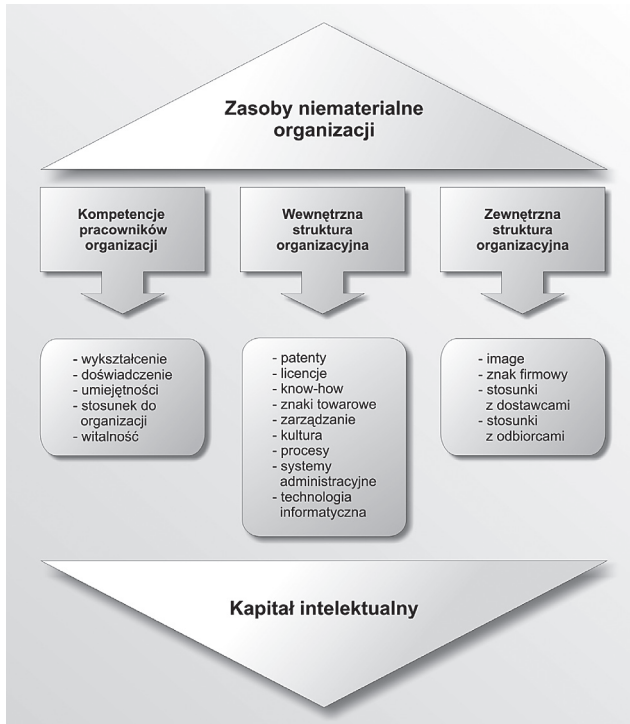
¹⁵ M. Bratnicki, *Kompetencje przedsiębiorstwa. Od określania kompetencji do zbudowania strategii*, Agencja Wydawnicza Placet, Warszawa 2000, s. 100.

¹⁶ B. Mikula, A. Pietruszka-Ortyl, A. Potocki, *Zarządzanie przedsiębiorstwem XXI wieku...*, s. 38.

¹⁷ J. Fitz-Enz, *Rentowność inwestycji w kapitał ludzki*, Oficyna Ekonomiczna, Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2001, s. 23-24.

¹⁸ Tamże, s. 23.

Rysunek 1. Klasyfikacja zasobów niematerialnych



Źródło: Mikula B., Pietruszka-Ortyl A., Potocki A., *Zarządzanie przedsiębiorstwem XXI wieku...*, s.39.

klientów. Kapitał klienta to siła relacji z klientami, dostrzegana wartość klienta. Kapitał organizacyjny to zdolności organizacji wyrażające się kodyfikacją wiedzy ze wszystkich źródeł (bazy wiedzy), procesami biznesowymi, infrastrukturą techniczną oraz podzielana kultura organizacyjna (normy i wartości)¹⁹.

W obliczu nasilających się na świecie zmian, tj. przechodzenia od gospodarki przemysłowej do gospodarki opartej na wiedzy, nie sposób nie zgodzić się z T. Stewartem, który twierdzi, że „Wszystkie kraje, firmy i wszyscy ludzie są coraz bardziej uzależnieni od wiedzy – patentów, procesów, umiejętności, technologii, informacji na temat klientów i do-

stawców oraz doświadczenia. Wszystkie te elementy razem stanowią wiedzę będącą kapitałem intelektualnym”²⁰.

Warunkiem koniecznym do tego, aby rozwijać zdolności pozwalające na tworzenie, udostępnianie i wykorzystywanie w pełni potencjału wiedzy jest dobrze wykształcone i posiadające odpowiednie umiejętności społeczeństwo.

Tak więc jesteśmy świadkami rosnącego znaczenia edukacji w rozwoju współczesnego świata – gospodarki opartej na wiedzy oraz społeczeństwa uczącego się. W tym społeczeństwie ludzie muszą nauczyć się jak się uczyć.

Ogromny wpływ na percepcję i możliwości gromadzenia i kodowania wiedzy

¹⁹ B. Mikula, A. Pietruszka-Ortyl, A. Potocki, *Zarządzanie przedsiębiorstwem XXI wieku...*, s. 44.

²⁰ T. Stewart, *Intellectual capital*, Biddles Ltd, Buildford and Kings Lynn, 1998, s.18.

w umyśle ludzkim ma sposób jej przekazywania. Dlatego ważny jest odpowiedni dobór metod, sposobów i narzędzi, za pomocą których wiedzę się przekazuje. Należy jednak pamiętać, że nawet najlepsze programy czy metody nigdy nie zastąpią człowieka jako wychowawcy i dydaktyka²¹. Ten kto wybiera zawód nauczyciela, powinien być świadomy odpowiedzialności jaką na siebie bierze, odpowiedzialności za rozwój intelektualny człowieka.

ROLA NAUCZYCIELA W KREOWANIU INTELEKTU

„Im więcej ludzi rozwinie się dzięki Tobie, tym pełniejsza będzie Twoja własna realizacja”

I. C. Maxwell

Słowo „nauczyciel” pochodzi od czynności, którą nauczyciel wykonuje. W wielu językach ma ono konotację działania ciągłego i nie zawiera informacji o jego efektach – nauczyciel to „ten, który uczy”, w języku polskim zaś to „ten, który nauczył”²².

Ustawowo określone funkcje nauczyciela akademickiego obejmują działalność naukowo-badawczą i dydaktyczno-wychowawczą. Nauczyciel akademicki powinien więc integrować w sobie cechy badacza naukowego oraz nauczyciela i wychowawcy młodzieży. W. Okoń jako cechy nauczyciela akademickiego w roli badacza wymienia twórczą postawę, rzetelność, erudycję i sprawność

metodologiczną. Z kolei Z. Klemensiewicz wymienia cechy nauczyciela akademickiego związane z jego działalnością pedagogiczną. Zalicza do nich: wiarę w skuteczność oddziaływań pedagogicznych, dobrą wolę przejawiającą się w atmosferze ciepłości i poszanowania godności ludzkiej oraz sprawiedliwości. Natomiast M. Łobocki do czynników warunkujących skuteczne funkcjonowanie nauczyciela akademickiego jako pracownika dydaktycznego zalicza: ciągłe zdobywanie i pogłębianie wiedzy przekazywanej studentom, utrzymywanie kontaktu z praktyką, posługiwanie się metodami aktywizującymi studentów, stworzenie bezstresowej atmosfery i partnerskich relacji podczas zajęć, a także gromadzenie informacji zwrotnych od studentów o prowadzonych zajęciach²³.

Przy ogólnym braku prawdziwych autorytetów oraz pogłębiającym się kryzysie rodziny wzrasta rola nauczyciela – dobrego nauczyciela. Dobry nauczyciel prawdziwie jakościowy cieszy się naturalnym autorytetem, a co za tym idzie, też zaufaniem. Jak zauważa J. Zimny, szczególne znaczenie w pracy z młodzieżą ma autorytet wyzwalający, jak również bardzo do niego podobny autorytet wewnętrzny. Siła wpływu osoby cieszącej się takim autorytetem tkwi przede wszystkim w jej cechach charakteru i wartościach, jakie uznaje i konsekwentnie realizuje w życiu codziennym. Nauczyciel, który cieszy się takim autorytetem ma in-

²¹ J. Zimny, *O nową szkołę katolicką*, [w:] J. Zimny (red.), *Widzieć – oceniać – działać. Wielospektowość badań naukowych*, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, Katolicki Uniwersytet w Rużomberku, Stalowa Wola – Rużomberok 2007, s. 87.

²² A. Jeżowski, *Ekonomika oświaty*, Wolters Kluwer Polska, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2006, s. 119.

²³ Za: B. Kulczycka, *Model nauczyciela akademickiego w opinii studentów*, [w:] Z. Bartkowicz, M. Kowaluk, M. Samujło, *Nauczyciel kompetentny. Teraźniejszość i przyszłość*, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2007, s. 81-82.

spirujący i konstruktywny wpływ na swoich słuchaczy. Mobilizuje ich do inicjatyw i podejmowania samodzielnych działań, pogłębia poczucie odpowiedzialności za własny rozwój²⁴. To jest właśnie przykład autorytetu naturalnego.

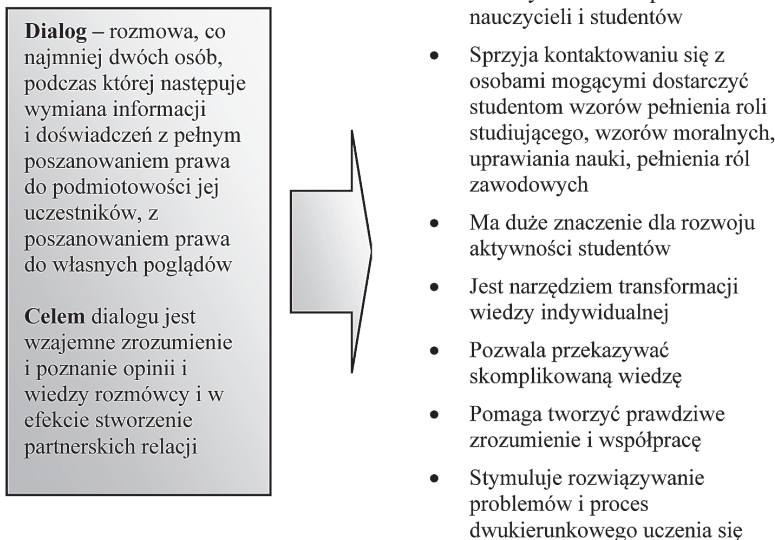
Nauczyciel akademicki stanowi wzór osobowy dla studentów. Jak zauważa K. Jaskot, nauczyciel akademicki ze względu na własne cechy osobowe może wywoływać przejmowanie poglądów, przekonania. Jako autorytet naukowy może wyzwalać energię twórczą studentów. Z racji swoich kompetencji dostarcza wzorów działań przydatnych studentom²⁵.

Podstawową powinnością nauczyciela jest inicjowanie, prowadzenie i podtrzy-

mywanie dialogu, gdyż odgrywa on ważną rolę (rysunek 2) w budowaniu prawdziwego zrozumienia i partnerskich relacji między pracownikami naukowo-dydaktycznym i studentami, a tylko w takim klimacie może prawidłowo przebiegać proces formowania osobowości młodego człowieka, przyszłego pracownika wiedzy.

Dialog akademicki to nie tylko metoda kształcenia i wychowania, ale także sposób myślenia, filozofia edukacyjna, która staje się zasadą aktywności twórczej. Jak bowiem zauważa J. Rutkowiak: „najbardziej płodne osiągnięcia pojawiają się zazwyczaj tam, gdzie następuje konfrontacja różnych sposobów ujmowania zagadnienia”²⁶. W tabeli 1 wskazano różne

Rysunek 2. Rola dialogu



Źródło: opracowanie własne

²⁴ J. Zimny, *Rola autorytetu w procesie wychowania*, [w:] J. Zimny (red.), *Cywilizacja i kultura. Współczesne problemy*, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, Stalowa Wola 2007, s. 136-137.

²⁵ Za: B. Kulczycka, *Model nauczyciela akademickiego w opinii studentów*, [w:] Z. Bartkiewicz, M. Kowaluk, M. Samujło, *Nauczyciel kompetentny. Teraźniejszość i przyszłość*, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2007, s. 82.

²⁶ Za: U. Ostrowska, *Dydaktyka jako dialog*, [w:] E. Kubiak-Szymborska (red.), *Wybrane zagadnienia edukacji nauczycielskiej*, WSP, Bydgoszcz 1999, s. 42.

Tabela 1. Rodzaje zajęć dydaktycznych a możliwości dialogu

Rodzaj zajęć dydaktycznych	Możliwości dialogu
Wykład konwencjonalny (kursowy)	Stwarza najmniej okazji do dialogu
Wykład monograficzny	Podobnie jak wykład konwencjonalny, z tą jednak różnicą, że jest on – jak pisze M. Gogacz – „wnikaniem intelektu nauczającego w rejony nie całkiem jasne, dopiero tropione, odkrywane. Jest odbywaniem drogi myślowej ku temu, co w problemie prawdziwe, a drogą tą może wspólnie w relacji dialogowej kroczyć wykładowca ze słuchaczami”
Wykład konwersatoryjny	Spośród różnych rodzajów wykładów stwarza najwięcej możliwości do dialogu
Zajęcia seminaryjne	Stanowią bardzo dobrą okazję dla zaistnienia albo też kontynuowania dialogu
Ćwiczenia i laboratoria	Są, potencjalnie największą szansą dla dialogu nauczyciel akademicki – student. Mogą tu wystąpić różne odmiany dialogu: dialog pozorowany, dialog dydaktyczny, dialog duchowy.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: E. Okońska, *Dialog akademicki – zaniedbany obszar w edukacji przyszłych nauczycieli*, [w:] M. Suświłło (red.), *Zaniedbane i zaniechane obszary edukacji w szkole*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego, Olsztyn 2006, s. 493-495].

rodzaje zajęć dydaktycznych i stwarzane przez nie możliwości dialogu.

Dobrą okazją dla zaistnienia lub kontynuowania dialogu mogą stać się dyżury pracownicze (konsultacje) czy też wszelkie nieformalne kontakty nauczyciela ze studentami w trakcie przypadkowych spotkań.

Dialog akademicki może być rozumiany jako metoda, proces i postawa. Te postaci dialogu, według J. Tarnowskiego, w zasadzie wskazują jego podstawowe płaszczyzny: intelektualną (edukacyjną), emocjonalną (zbliżanie się) oraz behawioralną (współdziałanie)²⁷. Dialog w murach uczelni, jak twierdzi D. Jankowska, potwierdza zjawisko swoistej równości w nierówności.

Należy się spodziewać, że studenci, którzy doświadczyli fenomenu związanego z poszanowaniem i uznaniem podmiotowości wszystkich członków społeczności akademickiej będą zdecy-

dowanie lepiej przygotowani do pełnienia swoich ról w rozwijającej się gospodarce i społeczeństwie wiedzy.

ZAKOŃCZENIE

Nauczyciel akademicki to nie tylko człowiek wiedzy, to również ten, który swoją mądrością, swoją postawą, wartościami, które sobą reprezentuje, automatycznie wpływa na swych słuchaczy. Ma zatem wyjątkową okazję, by formować młodą inteligencję, ludzi, którzy za parę lat będą decydowali o sprawach gospodarczych i społecznych. Warto, aby pełniąc swoją rolę zawsze miał na uwadze, że w wychowaniu drugiego człowieka nic nie zastąpi dobrego słowa, uśmiechu, szczególnego klimatu, jaki powstaje w ludzkich relacjach pomiędzy dorosłym wychowawcą, a dojrzewającym młodym człowiekiem.

W tym miejscu, może nieco przewrotnie, pragnę zwrócić uwagę na pojawia-

²⁷ E. Okońska, *Dialog akademicki – zaniedbany obszar w edukacji przyszłych nauczycieli*, [w:] M. Suświłło (red.), *Zaniedbane i zaniechane obszary edukacji w szkole*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego, Olsztyn 2006, s. 495.

jący się problem, który być może stanie się inspiracją do kolejnych publikacji, a mianowicie problem (potrzebę) formacji nie tylko studentów, ale również, a może przede wszystkim nauczycieli, by ich oddziaływanie na słuchaczy nakierowane było na przyjęcie do wiadomości, że²⁸:

- każdy ma wpływ na doskonalenie własnych kwalifikacji,
- doksztalcenie jest procesem uczenia się, poszukiwania pracy i samej pracy,
- podstawą zdolności do zatrudnienia jest stabilna motywacja w odniesieniu do doksztalcenia,
- niezbędna jest tendencja do uczenia się w procesie pracy,

Aby takie postawy nauczyciele mogli przekazywać studentom, muszą najpierw sami je reprezentować.

ROLA NAUCZYCIELA W KREOWANIU KAPITAŁU INTELEKTUALNEGO

We współczesnym świecie, jak pokazują aktualne trendy rozwojowe, bardzo dużą rolę odgrywają odpowiednio przygotowane kadry oraz wytwory ich pracy umysłowej, tj. zasoby wiedzy, procedury postępowania, patenty, licencje, programy komputerowe czy bazy informacyjne. Szczególnie ważna w kreowaniu intelektu wydają się być rola nauczyciela. Można wręcz zaryzykować stwierdzenie, że to w znacznej mierze w rękach nauczycieli jest przyszłość intelektualna jednostek, organizacji jak i całych krajów. W artykule skupiono się głównie na roli nauczyciela akademickiego, jako że ma on wyjątkową okazję, by formować młodą inteligencję, ludzi, którzy za parę lat będą decydowali o sprawach gospodarczych i społecznych.

²⁸ Pütz H., *Kształcenie zawodowe i doksztalcenie jako warunek zdolności do zatrudnienia na rynku pracy*, za: A. Jeżowski, *Ekonomika oświaty*, Wolters Kluwer Polska, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2006, s. 81.

THE ROLE OF A TEACHER IN CREATING THE INTELLECTUAL CAPITAL

In the modern world, as the latest developmental trends show, a significant role is played by properly prepared personnel and the products of their creative work, i.e. knowledge resources, procedures, patents, licenses, computer programs or databases. What seems particularly important in creating the intellect is the role of a teacher. One can even venture the statement that the intellect of the individual people, the organizations as well as the whole countries lies, to a large extent, in the hands of teachers. The author of the article focused mainly on the role of the academic teacher, as he has an exceptional opportunity to shape the young intelligentsia, the people who in a few years, will decide on economic and social issues.

BIBLIOGRAFIA

- Bratnicki M., *Kompetencje przedsiębiorstwa. Od określania kompetencji do zbudowania strategii*, Agencja Wydawnicza Placet, Warszawa 2000.
- Crozier M., *Przedsiębiorstwo na podłuchu. Jak uczyć się zarządzania postindustrialnego*, PWE, Warszawa 1993.
- Crozier M., *Kryzys inteligencji*, Poltext, Warszawa 1996.
- Dobija M., *Kapitał ludzki i intelektualny w aspekcie teorii rachunkowości*, „Przeгляд Organizacji”, nr 1, 2002.
- Edvinsson L., Malone A.S., *Kapitał intelektualny*, PWN, Warszawa 2004.
- Fitz-Enz J., *Rentowność inwestycji w kapitał ludzki*, Oficyna Ekonomiczna, Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2001.

Głuszek E., *Zarządzanie zasobami materialnymi przedsiębiorstwa*, Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu, Wrocław 2004.

Jeżowski J., *Ekonomika oświaty*, Wolters Kluwer Polska, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2006.

Kulczycka B., *Model nauczyciela akademickiego w opinii studentów*, [w:] Z. Bartkiewicz, M. Kowaluk, M. Samujło, *Nauczyciel kompetentny. Teraźniejszość i przyszłość*, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2007.

Levitt T., *Thinking about Management*, The Free Press, New York 1991.

Mikuła B., Pietruszka-Ortyl A., Potocki A., *Zarządzanie przedsiębiorstwem XXI wieku*, Difin, Warszawa 2002.

Nahapiet J., Ghoshal S., *Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage*, *Academy of Management Review*, 23 (2) 1998.

Okońska E., *Dialog akademicki – zaniedbany obszar w edukacji przyszłych nauczycieli*, [w:] M. Pütz H., *Kształcenie zawodowe i dokształcanie jako warunek zdolności do zatrudnienia na rynku pracy*, za: A. Jeżowski, *Ekonomika oświaty*, Wolters Kluwer Polska, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2006.

Ostrowska U., *Dydaktyka jako dialog*, [w:] E. Kubiak-Szymborska (red.), *Wybrane zagadnienia edukacji nauczycielskiej*, WSP, Bydgoszcz 1999.

Piasny B., *Zarządzanie wiedzą w organizacjach gospodarczych*, „*Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa*”, nr 10, Warszawa 2001.

Skrzypek E., *Kapitał intelektualny oraz możliwości jego wyceny*, [w:] E. Skrzypek (red.), INTELLECT 2005. *Kapitał intelektualny jako szansa na poprawę jakości zarządzania w warunkach globalizacji*, Materiały VIII Międzynarodowej Konferencji Naukowej, Materiały VIII Międzynarodowej Konferencji Naukowej, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2005.

Słownik Wyrazów Obcych, PWN, Warszawa 1980.

Sokołowska A., *Wiedza jako podstawa efektywnego zarządzania kapitałem intelektualnym*, [w:] *Zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwie*, praca zbiorowa pod redakcją K. Perechudy, PWN S.A., Warszawa 2005.

Stewart T., *Intellectual capital*, Biddles Ltd, Buildford and Kings Lynn, 1998.

Suświłło (red.), *Zaniedbane i zaniechane obszary edukacji w szkole*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego, Olsztyn 2006.

Toffler A., *Szok Przyszłości*, PIW, Warszawa 1974.

Wojnar J., *Humanistyczne intencje edukacji*, Żak, Warszawa 2000.

Zimny J., *O nową szkołę katolicką*, [w:] J. Zimny (red.), *Widzieć – oceniać – działać. Wieloaspektowość badań naukowych*, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, Katolicki Uniwersytet w Rużomberku, Stalowa Wola – Rużomberok 2007.

Zimny J., *Rola autorytetu w procesie wychowania*, [w:] J. Zimny (red.), *Cywilizacja i kultura. Współczesne problemy*, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, Stalowa Wola 2007.