

Dr Alina Borowska

Wyższa Szkoła Zarządzania i Przedsiębiorczości im. B. Jańskiego w Łomży

**AKTUALNOŚĆ MYŚLI BOGDANA JAŃSKIEGO
W SPOŁECZEŃSTWIE WIEDZY**

„Nie ma świętszej własności nad własność osobistą utworzoną naszymi zdolnościami i naszą pracą”.

Bogdan Jański

Powyższe słowa uczyniłam mottem niniejszej pracy, ponieważ dostrzegłam zaskakującą aktualność tych słów w dzisiejszych czasach, w epoce wiedzy, w którą właśnie wchodzimy i współtworzymy ją. W moim rozumieniu *własność osobista* utworzona zdolnościami i pracą każdego człowieka – to **własność intelektualna** pracownika wiedzy w społeczeństwie wiedzy.

Celem tej pracy jest przedstawienie krótkiej charakterystyki społeczeństwa wiedzy i procesów społecznych jakie aktualnie zachodzą, jak również skutków tych procesów i zmian dla organizacji, jednostki i dla edukacji. Na tle tych zmian ukażę zbieżność myśli i działań Bogdana Jańskiego z dzisiejszymi wymaganiami społeczeństwa wiedzy w aspekcie edukacji.

We współczesnych społeczeństwach zachodzą aktualnie głębokie i wszechstronne zmiany, które są wynikiem rewolucji technologicznej związanej z rozwojem nowych, wydajnych i tanich technologii, zwłaszcza dotyczących przetwarzania i przesyłania informacji. Badacze nazywają nowe czasy Społeczeństwem Wiedzy (P.F. Drucker)¹, Erą Świadomości Systemowej (D. Tapscott)² oraz Erą Suwerenności Osobistej (Ch. Handy)³ lub Społeczeństwem Sieciowym czy Informatycznym.

Wchodzimy w nową epokę, która kładzie podwaliny pod nowy porządek gospodarczy, polityczny i społeczny. Przedsiębiorstwa ulegną zmianie, rządy zostaną

¹ P.F. Drucker, *Społeczeństwo pokapitalistyczne*, WN PWN, Warszawa, 1999.

² D. Tapscott, *Gospodarka cyfrowa. Nadzieje i niepokoje Ery Świadomości Systemowej*, Business Press, Warszawa, 1998.

³ Ch. Handy, *Głód ducha*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław, 1999.

przedefiniowane, a wszyscy otrzymają szansę określenia na nowo swojego miejsca w świecie – wszelkie te przemiany będą możliwe dzięki ekspansji technologii wymiany informacji i wiedzy⁴.

W społeczeństwie wiedzy to wiedza staje się jedynym, znaczącym zasobem. Tradycyjne środki produkcji: ziemia, zasoby naturalne, praca i kapitał, stały się drugorzędne. Można je zdobyć za pomocą wiedzy, która w swym nowym znaczeniu jest pojmowana jako użyteczność, jako środek do osiągania społecznych i ekonomicznych rezultatów⁵.

W związku z powyższym nowa gospodarka jest przede wszystkim gospodarką wiedzy (GOW- Gospodarka Oparta na Wiedzy), gdyż opiera się na stosowaniu ludzkiego *know-how* we wszystkich procesach wytwórczych. W nowych realiach ekonomicznych przyrost wartości dodanej będzie efektem pracy umysłowej a nie wytwórczej, dlatego, jak twierdzą badacze: „efektywny rozwój siły umysłowej narodu zadecyduje o przyszłej pomyślności państwa”⁶.

Przeżywamy aktualnie prawdziwą rewolucję społeczną, która polega na przejściu od życia organizowanego przez kogoś innego, do świata, w którym wszyscy będziemy musieli sami zająć się własnym losem. To jest właśnie nowa Era Suwerenności Osobistej⁷, w której ludzie nie podlegają już zawłaszczeniu, natomiast w miarę zanikania wszystkich tradycyjnych struktur stają się zmuszeni do ponoszenia odpowiedzialności za siebie i to w większej skali niż kiedykolwiek przedtem. Dlatego, jak mówi Handy: „Jesteśmy skazani na wolność”⁸.

Realizują się właśnie marzenia Bogdana Jańskiego, bo powstaje wymarzony przez niego świat, w którym : „Nie będzie przed nikim granic rozwoju. Nie będą liczyły się układy towarzyskie, urodzenie, pochodzenie. Tylko zasługi. Powstanie świat, w którym najważniejsze staną się osobiste zdolności i zasługi”⁹.

⁴ D. Tapscott, *Gospodarka cyfrowa. Nadzieje i niepokoje Ery Świadomości Systemowej*, s.2.

⁵ P.F. Drucker, *Spoleczeństwo pokapitalistyczne*, s.40.

⁶ S. Shih, *Me-Too Is Not My Style* (Publikacja The Acer Corporation, Tajwan), patrz: G.Dryden, J.Vos, *Revolucja w uczeniu*, Wydawnictwo Moderski i Ska, Poznań, 2000, s. 294.

⁷ Ch. Handy, *Głód ducha*, s. 61.

⁸ Tamże, s. 12.

⁹ Cz. Ryszka, *Odzyskana wielkość, ALLELUJA*, Wyd. Zmartwychwstańców, Kraków 1999, s. 35.

W społeczeństwie wiedzy mamy już tę możliwość, aby własną pracą, zdolnościami i talentem tworzyć osobistą własność – czyli naszą własność intelektualną i dzięki temu tworzyć nasz dobrobyt, nasze życie, niezależnie od pochodzenia społecznego.

Zmiany w świecie wywołują również radykalne zmiany w organizacjach, które stają się globalne, wirtualne, zmieniają swoją strukturę oraz metody kierowania, ale przede wszystkim stają się one organizacjami wiedzy.

Organizacja wiedzy to taka organizacja, w której wiedza staje się najważniejszym zasobem ekonomicznym. Wiedza organizacji dzieli się na wiedzę „jawną” (formalną, *explicit knowledge*) i „ukrytą” (cichą, *tacit knowledge*)¹⁰.

Wiedza „ukryta” organizacji rodzi się i zawiera w umysłach jej pracowników, bowiem mądrość i wiedza zarezerwowane są tylko dla ludzi, natomiast wiedza „jawną” zawiera się w dokumentach, procedurach, procesach, praktykach i normach. Wiedza „jawną” jest formalna, uporządkowana, może być wyrażona w słowach i liczbach, jest łatwo komunikowana i upowszechniana, łatwo ją zapisać i wyrazić w liczbach czy zbiorze reguł.

Wiedza „ukryta” jest wysoce indywidualna i trudna do sformalizowania, co sprawia, że bardzo trudno ją przekazywać czy komunikować innym. Treścią tej wiedzy jest subiektywny взгляд, intuicja i przeczucia oraz idee, wartości, uczucia, wyobrażenia i symbole. Gromadzi się ona w każdym człowieku w wyniku jego doświadczeń, dlatego też japońscy menedżerowie tak bardzo doceniają znaczenie wiedzy o procesach w organizacji, nabytej w drodze bezpośredniego doświadczenia, metodą „prób i błędów”¹¹.

Wiedza ludzka tworzy się i rozbudowuje poprzez interakcje między wiedzą ukrytą i dostępną. Najważniejsza część procesu tworzenia wiedzy zachodzi wtedy, gdy wiedza ukryta przemienia się w wiedzę dostępną, to znaczy kiedy wszelkie domysły, przeczucia, obrazy, wzorce intelektualne i doświadczenia przemieniają się w coś, co można przekazać w postaci formalnego i usystematyzowanego języka.

Organizacja oparta na wiedzy to organizacja ucząca się. Uczenie się organizacji to proces ciągły, polegający na adaptacji do zmian, uczeniu się w trakcie działania,

¹⁰ I. Nonaka, H. Takeuchi, *Kreowanie wiedzy w organizacji*, Poltext, Warszawa 2000, s.275.

¹¹ Tamże, s. 25-26.

praktycznym wdrażaniu wiedzy oraz powszechnym dzieleniu się wiedzą, która wraca w przetworzonej postaci i inspiruje do dalszych innowacji.

Peter Senge stworzył model organizacji uczącej się, którego komponentami są dyscypliny, czyli ścieżki prowadzące do pozyskania pewnych umiejętności lub kompetencji. Stwierdza on, że tym co zasadniczo różni uczące się organizacje wiedzy od tych tradycyjnych opartych na autorytecie i odgórnym sterowaniu, jest mistrzostwo osiągnięte w pięciu dyscyplinach podstawowych:

- 1) mistrzostwo osobiste,
- 2) modele myślowe,
- 3) budowanie wspólnej wizji przyszłości,
- 4) zespołowe uczenie się,
- 5) myślenie systemowe¹².

Te pięć dyscyplin uczenia się organizacji różni się od innych dyscyplin zarządzania tym, że są one dyscyplinami „osobistymi”. Wszystkie dotyczą tego, jak człowiek myśli i jak działa, czego naprawdę chce i do czego dąży, jak współdziała i jak uczy się z innymi ludźmi. Senge uważa, że niezbędna jest zmiana systemu myślenia, która pozwoli na szukanie źródła naszych problemów w nas samych, a nie w świecie zewnętrznym. Zwraca również uwagę na potrzebę doskonalenia się i samorozwoju osobistego.

Organizacje oparte na wiedzy bywają również organizacjami wirtualnymi. Organizacja wirtualna - pozorna (niewidzialna), pozbawiona tradycyjnej struktury fizycznej i organizacyjnej, funkcjonuje jak każda organizacja fizyczna. Jest szybka, elastyczna, ma szczupłą strukturę organizacyjną i bardzo często globalny zasięg. Jej pracownikami są niezależne jednostki lub zespoły, łączące się z sobą w celu realizacji wspólnych przedsięwzięć.

Skuteczność organizacji wirtualnej jest wynikiem wzajemnego zaufania, tolerancji i podzielania tego samego systemu wartości przez jej pracowników. A zatem osobiste wartości każdego pracownika i jego etyka są warunkiem efektywności organizacji.

Organizacje oparte na wiedzy bywają coraz częściej organizacjami globalnymi czyli międzynarodowymi. Organizacja działająca ponad granicami kultur oznacza różnorodność kultur, ras, wyznań oraz systemów wartości. Efektywność takiej

¹² P. Senge, *Piąta dyscyplina*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa, 1998, s.19.

organizacji będzie zależała od postaw jej pracowników czyli szacunku i tolerancji dla wszystkich ludzi oraz otwartości na inne kultury. Będzie ona również zależała od stabilności emocjonalnej pracowników, ich znajomości samych siebie i poczucia własnej wartości oraz umiejętności komunikacyjnych. Wymienione cechy są warunkiem skutecznej komunikacji międzykulturowej.

Wszyscy badacze organizacji podkreślają jak bardzo osobowość każdego człowieka, jego osobiste wartości i etyka stają się istotne w aspekcie uczenia się organizacji, globalizacji i działania ponad granicami kultur. Osobowość przestaje być prywatną sprawą każdego człowieka (tak jak to było w organizacjach mechanistycznych), a „poczucie własnej wartości, które zawsze stanowiło bardzo ważną potrzebę psychiczną, stało się pilną potrzebą ekonomiczną - cechą nieodzowną dla umiejętności przystosowania się w coraz bardziej złożonym, prowokującym i konkurencyjnym świecie”¹³.

Właśnie dlatego w wielu miejscach świata wzrasta zaniepokojenie faktem, że chociaż obecna edukacja zapewnia wysoki standard wiedzy, nie towarzyszy jej wzrost moralny i wzrost charakteru. Efektem tego jest brak etyki. Zdaniem wielu badaczy celem edukacji powinno być kształcenie pozytywnych wartości, tak aby wszyscy obywatele mogli współistnieć w społeczeństwie, opierając swoje działania na takich wartościach jak dobro innych, miłość i wzajemny szacunek.

W całościowym rozwoju człowieka niezbędny jest rozwój duchowy. Duchowość i wartości są warunkiem etyki w biznesie, której tak nam brakuje.

Czy biznes ma duszę? Tak biznes ma duszę, pod warunkiem, że duszę ma jego właściciel. Tom Chappel amerykański właściciel doskonale prosperującej firmy, aby wprowadzić duszę do swojej firmy skończył studia teologiczne w Harvardzie i zatrudnił do swej Rady nadzorczej księdza. Ponadto zatrudnił jeszcze kilka osób, które miały również dodatkowe wykształcenie teologiczne¹⁴.

Ch. Handy ostrzega: „organizacje nie posiadające duszy i sumienia nie będą zasługiwały na istnienie w nowoczesnym społeczeństwie i niedługo pożyją”¹⁵. Dlatego,

¹³ N. Branden, *Poczucie własnej wartości w wieku informacji*, w: *Organizacja przyszłości*, red.: Hesselbein. F., Goldsmith M., Beckhard R., Business Press, Warszawa 1998, s. 249.

¹⁴ T. Chappell, *Dusza biznesu*, Wyd. Studio Emka, Warszawa 1998.

¹⁵ Ch. Handy, *Głód ducha*, s. 130.

jak radzą inni: ”Musimy się nauczyć równoważyć materialne cuda technologii zaspokajaniem duchowych potrzeb naszej ludzkiej natury”¹⁶.

Jański miał wizję reformowania świata i był pewien, że narzędziem reformacji powinna być rewolucja duchowa. Wszyscy ludzie powinni pracować nad swoim rozwojem duchowym, uporządkować własne życie, czynić dobro. Rozwój duchowy był jego głównym celem. W swoim dzienniku pisze: „Oddanie siebie całego w jakichkolwiek stosunkach z ludźmi i ze światem bez poddania się Bogu, bez względu na obowiązki wynikające z ostatecznego naszego przeznaczenia – prowadzi do złego”¹⁷.

Najważniejsze skutki zachodzących współcześnie zmian, to wzrost znaczenia wiedzy, talentu i innowacyjności, zwiększenie wolności i niezależności człowieka oraz możliwość kształtowania swego życia.

Każdy pracownik organizacji wiedzy staje się pracownikiem wiedzy i dzięki swojej pracy, nauce i samorozwojowi może powiększać swój **kapitał intelektualny** – swoją **osobistą własność**, którą wnosi jako kapitał do organizacji, dla której pracuje. Dlatego właśnie w Gospodarce Opartej na Wiedzy sukces jednostek, firm, regionów i krajów zależy przede wszystkim od zdolności do uczenia się i zarządzania własnym samorozwojem każdego pracownika.

Jański był pracownikiem wiedzy – przede wszystkim miał gruntowne i wszechstronne wykształcenie, ponadto nadawał jej ogromne znaczenie wyrażające się w ciągłym uczeniu się i uczeniu innych, inspirowaniu i zachęcaniu innych do nauki oraz dzieleniu się wiedzą. Sprowadzał i wysyłał do Polski dziesiątki skrzyń z książkami. Układał plany lektur dla swoich przyjaciół, miał doskonałe rozeznanie w bieżących wydawnictwach. Omawiał nowości pisząc recenzje w kilku czasopismach. Powtarzał wielokrotnie, że druk jest potęgą a dobra książka doskonałym towarzyszem i powiernikiem dla ugruntowania nawrócenia¹⁸. Pragnął rozwoju polskiego szkolnictwa emigracyjnego wszystkich stopni, aby rozwijać polską religijność, narodową kulturę i patriotyzm.

¹⁶ J. Naisbitt, *Megatrendy*, Wyd. Zysk i S-ka, Poznań 1997, s. 37.

¹⁷ *Wypisy duchowe Bogdan Jański*, ALLELUJA, Wyd. Zmartwychwstańców, Kraków 2000, s.58.

¹⁸ Cz. Ryszka, *Odzyskana wielkość*, s.98

Uznanie kapitału intelektualnego za najważniejszy składnik majątku organizacji wiedzy oraz powszechny dostęp do informacji, powoduje m.in., że: nowoczesna organizacja staje się organizacją równych sobie współpracowników i współtowarzyszy pracy czyli wyposażonych w wiedzę specjalistów zwanych pracownikami wiedzy, a piramida hierarchicznych zależności zamienia się w płaską sieć współzależnych elementów.

Dzieje się tak dlatego, że różnorodna wiedza potrzebna do zagwarantowania efektywności organizacji, nie jest już domeną osób stojących na szczycie hierarchii, ale jest bogactwem wszystkich pracowników organizacji. Staje się to możliwe dzięki nowoczesnym technologiom, które umożliwiają wszystkim dostęp do informacji zarezerwowanych w przeszłości wyłącznie dla osób na stanowiskach kierowniczych.

W związku z powyższym zmianie muszą ulec (i ulegają) metody kierowania ludźmi, ponieważ sposoby, które były właściwe do kierowania pracą opartą na sile mięśni, nie są skuteczne w przypadku pracy opartej na wykorzystaniu wiedzy i intelektu pracowników wiedzy. Dlatego w organizacji wiedzy niezbędne jest przywództwo i wysoki poziom etyki.

Obecnie zastosowanie terminu przywódca zostało znacznie poszerzone obejmując w zasadzie każdą osobę w organizacji mającą władzę i autorytet. Współczesne teorie większości odrzucają idee, że przywództwo dotyczy tylko charyzmy, zdolności czy zachowań. Podstawową naturę przywództwa dzisiejsi naukowcy określają terminem „współdziałanie” uczestników tego procesu, to jest zarówno liderów jak i zwykłych pracowników¹⁹. A zatem przywództwo nie jest pracą jednej osoby, lecz wspólnym wysiłkiem członków grupy. Istotą przywództwa nie jest zatem przywódca, lecz związki, relacje między przywódcą a jego zwolennikami oraz to, co razem robią dla wspólnego dobra.

Przywództwo definiowane jest jako proces złożony, w którym jedna osoba wpływa na innych, aby wykonali misję, zadanie lub osiągnęli cel wykorzystując swoje przywódcze atrybuty: wierzenia, wartości, etykę, charakter, wiedzę i umiejętności²⁰.

¹⁹C.L. Brungardt, *The New Face of Leadership: Implications for Higher Education*, <http://sunsite.unc.edu/horizon>, 1999, (tłumaczenie własne).

²⁰D. Clark, *Concept of leadership*, www.nwlink.com/~donclark/leader/leadcon.html, s.1-2. 1999, (tłumaczenie własne).

Jański był prawdziwym przywódcą w dzisiejszym rozumieniu tego słowa. Miał swoją wizję i misję i realizował je w środowisku emigracji polskiej w Paryżu. Jak pisze o Nim Cz. Ryszka: „Widziano w nim człowieka, który swoją ludzką postawą zachwycał, pociągał i przekonywał. Gromadził wokół siebie ludzi sprzecnych usposobień i zapatrywań, zmuszał ich do poszanowania wartości i przymiotów, których w tej epoce nie umiano wzajem uszanować”²¹.

W świetle dzisiejszych teorii na temat przywództwa był prawdziwym przywódcą, bowiem nie wynosił się nad innych, miał świadomość, że aby wprowadzać zmiany zacząć należy od siebie, bowiem nie można czynić dobra i być wiernym prawdzie, jeśli samemu nie przemieni się siebie. Był wiarygodnym przywódcą, ponieważ własnym dziełem i życiem poświadczał swoją prawdę.

Zdaniem badaczy, którzy badali cechy podziwianych przywódców na przestrzeni wielu lat, podstawą przywództwa jest wiarygodność²². W dzisiejszych czasach, w obliczu międzynarodowej konkurencji i szybkiej wymiany informacji, wiarygodność firm i organizacji staje się wartością ekonomiczną, ponieważ jest ona warunkiem przetrwania na globalnym i wciąż zmieniającym się rynku, jest ona również warunkiem ich rozwoju i sukcesu. Wiarygodność organizacji budują jej pracownicy – przywódcy z każdego jej szczebla²³.

Każdy człowiek odczuwa wewnętrzną potrzebę wpływania na innych ludzi i wydarzenia, by doświadczać poczucia porządku i stabilizacji. Kontrola nad własnym życiem, wydarzeniami życiowymi, różnymi sytuacjami i ludźmi daje poczucie mocy i pozycję wyjściową do przewodzenia. Wyzwolenie przywódcy kryjącego się wewnątrz każdego człowieka nie jest tak naprawdę techniką czy sposobem zarządzania, ale procesem psychologicznym, który wpływa na wrodzoną potrzebę decydowania o sobie każdej osoby²⁴.

Jednym z czynników świadczących o wiarygodności przywódcy jest to, czy przywódca szykuje swojego następcę, czy wprost przeciwnie nie wyobraża sobie takiej sytuacji. Jański zadbał o sukcesję przywództwa. Zatrószył się o to kto go zastąpi w jego dziele. Był przywódcą, który służy swoim zwolennikom i wspólnemu celowi.

²¹²³ Cz. Ryszka, *Odzyskana wielkość*, s.56.

²² J.M. Kouzes, B.Z. Posner, *Wiarygodność*, Wyd. Centrum Rozwoju Rachunk. i Fin., Skierniewice, 1998, s 58

²³ Tamże, s. 91.

²⁴ Tamże, s. 215

W kulturze organizacji opartej na wiedzy zmieniają się również wartości a dominującymi stają się: zdolność do innowacyjnego myślenia i działania oraz rozwiązywania trudnych problemów, otwartość na nowe rozwiązania, uczciwość i rzetelność w wypełnianiu obowiązków, zdolność do pracy w zespołach ludzkich i do kierowania ludźmi, zdolność do uczenia innych i uczenia się od innych.

W związku z powyższym powstają nowe wymagania w stosunku do zasobów psychologicznych człowieka, który - jak nigdy dotąd - zdany jest na siebie w kreowaniu swej rzeczywistości. Stąd szczególnego znaczenia nabiera osobowość jednostki i takie cechy jak: autonomia i samostereowność jednostki, odpowiedzialność za siebie i poczucie własnej wartości, w odróżnieniu od tradycyjnych wartości, takich jak: posłuszeństwo, umiejętność przystosowania się i szacunek dla autorytetu.

Organizacja wiedzy swoje sukcesy osiąga dzięki mistrzostwu osobistemu swoich pracowników czyli pracowników wiedzy, dlatego wymaga od pracowników: ciągłego uczenia się, uczenia innych i uczenia się od innych; dzielenia się wiedzą i informacjami; umiejętności komunikacji oraz współpracy grupowej; doskonalenia się i samorozwoju.

W wyniku powyższych zmian, (co potwierdzają badania), w Społeczeństwie Wiedzy zmienia się hierarchia kwalifikacji: na pierwszym miejscu stawiany jest zespół umiejętności osobistych i społecznych, a na drugim – umiejętności zawodowe. Badacze nazywają te pierwsze - *soft skills*, a te drugie - *hard skills*, twierdząc jednocześnie, że organizacje oparte na wiedzy będą zdominowane przez *soft skills*²⁵.

Z badań²⁶ przeprowadzonych przez Autorkę, wynika, że w zakres *soft skills* wchodzi wiedza i umiejętności praktyczne dotyczące sprawności intelektualnej, osobistej i społecznej. Powyższe sprawności stanowią system wzajemnie powiązanych i współzależnych elementów.

Sprawność intelektualna, to te umiejętności, które pozwalają skutecznie uczyć się stosując najnowsze metody uczenia się przyspieszonego, wykorzystując myślenie systemowe czyli zasadę, że wszystko jest ze wszystkim powiązane i wpływa na siebie

²⁵ J. Berridge, *How employable are business school graduates?*, w: *Dylematy kształcenia menedżerów u progu XXI wieku*, Red.: T. Borkowski, A. Marcinkowski, A. Oherow- Urbaniec, Wyd. Księgarnia Akademicka, Kraków 2001, s. 103-105.

²⁶ A. Borowska, *Kształcenie dla przyszłości*, Wyd. Akad. Żak, Warszawa 2004.

wzajemnie; to również wykorzystanie wiedzy na temat pracy mózgu i wykorzystanie całego mózgu do uczenia się, pobudzania intuicji i kreatywności.

Sprawność osobista (inaczej zarządzanie samym sobą) to przede wszystkim kształcenie swoich emocji, umiejętność gospodarowania swoimi zasobami, a przede wszystkim samopoznanie i samoocena, które warunkują sprawne działania we wszelkim zakresie.

Sprawność społeczna, to umiejętność komunikowania się z innymi ludźmi, w tym z innymi kulturami, to również umiejętność współpracy grupowej i przewodzenia. Autorka sądzi, że tego rodzaju treści są niezbędne w kształceniu w społeczeństwie wiedzy. Niezbędne również jest kształcenie postaw, wartości i duchowości, czego efektem byłby zwiększony poziom etyki.

Jak widać z powyższych rozważań, zmiany w świecie i w organizacjach powodują zasadniczą zmianę hierarchii celów edukacji oraz treści programowych. Kształcenie było zawsze zorientowane na wiadomości, umiejętności, postawy i kompetencje. Obecnie, w wyniku przełomowych zmian, na pierwszy plan wysuwają się postawy i kompetencje, następnie umiejętności, a na koniec wiadomości²⁷.

Dlatego nowym celem edukacji powinno być kształcenie sprawcy, który zdaniem Kozielskiego „zdolny jest podejmować czynności ważne i innowacyjne, który umie nie tylko przystosować się do środowiska lokalnego, ale również je zmieniać”²⁸.

Według Autorki, w świetle wymagań Organizacji Wiedzy (lub Gospodarki Opartej na Wiedzy) sprawca, to jednostka, która wie kim jest (wysoki poziom samowiedzy); wierzy w siebie i swoje możliwości (wysoka samoocena); umie szybko dostosowywać się do zmieniających się warunków (geograficznych, klimatycznych, kulturowych i zawodowych) ponieważ umie się uczyć i wykorzystywać swoje talenty i możliwości (kreatywność, intuicja), panuje nad sobą (emocje) i swoimi zasobami (stres, czas) oraz ma doskonałe umiejętności społeczne, dzięki którym efektywnie porozumiewa się z ludźmi, współpracuje w grupie i przewodzi lub podlega. Warunkiem tej sprawności jest integralność człowieka czyli zgodność jego słów z czynami. Natomiast warunkiem integralności człowieka jest jego duchowość i zasady moralne.

²⁷ I. Wojnar, *Humanistyczne intencje edukacji*, Wyd. Akad. Żak, Warszawa 2000, s. 198

²⁸ J. Kozielski, *Koncepcje psychologiczne człowieka*, Wyd. Akad. Żak, Warszawa, 1998, s.223-224.

Z powyższego wynika, jak ważny staje się samorozwój, samodoskonalenie w zakresie umiejętności osobistych, społecznych i duchowych, ponieważ sprawca to jednostka integralna mająca świadomość swoich czynów i ich skutków.

Jański był przykładem człowieka skupionego na swoim doskonaleniu i samorozwoju. Doskonalił się i rozwijał się przez całe swoje krótkie życie. W tym celu pisał dziennik „dla samokontroli, dla autodydaktyki, dla osobistego postępu w dobrem”²⁹.

A tak widzieli go inni w owych czasach: „Kierował się szlachetnością, dlatego liczone się z jego opinią i zapatrywaniami, wielu dostrzegało jego wspaniałą postawę wewnętrzną, która najpierw ich dziwiła, potem pociągała, a ostatecznie porywała i zachwycała. Szanowali go nawet ci, którzy mieli inne poglądy i zapatrywania. Wszyscy zgadzali się, że był człowiekiem łagodnym, miłym, uprzejmym, przystępnym, spokojnym, cierpliwym, pilnym, pracowitym i ze wszechmiar szlachetnym”³⁰.

Kolejne zmiany w społeczeństwie wiedzy dotyczą nowych technologii uczenia się i nowej roli nauczyciela. Nowa technologia uczenia się za pomocą komputera i odpowiednich programów edukacyjnych, zdobywanie wiedzy przez Internet, zmienia rolę nauczyciela. Przestaje on być „dostawcą” wiedzy oraz korektorem. Te funkcje przejmuje komputer. Rolą nauczyciela będzie motywowanie, zachęcanie i kierowanie procesem uczenia się czyli pokazywanie czego i jak się uczyć. Jak się uczyć czyli jak wykorzystać swój potencjał i jak go rozwijać, jak uczyć się całym mózgiem i jak go stymulować; jak wykorzystywać i stosować najnowsze techniki uczenia się (również te z wykorzystaniem Internetu). Guru światowego zarządzania Peter Drucker stwierdza: „Nauczyciel motywuje, kieruje i zachęca. Nauczyciel staje się liderem oraz zasobem”³¹.

Według autorów bestseleru „Rewolucja w uczeniu”, nauczyciela w epoce wiedzy, oprócz rozległej wiedzy przedmiotowej, powinna charakteryzować zdolność empatii, umiejętność porozumiewania się i współdziałania oraz serdeczność³².

²⁹ *Wypisy duchowne Bogdan Jański*, s.17.

³⁰ Cz. Ryszka, *Odzyskana wielkość*, s.55.

³¹ P.F. Drucker, *Spółczesność pokapitalistyczna*, s. 161.

³² G. Dryden, J. Vos, *Rewolucja w uczeniu*, Wydawnictwo Moderski i S-ka, Warszawa 2000, s. 473.

Nowa rola nauczyciela to bycie trenerem, mentorem, coachem, moderatorem. Metody kształcenia w społeczeństwie wiedzy to właśnie mentoring, coaching i modelowanie. W takim rozumieniu nauczyciel ma być mistrzem i wzorem. Sztuka motywowania studentów do samorozwoju i samodoskonalenia się, do permanentnej nauki możliwa jest jedynie poprzez obcowanie z „mistrzem”. Dla współczesnej edukacji jest to radykalnie nowa wersja uczenia się, w której umiejętności mistrza są niezbędne dla pracownika w gospodarce wiedzy.

Bogdan Jański był nauczycielem jakiego potrzebujemy dzisiaj – w epoce wiedzy. On był tym mistrzem, dziś powiedzielibyśmy mentorem, trenerem, który swoim przykładem zachęca do pracy nad sobą, do pogłębiania wiedzy, do samorozwoju. Nie ma takiej dziedziny nauki jak samorozwój – tradycyjnymi metodami nie można tego nauczyć – można przekonać tylko własnym przykładem.

Bogdan Jański był wspaniałym nauczycielem i posiadał właśnie te cechy jakie podkreślają autorzy „Rewolucji w uczeniu”, bowiem miał ogromną zdolność empatii i wspaniałe zdolności komunikacyjne. Czesław Ryszka pisze: „Bogdan miał dar rozpoznawania czyichś intencji, potrafił też dostosować się do poziomu umysłowego rozmówcy, przybrać swoje myśli w odpowiednie słowa i prawdziwie eleganckie zachowanie, gdy miał na przykład do czynienia z arystokratą”³³.

Pracował często jako nauczyciel-wychowawca i z tego okresu pochodzi opinia o nim jednego z jego uczniów – Wiktora Ogińskiego. Wspomina on, że Jański jako nauczyciel był życzliwy i pełen miłości bliźniego, mimo łagodności nie brakowało mu energii i wytrwałości aby zapanować nad burzliwymi i niesfornymi charakterami młodzieży³⁴. Ksiądz Kazimierz Wójtowicz CR pisze: „A miał do tego charyzmat i nieprzeciętny talent: wycucie społeczne, uczynność, koleżeńskość, zacięcie pedagogiczne, zmysł opiekuńczy, potrzebę dzielenia się prawdą i wiedzą z innymi”³⁵.

Wszechstronne zmiany jakich doświadczamy aktualnie niosą zawsze zarówno korzyści jak i zagrożenia. Zagrożenia nie tkwią ani w globalizacji, ani w technologii, ale w ludziach, a dokładniej w ich modelach myślowych. Zagrożeniem jest działanie człowieka nieprzystosowanego do gwałtownych zmian w świecie, pełnego uprzedzeń i

³³ Cz. Ryszka, *Odzyskana wielkość*, s.97.

³⁴ Tamże, s. 69.

³⁵ *Wypisy duchowne Bogdan Jański*, s. 33.

lęków, ograniczonego wąskim punktem widzenia. Dlatego, aby Era Świadomości Systemowej, zgodnie z prognozą D. Tapscotta, stała się „wiekiem bezprecedensowej zamożności, uczciwości, prawdziwej demokracji i sprawiedliwości społecznej”³⁶, (jak marzył o tym B. Jański) niezbędne jest, aby równoległe do rozwoju technologii następował rozwój człowieka i zachodziły rewolucyjne zmiany w systemie, metodach i treściach kształcenia. Potwierdza to Józef Koziński, mówiąc, że im wyższy jest rozwój cywilizacji, tym większą rolę zaczynają odgrywać czynniki kulturowe i psychologiczne wszystkich pracowników³⁷.

Dlatego jego zdaniem: „Doniosłym zadaniem wszelkich instytucji oświatowych, społecznych i politycznych musi być kształcenie społecznie pożądanego systemu wartości utylitarnych i duchowych. Szczególną rolę pełnią wartości, normy i standardy moralne. (...) Instytucje wychowawcze spełnią swoje zadanie, gdy młodzi i dorośli będą się kierować w swoim postępowaniu takimi wartościami, jak poszanowanie godności drugiego człowieka, szacunek i tolerancja dla ludzi wychowanych w innej kulturze i wyznających własną religię, jak udzielanie pomocy dla osób głodujących i cierpiących”³⁸.

Z powyższych powodów przed edukacją stają nowe i ważne zadania, a są nimi: przygotowanie ludzi do kierowania rozwojem cywilizacji oraz przygotowanie do życia w świecie chaosu i zagrożeń. Wymaga to zintegrowanego podejścia do edukacji i kształcenia we wszystkich sferach ludzkiego życia: fizycznej, emocjonalnej, intelektualnej i duchowej.

Bogdan Jański był wiarygodnym przywódcą, mistrzem i nauczycielem, skromnym człowiekiem wymagającym przede wszystkim od siebie, tolerancyjnym dla innych, wzorem pracy nad sobą i samorozwoju a zwłaszcza rozwoju duchowego.

W Społeczeństwie Wiedzy jest właściwym patronem Szkoły, która rozwija integralny model kształcenia łączącego wiedzę, postawy i umiejętności oraz przekazuje takie wartości jak:

PRAWDA

Poszukiwanie prawdy jest celem nauki.

DOBRO

³⁶ D. Tapscott, *Gospodarka cyfrowa*, s. xii.

³⁷ J. Koziński, *Człowiek wielowymiarowy*, Wyd. Akademickie „Żak”, Warszawa, 1996, s. 205.

³⁸ J. Koziński, *Koncepcje psychologiczne człowieka*, s.224,225.

Czynienie dobra jest powołaniem ludzi dobrej woli.

SKUTECZNOŚĆ

*Skuteczność, czyli umiejętność osiągania wyznaczonych celów
jest obowiązkiem człowieka podejmującego zadania.*

Literatura:

- Berridge J., *How employable are business school graduates?*, w: *Dylematy kształcenia menedżerów u progu XXI wieku*, Red.: T. Borkowski, A. Marcinkowski, A. Oherow-Urbaniac, Wyd. Księgarnia Akademicka, Kraków 2001, s. 103-105.
- Borowska A., *Kształcenie dla przyszłości*, Wyd. Akad. Żak, Warszawa 2004.
- Branden N., *Poczucie własnej wartości w wieku informacji*, w: *Organizacja przyszłości*, red.: Hesselbein. F., Goldsmith M., Beckhard R., Business Press, Warszawa 1998
- Chappell T., *Dusza biznesu*, Wyd. Studio Emka, Warszawa 1998.
- Dryden G., Vos J., *Rewolucja w uczeniu*, Wydawnictwo Moderski i S-ka, Warszawa 2000.
- Drucker P.F., *Spółeczeństwo pokapitalistyczne*, WN PWN, Warszawa, 1999.
- Handy Ch., *Głód ducha*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław, 1999.
- Kozielecki J., *Koncepcje psychologiczne człowieka*, Wyd. Akademickie „Żak”, Warszawa, 1998.
- Kozielecki J., *Człowiek wielowymiarowy*, Wyd. Akademickie „Żak”, Warszawa, 1996.
- Naisbitt J., *Megatrendy*, Wyd. Zysk i S-ka, Poznań 1997.
- Nonaka I., Takeuchi H., *Kreowanie wiedzy w organizacji*, Poltext, Warszawa 2000.
- Senge P., *Piąta dyscyplina*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa, 1998.
- Ryszka Cz., *Odzyskana wielkość*, ALLELUJA, Wydawnictwo Zmartwychwstańców, Kraków 1999.
- Tapscott D., *Gospodarka cyfrowa. Nadzieje i niepokoje Ery Świadomości Systemowej*, Business Press, Warszawa, 1998.
- Wojnar I., *Humanistyczne intencje edukacji*, Wyd. Akademickie Żak, Warszawa 2000.
- Wypisy duchowne Bogdan Jański*, ALLELUJA, Wydawnictwo Zmartwychwstańców, Kraków 2000.

INTERNET

- Brungardt C.L., *The New Face of Leadership: Implications for Higher Education*, <http://sunsite.unc.edu/horizon>, 1999.
- Clark D., *Concept of leadership*, www.nwlink.com/~donclark/leader/leadcon.html, 1999.