

O SOBIE - DO SIEBIE - DO INNYCH

PORADNIK DLA WYKŁADOWCY



O SOBIE - DO SIEBIE - DO INNYCH

PORADNIK DLA WYKŁADOWCY

*Wystarczy, abyś nie czynił tego, czego nie należy,
a zrobisz wszystko, co trzeba.
Lew Tołstoj*



Opracowanie i redakcja:

pracownicy dydaktyczni Szkoły Policji w Słupsku

Opracowanie graficzne:

Marcin Jedynak

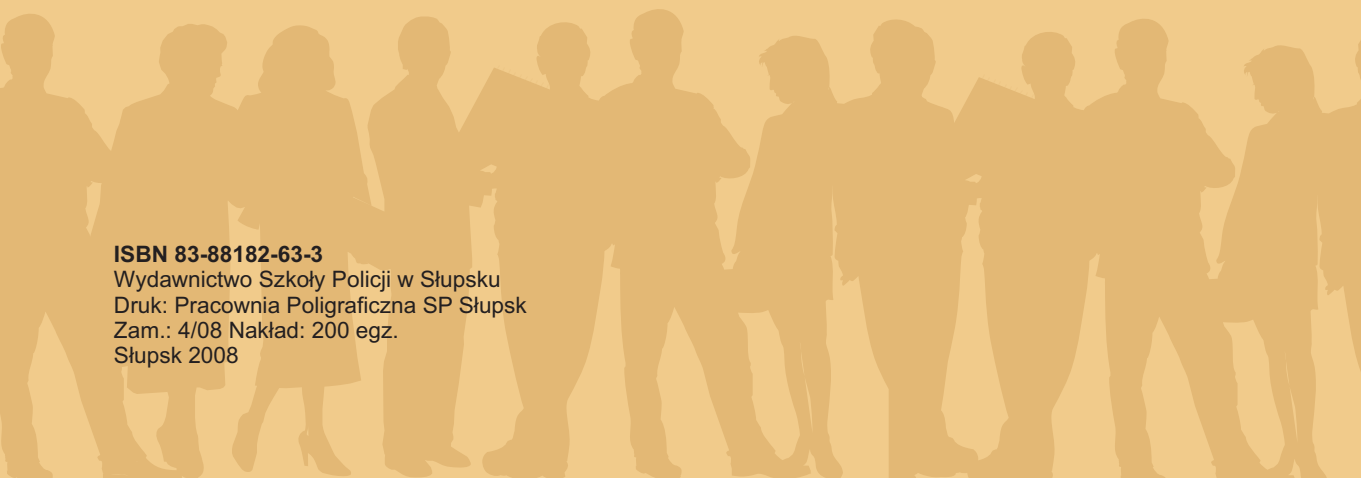
ISBN 83-88182-63-3

Wydawnictwo Szkoły Policji w Słupsku

Druk: Pracownia Poligraficzna SP Słupsk

Zam.: 4/08 Nakład: 200 egz.

Słupsk 2008



Trzymają Państwo w ręku publikację, która zachęca do refleksji nad sobą. Zawiera informacje dotyczące codziennego kontaktu ze słuchaczami, stosunku do nich, a także procesu nauczania, obejmującego zarówno stronę porównawczo-instrumentalną, jak i kształtowanie stosunku słuchaczy do innych ludzi, do świata, tworzenie własnych postaw i przekonań, systemu wartości, celów i zasad postępowania.

Autorzy oddają tę pozycję w ręce kadry dydaktycznej Szkoły Policji, aby etos zawodowy nauczyciela policyjnego był możliwie na najwyższym poziomie.



PILNUJ WŁASNYCH MYŚLI, BO STAJĄ SIĘ SŁOWEM
PILNUJ SŁÓW, BO STAJĄ SIĘ CZYNEM
PILNUJ CZYNÓW, BO STAJĄ SIĘ NAWYKIEM
PILNUJ NAWYKÓW, BO STAJĄ SIĘ CECHĄ CHARAKTERU
BACZ NA WŁASNY CHARAKTER, ON STAJE SIĘ PRZEZNACZENIEM.

(...)

DZIESIĘĆ MĄDROŚCI NAUCZYCIELSKICH (WEDŁUG J. PIELACHOWSKIEGO)

1. Wiem, że przyszłość moich wychowanków w dużym stopniu zależy ode mnie.
2. Nigdy nie poniżam godności ucznia. Poniżony zawsze odpląca złem.
3. W konflikcie z uczniami nie gorączkuję się, jestem sędzią, a nie stroną.
4. Nie lekceważę własnych poleceń, zawsze kontroluję ich wykonanie.
5. Jestem cierpliwy, uczniowie mają prawo myśleć i działać wolniej ode mnie.
6. Lekcja jest dla uczniów – nie dla mnie. Mój sukces powstaje tylko z sukcesów moich uczniów.
7. Nie jestem nieomylny. Mądrość polega na przyznaniu się do błędu i naprawieniu go.
8. Autorytet nie polega na wzbudzeniu strachu, lecz na kompetencji, sprawiedliwości, konsekwencji wymagań.
9. Wymagania nie wykluczają życzliwości; nie zrzedzę, nie pouczam, czyn jest lepszy od mówienia, przykład lepszy od instrukcji.
10. Nie spodziewam się powierzchownej wdzięczności wychowanków. Jeśli zaszczipię im lepszą stronę mojej osobowości – będą mi wdzięczni przez całe życie.

RELACJE WYKŁADOWCA - SŁUCHACZ

Człowiek ma prawo patrzeć na drugiego z góry tylko wówczas, kiedy chce mu pomóc, aby się podniósł.

Gabriel Garcia Marquez



Odpowiedz na pytania:

Kim jestem dla słuchacza?

Kim słuchacz jest dla mnie?

Czy słuchacz jest dla mnie kolegą?

Jeśli tak, to czy mogę zwracać się do niego po imieniu, odwiedzać go w jego pokoju, czy mogę również spotkać się z nim poza terenem szkoły na kawie, piwie, wspólnej zabawie?...

Ale...!

Czy to nie będzie miało wpływu na moją pracę wykładowcy?

Czy będę wobec niego obiektywny?

Jak będę oceniał jego wyniki w nauce?

Czy na ocenę nie będzie miało wpływu to, że go lubię lub coś mu zawdzięczam?

Czy nie inaczej będę oceniał kogoś, kogo lepiej znam niż kogoś, kogo nie znam?

Rozważ, jaki będzie stosunek słuchacza do wykładowcy „kolegi”?



Przysługi mogą stanowić zagrożenie dla wolności osoby, której są świadczone.

Czy słuchacz jest w stanie postrzegać mnie na zajęciach tylko jako wykładowcę, a poza zajęciami jako kolegę? Czy jest w stanie oddzielić te dwie społeczne role? Przecież od wykładowcy może zależeć jego być

albo nie być policjantem. Na ile jest on szczery w swoich kontaktach? Czy nie będzie oczekiwał korzyści płynących z nieformalnego charakteru relacji?

Jednym z najpoważniejszych dylematów związanych z pełnieniem roli wykładowcy jest utrzymywanie odpowiedniego dystansu wobec słuchaczy. Z jednej strony oczekuje się od niego autorytetu i narzucenia dyscypliny. Z drugiej musi on wytworzyć więź ze słuchaczami, by motywować ich do nauki i pomóc im się uczyć.

Badania psychologiczne dowodzą, że nasza sympatia do kogoś powoduje, że zachowujemy się tak, jakbyśmy chcieli mu sprawić przyjemność.



Zastanów się:

Jakie moje mocne i słabe strony mogą być przez słuchaczy wykorzystywane?

Czego uczę słuchacza poprzez swoje zachowanie?

Jakie to może mieć odzwierciedlenie w jego relacjach w pracy zawodowej, z sąsiadami, kolegami spoza Policji?

Czy moje zachowanie jako nauczyciela policyjnego w relacji ze słuchaczami jest właściwe, czy też może budzić wątpliwości natury moralnej w Szkole i poza nią?

Czy mam autorytet właściwy dla wykładowcy?

CZY JESTEM AUTORYTETEM?

Są dwa sposoby na to, żeby znaleźć się na wierzchołku dębu. Jeden, to usiąść na żółedziu i czekać...

Drugi to wspiąć się na drzewo.

Charles Kemmons Wilson



Odpowiedz na pytanie:

Co czuję, gdy przechodząc korytarzem bloku dydaktycznego, słyszę za plecami słowa: „Lubię mieć zajęcia z tym wykładowcą. Chciałbym być taki jak on. Jest dla mnie autorytetem nawet wtedy, kiedy stawia jedynki, bo wiem za co. Wymaga od nas, ale i od siebie. Nie udaje wszechwiedzącego – potrafi przyznać, że czegoś nie wie. Wymaga szacunku do siebie, ale sam również nas szanuje”?

Zapewne czujesz się wyjątkowo, bo usłyszałeś, że jesteś dla nich autorytetem, że chcą cię naśladować – chcą być takimi jak Ty. Czy to nie jest satysfakcjonujące?

Kształtowanie postaw, przekonań, systemu wartości, zasad postępowania w znacznej mierze odbywa się poza świadomością słuchacza. Jest wynikiem obserwacji wykładowcy, jego stosunku do słuchaczy, innych wykładowców, sposobu nauczania treści. Jest wynikiem wzajemnych kontaktów zarówno na płaszczyźnie zawodowej, jak i osobistej. Wykładowcy różnią się pod względem świadomego stosunku do własnego postępowania zawodowego. Jedni ustawicznie analizują swój warsztat pedagogiczny i korzystają z różnych możliwości, by wzbogacać swoje życie zawodowe. Inni unikają jakiegokolwiek dyskusji, wymiany myśli, by nie narazić się na konfrontację poglądów

dotyczących siebie jako nauczyciela i opinii na temat uczonych przez siebie słuchaczy.

Działanie wykładowcy ukierunkowane jest na przekazywanie wiedzy, kształtowanie umiejętności, natomiast sposób, w jaki osiąga cele, w znacznym stopniu zdeterminowany jest jego osobistymi przekonaniami dotyczącymi tego, co służy, a co nie służy uczeniu. Wykładowca nie może standardów swojej pracy opierać jedynie na własnej intuicji czy upodobaniach. Profesjonalizmu zawodowego wymaga się od niego, podobnie jak od przedstawicieli innych profesji, np. lekarzy, adwokatów. Dziś uczy słuchacza, jutro od kompetencji tego słuchacza, zarówno praktycznych, jak i moralnych, zależeć będzie życie i zdrowie innych ludzi.

Badania dowodzą, że osoba ucząca się może łatwiej przyswoić nowe zachowania, jeśli ma sposobność obserwować i naśladować model. Podobnie jest z przekonaniami.

Jeśli osobę (model) uzna za godną zaufania i mającą właściwy sąd o rzeczywistości, to głoszone przez nią przekonania akceptuje i włącza w system swoich wartości.

Przekonania te niezależnią się z czasem od swego źródła i staną niezwykle odporne na zmianę.

Zastanów się:

Czy jestem autorytetem dla innych?

Jakie wartości przekazuję słuchaczom na zajęciach? Jakich uczę postaw wobec pełnionej roli zawodowej, przełożonych, współpracowników, obywateli?



JAK WYGLĄDAM W OCZACH INNYCH?

*Nieważne jest, co o tobie mówią. Ważne jest to, co o tobie szepczą.
(...)*



Odpowiedz na pytanie:

Co myślę o przełożonym, który zwraca mi uwagę, że jestem nieprzepisowo umundurowany, a on sam pod swetrem służbowym nosi poszarzałą białą koszulę?

Słuchacze myślą tak samo...

Sposób prowadzenia zajęć, kultura języka, odpowiedzialność za słowa podlegają bieżącej ocenie. Na profesjonalizm, oprócz wiedzy i doświadczenia, składają się także kultura osobista, wygląd i postawa etyczna. Pamiętaj, że słuchacze biorą przykład z nauczyciela. To, jak wygląda Twój mundur, odzwierciedla stosunek, jaki masz do obowiązków służbowych, zasad etyki zawodowej i szacunku dla tradycji.

Jesteś oceniany na podstawie pierwszego wrażenia. Autoprezentacja to świadome kształtowanie własnego wizerunku. Twój obraz jest sumą wrażeń i spostrzeżeń, jakie inni zdobywają poprzez kontakty z Tobą. Powinno zależeć Ci na tym, aby podczas zajęć podstawowymi cechami czytelnymi dla innych były profesjonalizm i kompetencja.

Wiedz, że drugi raz nie zrobisz już pierwszego wrażenia.

Badania dowodzą, że pierwsze wrażenie kształtuje się niesłychanie szybko. Wystarczy około 30 sekund, by wstępnie ocenić osobę jako sympatyczną, wartą dalszego poznania lub zagrażającą, taką, o której trzeba sporo wiedzieć, by się przed nią chronić, zabezpieczyć.



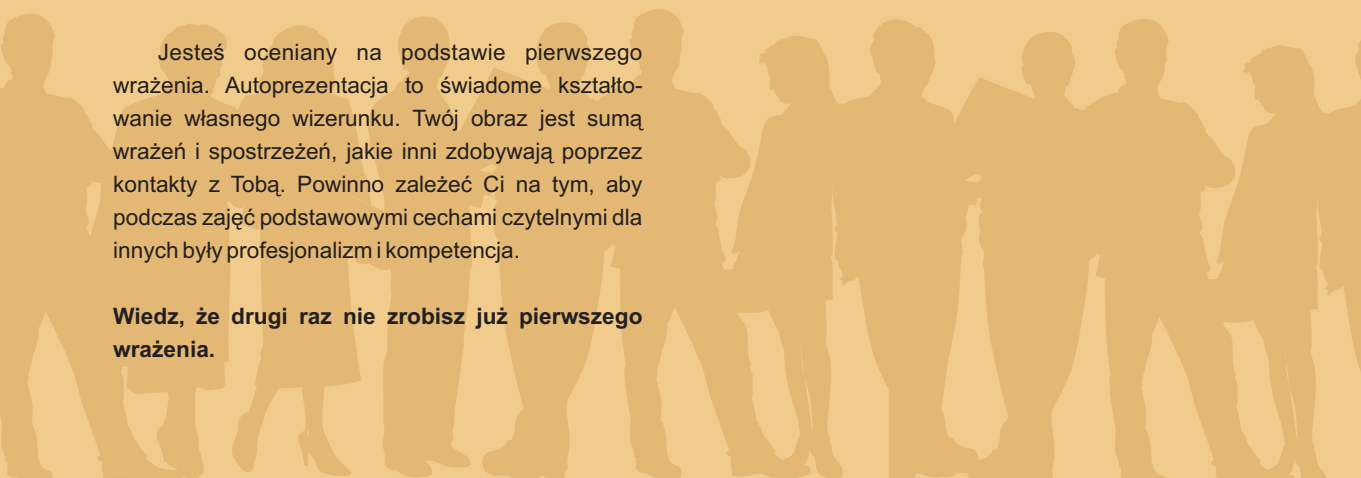
Zastanów się:

Czy mój wizerunek jest godny naśladowania?

Czy dbam o kulturę osobistą?

Jak zwracam się do słuchaczy?

Czy szanuję swoje audytorium?



JAKI TWORZĘ KLIMAT PRACY?

Nie obrzucaj innych błotem – nie ma pewności, czy trafisz, za to na pewno pobrudzisz sobie ręce.

Joseph Parker

Zastanawiałeś się kiedyś nad tym, jaką atmosferę tworzysz, mówiąc słuchaczowi: „Moje siedmioletnie dziecko napisałoby tę notatkę lepiej niż pan”?

Co osiągniesz tym stwierdzeniem rzuconym na forum plutonu?

Czy stworzysz atmosferę sprzyjającą dyskusji, w której słuchacz będzie miał możliwości sprawdzenia poprawności rozumienia nauczanych treści? A może spowoduje to milczenie nie tylko tej osoby, ale i pozostałych?

W nauczaniu nie możemy oddzielić celów poznawczych od wychowawczych.

Ważnym czynnikiem wpływającym na motywację do nauki jest atmosfera, jaką tworzymy na zajęciach, natomiast jej elementami – poczucie bezpieczeństwa, poszanowanie godności osobistej słuchacza i nienaruszanie jego granic prywatności. Atmosfera taka sprzyja aktywności, wyrażaniu własnych sądów i przekonań bez obawy, że zostaną wyśmiane, wyszydzone.

Informacja zwrotna o postępach w nauce jest niezbędnym warunkiem przyswajania wiedzy.

Zastanów się, co odczuwa słuchacz, gdy mówisz:

„Mój syn napisałby to lepiej...”

”Za tymi słowami kryje się drugi komunikat: „Jesteś do niczego, nie wiem, co tu robisz”.

Oceniając w ten sposób słuchacza, dajemy mu nieformalne przyzwolenie na ocenianie w tych kategoriach innych ludzi, w tym również Ciebie. Należy oddzielić ocenę zadania od oceny człowieka. A może lepiej powiedzieć: „W tej notatce są błędy...” – tym zdaniem na pewno nie naruszysz jego godności osobistej.

Jeśli słuchacz z podobnymi zachowaniami będzie się stykał w kontaktach z innymi wykładowcami, to może przyjąć, że jest to normą w relacjach międzyludzkich i uzewnętrznzi je wobec obywateli, np. stosując protekcyjny ton lub szydząc z nieuwagi obywatela, z powodu której stał się ofiarą przestępstwa.

Badania dowodzą, że lęk przed niepowodzeniem obniża efekt uczenia się.



Zastanów się:

Jak oceniam słuchaczy?

Jaką atmosferę tworzę na zajęciach?

A co z uprzedzeniami?

Jeden ze słuchaczy z żalem i rozgoryczeniem opowiadał, jak wykładowca komunikował grupie, że

uważa ich za gorszych, mniej pojętnych i zaangażowanych w naukę. W interpretacji tego, co usłyszał, posunął się do stwierdzenia, iż tak myślą wszyscy wykładowcy tej Szkoły. Dodał, że nawet blok, w którym zostali zakwaterowani, ma gorszy standard od innych.

Czy może to mieć jakiś wpływ na uczenie się?



Badania wskazują, że wpływ uprzedzenia może być tak silny, że jednostki, którym przyznano niską pozycję, mogą osiągać gorsze rezultaty w zadaniach wymagających umiejętności i koncentracji.

Zastanów się:

Czy swoimi stwierdzeniami kierowanymi do słuchaczy motywuję ich do uczenia się i zdobywam autorytet?

Czy wskazuję na bezstronność w ocenianiu?



JAKI JEST MÓJ STOSUNEK DO INNYCH WYKŁADOWCÓW?

Lubimy ludzi, którzy bez wahania mówią to, co myślą, pod warunkiem, że myślą to samo, co my.

Mark Twain

Zastanów się, co myślisz o wykładowcy, który podczas realizacji zajęć mówi do słuchaczy: „Ten wykładowca to teoretyk. Złodzieja widział tylko na foliogramie i nie wie, co mówi”.

Nie przyszło Ci do głowy, że skoro ocenia w ten sposób innych, Ciebie też tak oceni? Próbuje się dowartościować kosztem innych?

Słuchacze zapewne też tak myślą...

Zanim zaczniesz wymagać od innych, musisz zacząć wymagać od siebie.

Czy wiesz, że informacje przekazywane słowem mają wpływ na drugiego człowieka tylko w około siedmiu procentach, a wyrażone ciałem aż w 55 procentach? Wiedz, że to, jakie masz poglądy, stosunek do ludzi, często przekazujesz w sposób pozawerbalny, który jest dla grupy czytelny. Na przykład gdy kwestionujesz wiedzę i sposób prowadzenia zajęć przez innego nauczyciela, nie musisz nic mówić, wystarczy, że na Twojej twarzy pojawi się ironiczny uśmiech, że wzruszysz ramionami czy wykonasz inny ośmieszający gest. Takie podważanie pracy kolegi – nauczyciela – będzie wpływało demotywująco na grupę, z którą prowadzisz zajęcia.

Od jakości przekazanej wiedzy będą często

zależały postawa i stosunek słuchaczy do obywatela, bo w konsekwencji to właśnie on jest odbiorcą tego, czego ich nauczyleś (i jak nauczaleś). Tymczasem taka negatywna postawa nauczyciela obniża prestiż szkolnictwa policyjnego jako całości. Jeśli w przyszłości chcesz wymagać od swoich podopiecznych poprawnego zachowania względem ludzi, którym służą, sam musisz prezentować zachowanie zgodne z etosem zawodowym.

Badania dowodzą, że ludzie, którzy się wzajemnie wspierają i dobrze ze sobą współpracują, mogą osiągnąć więcej niż ci, którym towarzyszy rywalizacja i potrzeba władzy oparta na deprecjonowaniu wartości innych osób i ich pracy.



Zastanów się:

Czy praca innych osób jest dla mnie równie ważna jak moja?

Czy nie wykorzystuję mowy ciała, by zmienić informacje?

Jaki jest mój stosunek do innych wykładowców?

Czy nie deprecjonuję pracy innych, chcąc się dowartościować?

Czy prezentuję właściwy etos zawodowy nauczyciela policyjnego?

CZY NIE PROWOKUJĘ SWOIM ZACHOWANIEM? MOŻE SAM JESTEM PROWOKOWANY?

*Wiedza daje pokorę wielkiemu, dziwi przeciętnego,
nadyma małego.*

Lew Tolstoj

Zastanawiałeś się nad tym, co myśli atrakcyjna słuchaczka, gdy podczas zajęć bądź na przerwie żartujesz z nią, uśmieszasz się do niej, proponujesz jej swoją pomoc lub zapraszasz do pokoju na konsultację?

Odwroć sytuację – co byś pomyślał będąc na jej miejscu? Może spodziewa się korzyści z Twojej strony? Może potraktuje to jako zachętę do zacieśnienia więzi na płaszczyźnie prywatnej? Jakie komentarze może wzbudzić wśród słuchaczy i wykładowców Twoje zachowanie?

Pojawiają się kolejne pytania: Co chce osiągnąć słuchaczka, demonstrując swoją atrakcyjność, kokietując? Czy zwróciłaby uwagę na Ciebie, gdybyś nie był wykładowcą?

Pomyśl, jaki wpływ na Twoje postępowanie będą miały działania podejmowane przez nią, ile w jej zachowaniu jest szczerości, a ile manipulacji?

Pamiętaj, że Twoje relacje ze słuchaczami oparte są na stosunku zależności służbowej.

Nie pracujesz w próżni społecznej – pracujesz wśród ludzi. Dążąc do skrócenia dystansu psychologicznego, nawiązania relacji intymnych ze słuchaczem (słuchaczką), wzbudzasz komentarze nie

tylko z ich strony, ale też i wykładowców. Oceniają motywy Twojego działania, cel i charakter związku. Będą zastanawiać się, na ile kierowały Tobą uczucia, a na ile wykorzystałeś swoje stanowisko.

Jakiegokolwiek będą motywy Twojego działania – to nie ma znaczenia – i tak zostałeś osądzony...

Badania dowodzą, że ludzie angażują się w czynności seksualne głównie z przyczyn natury psychologicznej. Ważnymi bodźcami zewnętrznymi, które wywołują pobudzenie seksualne, są bodźce wzrokowe i słowne, obrazy erotyczne, jak również indywidualne fantazje, będące wynikiem np. gry słów między kobietą a mężczyzną.



Zastanów się:

Jakie moje zachowania mogą spotkać się z negatywnym komentarzem?

Na ile jestem podatny na manipulację?

Które z moich zachowań mogą być prowokujące?

CZY WIEM, Z JAKIMI ZAGROŻENIAMI MOGĘ SIĘ SPOTKAĆ?

*Nie w przestrzeni powinienem szukać swej
godności, ale w porządku własnej myśli.*

Blaise Pascal



Odpowiedz na pytania:

Czy wiem, co to jest mobbing?

Jaki jest cel mobbingu?

Jakie działania charakteryzują mobbing?

Mobbing to działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanu lub zastraszaniu, wywołujące zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Pamiętaj, że nie każde działanie wywołujące stres u pracownika jest równoznaczne z mobbingiem, ale jedynie takie, które mobbingujący podejmuje umyślnie bez uzasadnienia.

Istotą mobbingu jest brak winy ofiary.

Policjanci uczą się od swojego zwierzchnika i kopiują jego zachowania w stosunku do własnych podwładnych i współpracowników. Postawa szefa może mieć niebagatelny wpływ na kulturę organizacyjną w Policji w zakresie np. relacji międzyludzkich.

Badania wskazują, że mobbing istnieje w organizacjach, w których osoby lub grupy osób koncentrują w swoich rękach nadmierną władzę. Władza nie musi mieć wcale charakteru formalnego, może mieć charakter nieformalny, i w tych sytuacjach jest nawet niebezpieczniejsza, ponieważ nie ograniczają jej żadne przepisy.

Dwanaście milionów osób w różnych krajach Unii doświadcza w ciągu roku mobbingu. Siedemnaście procent pracowników w Polsce stało się ofiarami szykanowania przez przełożonych. Jedno na 10 samobójstw w Europie jest wynikiem prześladowań w miejscu pracy.

Odpowiedz na pytania:

Czy wiem, co to jest dyskryminacja?

Czy myślałem kiedykolwiek o grupach społecznych, których nie lubię, nie akceptuję, boję się?

Jak może to wpłynąć na moje zachowania, czynności służbowe podejmowane wobec nich?

Czy zauważyłem, że inaczej odbieram słuchacza na zajęciach, jeśli jego zachowanie i wygląd są zgodne z moim stereotypem postrzegania tej kategorii ludzi?

Dyskryminacja (łac. *discriminatio*) to forma wykluczenia społecznego, objawiająca się poprzez traktowanie danej osoby mniej przychylnie niż innej w porównywalnej sytuacji ze względu na jakąś cechę.

Pamiętaj, że ludzie mogą być dyskryminowani ze względu na płeć, orientację seksualną, pochodzenie



etniczne, przynależność klasową, narodową, rasową, wyznaniową, wiek, wygląd zewnętrzny, niepełnosprawność.



Badania dowodzą, że ludzie latami przyswajają sobie określone stereotypy dotyczące zachowania ludzi pod wpływem przekazu pokoleniowego, książek, filmów, programów telewizyjnych. Tego typu teorie wyznaczają związki np. między wyglądem zewnętrznym, płcią, orientacją seksualną a posiadanymi przez osobę cechami. Taka ocena będzie determinowała nasze zachowanie względem tych osób.



Odpowiedz na pytania:

Co to jest molestowanie seksualne?

Jakie zachowania mogą być postrzegane w kategoriach molestowania seksualnego?

Czy kiedykolwiek byłem świadkiem lub uczestnikiem żartów o charakterze seksualnym i czułem się tym zażenowany?

Może sam pozwalam sobie na takie zachowania?

Molestowanie seksualne to każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności, poniżenie lub upokorzenie. Na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

Pamiętaj, że molestowanie seksualne nie musi być celem przełożonego – wystarczy, że będzie skutkiem jego działań lub działań osób, za których ponosi odpowiedzialność. Jest bezprawnym zachowaniem dopiero od chwili, gdy ofiara w sposób jednoznaczny wyrazi swój sprzeciw wobec zachowania, którego nie akceptuje ze względu na przekroczenie pewnych granic.

Badania na temat molestowania seksualnego przeprowadzone w 11 krajach członkowskich Unii Europejskiej w latach 1987–1997 potwierdzają, że to, czy kobieta może stać się potencjalną ofiarą molestowania seksualnego w miejscu pracy, zależy od czynników takich, jak wiek, stan cywilny, wykształcenie, rodzaj umowy o pracę oraz wysokość dochodów. Molestowane są najczęściej kobiety młodsze (20–40 lat), niezamężne lub rozwiedzione, z wykształceniem niskim, zatrudnione czasowo (także studentki, stażystki, osoby na okresie próbnym), a także te, które mają niskie dochody.



Odpowiedz na pytania:

Czy wiem, co to jest korupcja?

Czy kiedykolwiek prowokowałem słuchaczy do ofiarowania mi jakiegokolwiek, choćby małego podarku w zamian za np. zdany egzamin?

Czy kiedykolwiek sugerowałem słuchaczom, że mają u mnie dług wdzięczności?



Czy mówiłem, że bardzo lubię dostawać prezenty?
Co jest dla mnie nieprzekraczalnym progiem w zachowaniach korupcyjnych?

Korupcja (łac. *corruptio* – zepsucie) to takie zachowania, w których ludzie wykorzystują możliwości stwarzane przez pełnione role społeczne i zajmowane pozycje dla osiągnięcia nie akceptowanych społecznie korzyści własnych.

Pamiętaj, że korupcji sprzyjają brak przejrzystości w podejmowaniu decyzji przez wykładowcę, gry słowne, niejednoznaczne sugestie, zbyt duże poczucie władzy oraz mały nacisk na przestrzeganie zasad etyki zawodowej i innych przepisów prawnych.



Badania dowodzą, że walkę z korupcją należy rozpocząć od uświadomienia tego, co jest nieprzekraczalnym progiem dopuszczalnego ogólnie zachowania.

UWAGA!

W przypadku gdy dojdzie do mobbingu, dyskryminacji, molestowania seksualnego, korupcji, mają zastosowanie przepisy kodeksu karnego, kodeksu cywilnego, kodeksu pracy.

Zastanów się:

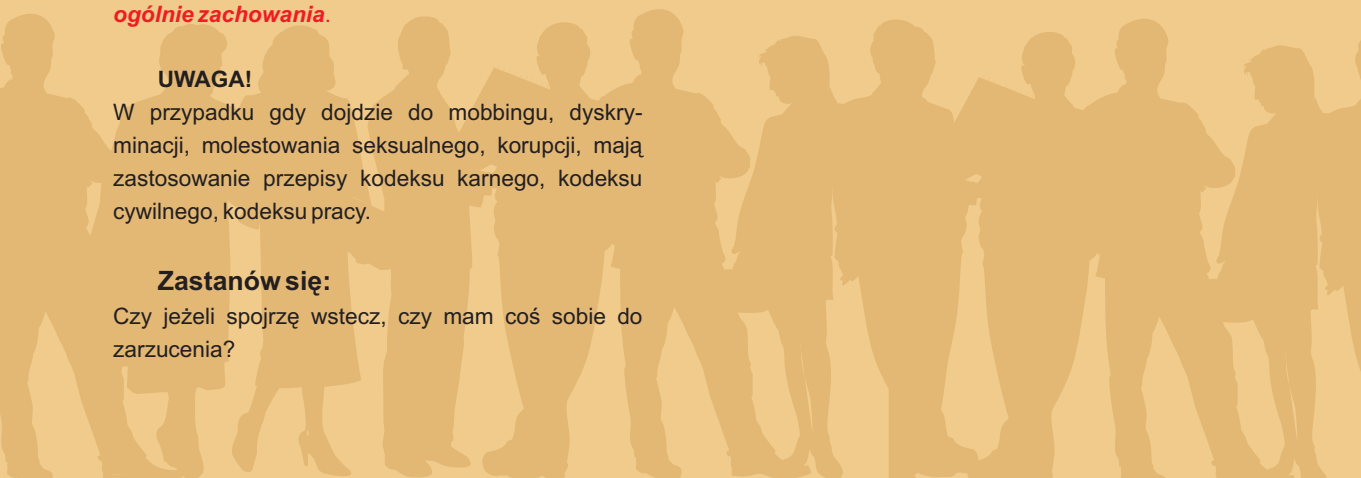
Czy jeżeli spojrzę wstecz, czy mam coś sobie do zarzucenia?

Czy moje zachowania nie naruszają granic prywatności innych osób?

Czy moje zachowania nie wywołują lęku, poczucia poniżenia, upokorzenia?

Czy moje zachowania nie są nadużyciem stanowiska?

Czy nie wykorzystuję swojej władzy?



CZY WIEM, JAKIE KONSEKWENCJE MOGĘ PONIEŚĆ?

*Właśnie wolna wola mówi nam, że pewnych rzeczy
nie wolno.*

św. Augustyn



Odpowiedz na pytania:

Czy zastanawiałem się kiedykolwiek nad konsekwencjami swoich zachowań?

Czy w karierze zawodowej zdarzyło mi się zwrócić uwagę innemu policjantowi, iż jego zachowanie narusza przyjęte normy?

Ludzie mają skłonności do uogólniania sądów. Oceniając postępowanie policjanta, w konsekwencji uogólniają ocenę i dokonują stygmatyzacji całej grupy zawodowej. Informacje zdobyte wcześniej (prasa, radio, telewizja) czy pierwszy kontakt z policjantem szczególnie silnie kreują opinię o danej grupie zawodowej. Ocena ta powoduje selekcję informacji napływających później, to z kolei prowadzi do odrzucenia tych niezgodnych z pierwszymi i zbierania tych, które potwierdzają pierwsze wrażenie.

Odpowiedz na pytania:

Czy słyszałem, że każdy policjant to łapówkarz, kobieciarz i pijak?

Czy słyszałem, że wykładowcy biorą?

Jak się czuję, kiedy słyszę takie opinie?

Jaki wizerunek Policji kształtuję swoim zachowaniem?

Pamiętaj, że jednostkowe zachowania ludzi określonej grupy zawodowej tworzą stereotypy społecznego postrzegania zachowań typowych dla danej profesji, np. policjant – łapówkarz, marynarz – „w każdym porcie dziewczyna”.

Każde negatywne zachowanie utwierdza funkcjonujący stereotyp.

Wiedz, że wyżej opisane negatywne zachowania mogą skutkować postępowaniem dyscyplinarnym, a nawet karnym.

Bibliografia

Aronson E., *Człowiek istota społeczna*, Warszawa 1997.

Aronson E., Wilson T. D., Akert R. M., *Psychologia społeczna. Serce i umysł*, Poznań 1997.

Cianciara J., Uścińska B., *Komunikacja społeczna. Komunikowanie się z mediami w praktyce*, Wrocław 1999.

Kawula S. (pod red.), *Pedagogika społeczna, dokonania – aktualności – perspektywy*, Toruń 2003.

Kiciński K., *Korupcja a struktura społeczna*, [w:] Pawelczyńska A. (pod red.), *Praca i uczciwość*, Warszawa 1986.

Pascal B., *Myśli*, Warszawa 1977.

Sikorska L., *Mobbing przyczyną nieetycznych zachowań w miejscu pracy i niepowodzeń na gruncie zawodowym*, „Problemy Ochrony Granic” 2002, nr 23, ss. 85–100.

Strelau J., *Psychologia. Podręcznik akademicki*, Gdańsk 2000.

Zimbardo P. G., Ruch F. L., *Psychologia i życie*, Warszawa 1994.



SŁUPSK, 2008 r.

