

Przemysław Wypuść, Weronika Bugaj
Dawid Dudkiewicz, Anna Perła
Arleta Pawlikowska, Robert Hampelski

Uczę z pasją i zadowoleniem

Poradnik
nauczyciela
policyjnego

Szkoła Policji w Pile
2025



SZKOŁA POLICJI w PILE
Wydział Organizacji Szkolenia i Dowodzenia

Przemysław Wypuść, Weronika Bugaj
Dawid Dudkiewicz, Anna Perła
Arleta Pawlikowska, Robert Hampelski

Uczę z pasją i zadowoleniem
Poradnik nauczyciela policyjnego

Skład komputerowy

Autorzy

Redakcja językowa

Waldemar Hałuja

Zatwierdzam i wprowadzam
do użytku jako materiał pomocniczy do zajęć

Zastępca Komendanta
Szkoły Policji w Pile
insp. Marcin Sapun

ISBN 978-83-68320-01-5

Wydawnictwo Szkoły Policji w Pile

Wydanie I

Druk: Pracownia poligraficzna SP w Pile

Nakład 20 egz.

Piła 2025

Spis treści

Wstęp	5
 Arleta Pawlikowska Jak mówić, żeby nas słuchano: komunikacja interpersonalna jako podstawowe narzędzie pracy nauczyciela policyjnego	6
 Weronika Bugaj O roli emocji i relacji w procesie nauczania	22
 Dawid Dudkiewicz Oceny a stopień przyswojenia wiedzy w nauczaniu współczesnym: Perspektywa słuchaczy Szkoły Policji	33
 Robert Hampelski Satysfakcjonująca aktywizacja, czyli wpływ doboru metod i technik nauczania na zadowolenie z realizacji zajęć	42
 Przemysław Wypuść Jak łańcuch nauki, to tylko z ogniwami.....	55
 Anna Perła Kształtowanie profesjonalnych postaw i wartości w procesie nauczania	64
 Bibliografia	70

Wstęp

Warunkiem pozytywnych rezultatów pracy nauczyciela jest jego zaangażowanie, powiązane z odczuwaniem satysfakcji zawodowej. Trudno wyobrazić sobie dobrego nauczyciela, który nie lubi swojej pracy i nie jest z niej zadowolony. Opracowania dotyczące jakości i wyników pracy nauczyciela skupiają się na perspektywie pomiaru skuteczności jego pracy i wynikach uczniów oraz studentów. Jakość nauczania mierzona satysfakcją i zadowoleniem z dobrze wykonanej pracy nie jest trendem dominującym. Tym bardziej, że wobec licznych problemów naszej formacji szkolnictwo policyjne stoi nie tylko przed wyzwaniem, ale i natrafia na krytykę, oskarżenia o skostniałość i brak praktycznego podejścia. A przecież nauczyciele policyjni walczą dzielnie i czują się odpowiedzialni za swoich słuchaczy. Jest to zadanie w dużej mierze nastawione na zaspokajanie potrzeb innych osób. Do tego potrzeba sił i inwencji.

Z tego względu postanowiliśmy wspólnie pokazać, że prawidłowe pełnienie służby jako nauczyciel policyjny to nie tylko wyniki egzaminów naszych słuchaczy, ale też powód do satysfakcji zawodowej, budowania pasji dydaktycznej oraz stworzenie tego „czegoś”, co po każdych zajęciach stanowi w nas niedosyt i pcha ku dalszemu rozwojowi warsztatu nauczycielskiego. Wszystko po to, aby nie tylko słuchacz łaknął wiedzy i własnego rozwoju, ale i nauczyciel po zajęciach mógł powiedzieć sobie – „to było dobre, zrobiłem najlepiej, jak mogłem”.

Zadanie „jak to zrobić?”, to cel, który przyświecał nam przy tworzeniu tego opracowania. Do tego potrzebna jest wiedza z wartości komunikacji międzyludzkiej, emocji związanych z nauczaniem i związanych z nim systemem oceniania, etyki zawodowej policjanta, realizacji zadań dydaktycznych ze świadomością ich efektywności i wielu innych aspektów w obszarze pracy ze słuchaczami. Chcemy tego nauczyć – oczywiście z pasją i zadowoleniem.

Przemysław Wypuść

JAK MÓWIĆ, ŻEBY NAS SŁUCHANO: KOMUNIKACJA INTERPERSONALNA JAKO PODSTAWOWE NARZĘDZIE PRACY NAUCZYCIELA POLICYJNEGO

Wstęp

Współczesny system nauczania w szkołach policyjnych stawia przed nauczycielem policyjnym nowe wyzwania, m.in. w kontekście komunikacji interpersonalnej. W niniejszym rozdziale przedstawiono kompleksowe sposoby skutecznego porozumiewania się pomiędzy nauczycielem a uczniem. Zidentyfikowano kluczowe elementy tego procesu, wskazano na czynniki, które są nieodzowne w procesie porozumiewania się, oraz które mają istotny wpływ na jego efektywność. Każdy z nas może działać według przedstawionych poniżej schematów, aby wzmacniać własne kompetencje komunikacyjne oraz wychowawcze. Kompetencje te pełnią znaczącą rolę w rozwoju psychicznym i społecznym uczniów. Nauczyciel, jako doświadczony przewodnik w procesie edukacyjnym, powinien świadomie kształtować swoją komunikację, ponieważ skuteczna komunikacja pomiędzy nauczycielem a uczniem buduje atmosferę zaufania i wzajemnego szacunku. Elementy te mają pozytywny wpływ na cały proces edukacyjny.

Komunikacja interpersonalna odgrywa kluczową rolę w naszym codziennym życiu, będąc fundamentem wielu naszych interakcji. **Komunikacja interpersonalna to proces, w którym dwie lub więcej osób wymieniają się informacjami, uczuciami i myślami za pomocą werbalnych i niewerbalnych środków.** Nie chodzi tu wyłącznie o słowa, które wypowiadamy, ale także o to, jak je wypowiadamy, jakich gestów używamy i jaki ton głosu przyjmujemy. Komunikacja jest procesem, w którym ludzie dzielą się znaczeniami za pośrednictwem komunikatów ustalonych w określonej kulturze. Jest to dynamiczny proces, który zachodzi w kontekście relacji międzyludzkich i ma na celu wzajemne zrozumienie i porozumienie.

Komunikacja jest podstawowym elementem pracy nauczyciela policyjnego. To od niej zależy, czy uda nam się przekazać słuchaczom wiedzę i umiejętności, budować zaufanie i motywować do działania, a tym samym czerpać satysfakcję z nauczania. Niezależnie od tego, czy prowadzimy wykład, instruujemy kursantów podczas ćwiczeń, czy przeprowadzamy rozmowę indywidualną, musimy zadbać o to, aby nasza komunikacja była efektywna. W procesie dydaktycznym komunikacja interpersonalna jest niezbędna dla budowania i utrzymywania relacji, rozwiązywania konfliktów, podejmowania decyzji i osiągania wspólnych celów.

Umiejętności komunikacyjne nauczyciela, takie jak umiejętność nawiązywania, utrzymywania i wzmacniania kontaktu; dystansowanie się emocjonalne; życzliwość i empatia; akceptacja; asertywność oraz kształtowanie prawidłowej komunikacji pomiędzy kursantami jest istotnym elementem jego warsztatu pracy. Właściwie definiowana komunikacja interpersonalna jest takim rodzajem relacji, który zachodzi między uczestnikami procesu komunikacji i może wystąpić tylko wówczas, kiedy nadawca przekazuje informacje i jest jednocześnie otwarta na przyjęcie komunikatu od swojego rozmówcy. Dlatego też w przypadku nauczyciela ważne jest nie tylko to, co mówi, ale też jak jest rozumiany przez swoich odbiorców (słuchaczy). W tym procesie ważne jest stworzenie możliwości wypowiedzenia się oraz zwrócenie uwagi na to, co kursant chce powiedzieć czy pokazać nauczycielowi (komunikacja interaktywna).

1. Funkcje komunikowania interpersonalnego w procesie dydaktycznym

Funkcje komunikowania interpersonalnego

Definiując funkcje komunikowania interpersonalnego w ujęciu społeczno-psychologicznym można wyróżnić następujące funkcje:

- 1. Funkcja informacyjna** – w procesie tym pozyskiwane są informacje niezbędne do podejmowania decyzji regulujących interakcje społeczne, osiąganie celów itp.
- 2. Funkcja motywacyjna** – elementem komunikowania jest przekazywanie zachęt do osiągania różnego rodzaju celów.
- 3. Funkcja kontrolna** – treści komunikowania społecznego zawierają informacje o sferze powinności i obowiązków ludzi, grup, organizacji i społeczeństw względem siebie i zarazem określają podmioty, normy i zakres społecznej kontroli.
- 4. Funkcja emocjonalna** – możliwość wyrażania emocji i uczuć, a tym samym zaspokojenie istotnych psychospołecznych potrzeb ludzkich¹.

Komunikowanie interpersonalne pełni dwie istotne funkcje, zarówno w grupie szkoleniowej, jak i w całym środowisku szkoły policyjnej, tj.:

- **funkcję motywacyjno-inspirującą**, której zadaniem jest stworzenie takiego klimatu w grupie szkoleniowej, który sprzyja kreatywności, sprawnemu, interaktywnemu porozumiewaniu się między sobą (będąc zarówno nadawcą, jak i odbiorcą). Funkcja ta wyzwala zaangażowanie i poczucie wspólnoty, a co z tym się wiąże wpływa na efekty nauczania,
- **informacyjno-organizatorską**, celem tej funkcji jest przekazywanie informacji między jednostkami znajdującymi się w policyjnym środowisku szkolnym. Komunikacja

¹ B. Dobek-Ostrowska, „Podstawy komunikowania społecznego”, Wrocław 2007, s. 11-38.

ta przebiega w dwóch podstawowych kierunkach: pionowym, która jest komunikacją formalną stosowaną w celu przekazania informacji i poleceń (pomiędzy nauczycielem policyjnym a słuchaczem) oraz poziomym, która zachodzi pomiędzy członkami tej samej grupy (pomiędzy kursantami). Proces ten zachodzi również pomiędzy innymi nauczycielami policyjnymi, psychologami oraz kadrą kierowniczą a pozostałymi podmiotami.

2. Elementy procesu komunikacji

Proces komunikowania się wymaga obecności: nadawcy, odbiorcy, wspólnego kodu (języka), kanału (środka komunikacji) oraz komunikatu. Brak któregośkolwiek z tych elementów może spowodować zakłócenia w komunikacji językowej.



Rys. 1. Elementy procesu komunikacji.

Źródło: Sobkowiak B.: „Interpersonalne i grupowe komunikowanie się w organizacji”, Poznań 2005, s. 24.

1. **Nadawca - nauczyciel**, który chce coś przekazać. Najczęściej jest to działanie intencjonalne i podejmowane w celu wywołania określonego zachowania lub zmiany postawy. Niekiedy jednak działania te mogą być nieintencjonalne – nadawca nie uświadamia sobie w pełni celu komunikacyjnego.
2. **Kodowanie** – poprzez formę i wybór treści komunikatu decydujemy o sposobie wyrażenia naszej intencji. Wybieramy język komunikatu, dobieramy słowa, możemy zdecydować się na prosty komunikat lub taki, którego zrozumienie wymaga wyższych umiejętności w odczytaniu komunikatu, np. język branżowy, prawniczy. W komunikowaniu wykorzystujemy również elementy pozawerbalne, np. gestykulację czy mimikę;
3. **Komunikat** – to, co komunikujemy, merytoryczna treść komunikatu;
4. **Kanał** – sposób rozprzestrzeniania komunikatu – może być to np. komunikat werbalny (wypowiedz), pisemny, wizualny (plakat, infografika), audiowizualny. Kanał komunikacji wybieramy w zależności od celu, posiadanych możliwości i kontekstu, w jakim się komunikujemy;

5. **Odbiorca** – osoba, do której kierujemy komunikat, to ona go interpretuje, może rozumieć go zbieżnie z naszymi intencjami lub odmiennie, opozycyjnie;
6. **Dekodowanie** – odczytywanie intencji nadawcy, próbowanie odnalezienia znaczenia komunikatu poprzez rozumienie znaczenia słów, ale też odczytywanie elementów niewerbalnych komunikatu, jak np. gest, uśmiech czy sroga mina. Niekiedy komunikaty mogą być odczytywane selektywnie – zwracamy uwagę tylko na część komunikatu;
7. **Sprzężenie zwrotne** – reakcja na komunikat, wiąże się z chęcią podjęcia komunikacji, zrozumienia intencji nadawcy i wyrażenia naszego stosunku, reakcji na ten komunikat;
8. **Szumy informacyjne** – wszelkiego rodzaju zakłócenia mogące utrudniać proces zrozumienia komunikatu nadawcy – może być to po prostu hałas, ale i skomplikowana terminologia, nasza dotychczasowa wiedza czy schematy myślowe.

3. Znaczenie formy przekazu w rozmowie bezpośredniej

Badania przeprowadzone przez A. Mehrabiana, psychologa, który zajmował się istotą komunikacji interpersonalnej wykazują, że najmniej uwagi kierujemy na słowa wypowiedziane przez osobę, a więc również na ich treść. Więcej uwagi zwracamy na modulację i barwę głosu. Natomiast najwięcej uwagi kierujemy na mowę ciała (rys. 2). Spójność słów i mowy ciała jest podstawowym warunkiem w niezakłóconym procesie komunikacji.



Rys. 2. Elementy wpływające na odbiór przekazu.

Źródło: https://pl.wikipedia.org/wiki/Albert_Mehrabian [data dostępu: 10.03.2025 r.]

4. Komunikacja werbalna i niewerbalna

W relacjach interpersonalnych pomiędzy nauczycielem policyjnym a słuchaczami kluczowe są zarówno słowa (komunikacja werbalna), jak i mowa ciała (komunikacja niewerbalna). Obok umiejętności jasnego wyrażania się, równie ważna jest zdolność interpretacji sygnałów niewerbalnych. Wyraz twarzy, gesty, postawa i brzmienie głosu dostarczają cennych informacji o uczuciach i zamiarach rozmówcy. Sprawne odczytywanie tych sygnałów ułatwia policjantowi ocenę potencjalnego zagrożenia, budowanie relacji opartej na zaufaniu oraz lepsze zrozumienie motywacji rozmówcy.

Komunikacja werbalna w odniesieniu do relacji nauczyciel policyjny – słuchacz, to również polecenia, pytania czy informacje. Aby komunikacja słowna była skuteczna, niezbędne jest, aby rozmówcy posługiwali się wspólnym słownictwem, zwłaszcza w odniesieniu do omawianego tematu. Obejmuje ona m.in.:

- **Dzielenie się wiedzą i umiejętnościami:** czyli przekazywanie treści nauczania.
- **Udzielanie konstruktywnych uwag:** czyli udzielanie informacji zwrotnej.
- **Pomoc w przezwyciężaniu trudności:** czyli rozwiązywanie problemów.
- **Nawiązywanie i utrzymywanie pozytywnych kontaktów:** czyli budowanie relacji.

Najważniejsze elementy dobrej komunikacji werbalnej to:

Umiejętność mówienia:

- Mów jasno i konkretnie, aby Twoje myśli były łatwe do zrozumienia.
- Uporządkuj swoje wypowiedzi, by uniknąć chaosu.
- Dostosuj język do słuchacza.
- Mów w odpowiednim tempie i nie przeciągaj wypowiedzi.
- Obserwuj reakcje słuchacza i reaguj na nie.
- Używaj obrazowego języka i gestów, aby uatrakcyjnić przekaz.
- Zmieniaj ton głosu, aby podkreślić ważne punkty.
- Zwracaj uwagę na emocje – swoje i rozmówcy.

Słuchanie z uwagą:

- Słuchaj aktywnie, zamiast tylko udawać.
- Skup się na rozmówcy i zapamiętuj kluczowe informacje.
- Wykorzystuj różne techniki, aby ułatwić zrozumienie przekazu.
- Okazuj zainteresowanie i akceptację rozmówcy.
- Utrzymuj kontakt wzrokowy.

Podsumowując, efektywna komunikacja werbalna to połączenie umiejętności jasnego wyrażania myśli oraz uważnego słuchania i reagowania na potrzeby rozmówcy.

Techniki aktywnego słuchania

Używanie technik aktywnego słuchania jest kluczowe dla pełnego zrozumienia przekazywanych informacji, rozpoznania intencji rozmówcy i stworzenia komfortowej atmosfery, co znacząco poprawia jakość komunikacji.

W celu doskonalenia umiejętności technik aktywnego słuchania stosuj:

- **PARAFRAZĘ** – parafrazując, chodzi o to, by przedstawić usłyszane informacje własnymi słowami. Robimy to, by upewnić się, że właściwie zrozumieliśmy sens przekazu, zwłaszcza gdy jest on długi i skomplikowany. Nauczyciel powtarza własnymi słowami to, co powiedział słuchacz, aby upewnić się czy dobrze go zrozumiał:

„O ile dobrze Cię zrozumiałem...”

„A więc twierdzisz, że...”

„A więc sądzisz, że...”

„Chcesz powiedzieć, że...”

Przykład parafrazy:

Słuchacz: *„Nie jestem pewien, jak postępować, jeśli osoba zatrzymana zacznie się opierać”.*

Nauczyciel: *„O ile dobrze Cię zrozumiałem, masz wątpliwości co do procedury zatrzymania?”*

- **WYJAŚNIENIE** – to proces polegający na zadawaniu pytań, które mają na celu usystematyzowanie i doprecyzowanie istotnych szczegółów, nauczyciel wyjaśnia, dlaczego dana sytuacja może być trudna;

Przykład:

Słuchacz: *„Nie rozumiem, dlaczego musimy wypełniać tak dużo dokumentacji po każdym zdarzeniu?”*

Nauczyciel: *„Rozumiem Twoje pytanie. Dokumentacja jest niezbędna, aby zabezpieczyć dowody, udokumentować przebieg zdarzenia i chronić przed ewentualnymi roszczeniami”.*

- **WSPÓŁODCZUWANIE** - to zdolność do rozumienia i dzielenia emocji, czyli na dostrzeganiu i interpretowaniu uczuć drugiej osoby, doświadczaniu podobnych uczuć lub empatii. Nauczyciel okazuje wsparcie, wyraża zrozumienie dla uczuć słuchacza;

Przykład:

Słuchacz: „Czuję się przytłoczony ilością informacji, które muszę przyswoić”.

Nauczyciel: „Rozumiem, że to dużo materiału, i że możesz czuć się zmęczony. Nauka nowych rzeczy zawsze wymaga czasu i wysiłku. Jestem tu, żeby Ci pomóc”.

- **DOWARTOŚCIOWANIE** - uznanie wartości rozmówcy, skupienie się na pozytywnych aspektach osoby, z którą rozmawiamy, poprzez wyrażanie uznania dla jej umiejętności, osiągnięć lub doświadczeń, nauczyciel podkreśla pozytywne cechy słuchacza i jego wysiłki;

Przykład:

Słuchacz: „Uważam, że posiadam dobre umiejętności komunikacyjne”.

Nauczyciel: „Zgadzam się, Twoja umiejętność nawiązywania kontaktu z ludźmi jest imponująca. To bardzo ważna cecha w naszej służbie”.

- **KOMUNIKAT „JA”** - to technika komunikacji, która umożliwia wyrażenie swoich uczuć i potrzeb w sposób asertywny, bez oskarżania czy obwiniania drugiej osoby. Polega na opisywaniu własnych odczuć w reakcji na konkretne zachowanie rozmówcy, co minimalizuje ryzyko wywołania u niego obrony lub agresji.

Budowa komunikatu „Ja”:

JA CZUJĘ...

KIEDY TY...

PONIEWAŻ...

Mówiąc „JA CZUJĘ” wskazujemy na konkretne uczucia. Należy określić, nazwać emocje związane z sytuacją, o której chcemy porozmawiać. Na przykład: jestem smutny, jestem zły, jest mi przykro, jestem zadowolony.

Przykład:

Nauczyciel: „Ja czuję niezadowolenie, kiedy Pan nie uważa na zajęciach, ponieważ nie potrafi Pan odpowiedzieć na zadane przeze mnie pytania”.

Jak być dobrym słuchaczem?

- **Pozwól rozmówcy dokończyć myśl:** Nie wchodź mu w słowo, pozwól mu swobodnie się wypowiedzieć.
- **Zadbaj o przyjazną atmosferę:** Stwórz warunki, w których rozmówca będzie czuł się komfortowo i swobodnie.

- **Zachowaj spokój i opanowanie:** Wykaż się cierpliwością, nawet jeśli rozmowa jest trudna.
- **Pokaż, że Cię interesuje to, co mówi:** Daj mu odczuć, że jego słowa są dla Ciebie ważne.
- **Skoncentruj się wyłącznie na rozmówcy:** Nie rozpraszaj się innymi rzeczami, takimi jak dokumenty, zegarek czy telefon.
- **Zadawaj pytania, aby lepiej zrozumieć:** Dopytuj o szczegóły, aby upewnić się, że dobrze rozumiesz przekaz.
- **Mów językiem zrozumiałym dla rozmówcy:** Unikaj trudnych słów i zwrotów, dostosuj swój język do poziomu wiedzy rozmówcy.
- **Upewnij się, że dobrze zrozumiałeś:** Parafrazuj to, co usłyszałeś, aby sprawdzić, czy dobrze zrozumiałeś intencje rozmówcy.
- **Skup się na kluczowych informacjach:** Wyłapuj najważniejsze treści i staraj się je zapamiętać lub zanotować.
- **Używaj mowy ciała, aby wyrazić aprobatę:** Potwierdzaj, że słuchasz, poprzez uśmiech, potakiwanie głową i inne gesty.

Siedem najczęstszych błędów aktywnego słuchania to:

1. **Brak zaangażowania w rozmowę** – ignorujesz to, co mówi rozmówca, demonstrując brak zainteresowania i znużenie;

***Przykład:** „Słuchacz opowiada o swoich spostrzeżeniach odnośnie omawianego zdarzenia, a nauczyciel nie skupia się na tym co mówi uczeń, przegląda w tym czasie dokumentację i pisze jednocześnie na komputerze”.*

2. **Zakłócenie wypowiedzi poprzez przerywanie** – często przerywasz innym, wtrącając swoje uwagi i uniemożliwiając im dokończenie myśli;

***Przykład:** „Słuchacz próbuje wytłumaczyć, dlaczego nie wykonał zadania, ale nauczyciel ciągle mu przerywa, wyrażając swoje niezadowolenie”.*

3. **Błądzenie myślami** – twoja uwaga jest rozproszona, a myśli krążą wokół innych spraw, co uniemożliwia Ci skupienie się na rozmowie;

***Przykład:** „Podczas rozmowy z uczniem, nauczyciel wydaje się być zmęczony lub znudzony, co sprawia, że słuchacz czuje się niezrozumiany”.*

4. **Niezręczna zmiana tematu** – gwałtownie i nieumiejętnie przechodzisz do innych kwestii, pokazując, że nie obchodzą Cię problemy rozmówcy;

***Przykład:** „Słuchacz zwierza się nauczycielowi, że ma problemy osobiste, a nauczyciel zmienia temat, mówiąc o nadchodzącym zaliczeniu”.*

5. **Krytyka i osądzanie** – oceniasz rozmówcę, narzucasz własne zdanie i nie słuchasz, ponieważ koncentrujesz się na osądzaniu jego postępowania lub wyglądu;

Przykład: „Słuchacz popełnia błąd podczas odpowiedzi ustnej, a nauczyciel mówi: Jak zwykle, nie potrafiłeś nauczyć się prostej definicji, zamiast chodzić na siłownię lepiej poczytaj przepisy zawarte w kodeksie karnym”.

6. **Ciągłe komentarz** – wchodzisz rozmówcy w słowo i nieustannie komentujesz jego wypowiedzi, co zniechęca go do dalszej rozmowy.

Przykład: „Słuchacz wyraża swoją opinię odnośnie poruszonego na zajęciach tematu, a nauczyciel natychmiast komentuje: nie zgadzam się z Tobą, nie masz racji, za mało masz doświadczenia, żeby wypowiadać się o rzeczach, o których nie masz pojęcia”.

7. **Nieproszone porady** – masz tendencję do dawania pochopnych rad, mimo że rozmówcy często potrzebują jedynie wysłuchania.

Przykład: „Słuchacz opowiada o przebiegu trudnej dla niego interwencji, a nauczyciel nie wysłuchując do końca udziela mu rady, jak powinien był postąpić w takiej sytuacji i mówi, co źle zrobił”.

5. Bariery i zakłócenia komunikacyjne

Najczęstsze przyczyny nieporozumień w komunikowaniu się:

1. Brak skupienia uwagi:

- rozpraszanie się przez czynniki zewnętrzne lub wewnętrzne,
- prowadzenie wewnętrznych monologów, zamiast słuchania.

2. Problemy z przekazywaniem informacji:

- niejasny lub nieefektywny sposób prezentacji treści,
- niespójność między mową ciała a przekazywanymi słowami, wysyłanie sprzecznych sygnałów.

3. Bariery w komunikacji werbalnej i niewerbalnej:

- unikanie kontaktu wzrokowego,
- skupianie się na własnej odpowiedzi, zamiast słuchanie rozmówcy,
- nawyk niesłuchania innych,
- obronna postawa, blokująca odbiór informacji.

4. Błędy w interpretacji:

- wyciąganie pochopnych wniosków,
- ukrywanie prawdziwych myśli i uczuć.

Reasumując, problemy z komunikacją i zainteresowaniem podczas rozmowy wynikają z braku koncentracji, niejasnego przekazu, barier w komunikacji oraz błędów w interpretacji.

Bariery komunikacyjne wg T. Gordona²:

- krytykowanie,
- etykietowanie,
- stawianie diagnoz,
- chwalenie połączone z oceną,
- rozkazywanie,
- grożenie,
- moralizowanie,
- stawianie zbyt wielu lub niewłaściwych pytań,
- udzielanie rad,
- odwracanie uwagi,
- logiczne argumentowanie,
- uspokajanie.

Bariery komunikacyjne to słowa o wysokim stopniu ryzyka. Ich wpływ na komunikację jest często, choć nie w sposób nieunikniony, negatywny. Skutki zablokowań w komunikacji są liczne i różnorodne. Zwykle obniżają one samoocenę drugiej osoby, budzą opór i w przyszłości świadomą lub nieświadomą reakcję odwetu. Tworzą klimat bardzo utrudniający konstruktywne wyrażenie prawdziwego uczucia lub przekonania.

Dziewięć zasad pomocnych w kształtowaniu postępowania innych (głównie słuchaczy):

1. **Ustanów jasne i konsekwentne zasady:** słuchacze potrzebują jasnych wytycznych, aby wiedzieć, czego się od nich oczekuje. Konsekwentne egzekwowanie zasad pomaga utrzymać porządek i przewidywalność.
2. **Bądź wzorem do naśladowania:** słuchacze uczą się przez obserwację. Pokazuj im, jak postępować poprzez własne zachowanie.
3. **Buduj relacje oparte na szacunku:** szanuj słuchaczy jako jednostki i okazuj im empatię. Pozytywne relacje budują zaufanie i otwartość na współpracę.
4. **Stosuj pozytywne wzmocnienia:** chwal słuchaczy za ich wysiłki i osiągnięcia. Pozytywne wzmocnienia motywują do dalszego rozwoju.
5. **Dostarczaj konstruktywną informację zwrotną:** informacja zwrotna powinna być konkretna i ukierunkowana na rozwój. Pomaga słuchaczom zrozumieć, co robią dobrze, a co mogą poprawić.
6. **Angażuj słuchaczy w proces decyzyjny:** daj słuchaczom możliwość wyrażania opinii i podejmowania decyzji. To wzmacnia ich poczucie odpowiedzialności.

² T. Gordon. *Wychowanie bez porażek w szkole*. Warszawa 2005, s. 93-101.

7. **Ucz umiejętności społecznych:** pomóż słuchaczom rozwijać umiejętności komunikacji, współpracy i rozwiązywania konfliktów.
8. **Dostosuj metody nauczania do potrzeb słuchaczy:** słuchacze uczą się w różny sposób. Dostosuj swoje metody nauczania, aby sprostać indywidualnym potrzebom.
9. **Bądź cierpliwy i wyrozumiały:** zmiana zachowania wymaga czasu i wysiłku. Bądź cierpliwy i wyrozumiały dla słuchaczy, którzy starają się poprawić swoje postępowanie.

6. Komunikacja niewerbalna

Komunikacja niewerbalna odgrywa kluczową rolę w relacjach międzyludzkich, umożliwiając wyrażanie emocji i postaw. Badania psychologiczne (wg A. Mehrabiana) wskazują, że w bezpośrednich rozmowach ponad 65% przekazywanych informacji pochodzi z sygnałów niewerbalnych, a jedynie mniej niż 35% z wypowiedzianych słów.

Komunikacja niewerbalna w relacji nauczyciel-słuchacz obejmuje m.in.:

- mimikę twarzy,
- gesty,
- postawę ciała,
- kontakt wzrokowy,
- ton głosu.

Funkcje komunikacji niewerbalnej:

- **wyrażanie postaw i emocji** - komunikacja niewerbalna odgrywa kluczową rolę w wyrażaniu naszych uczuć, nastrojów i postaw wobec innych osób. Mimika twarzy, gesty, postawa ciała i ton głosu mogą ujawnić nasze emocje, nawet jeśli nie wyrażamy ich werbalnie,
- **wspomaganie komunikacji werbalnej** - sygnały niewerbalne często towarzyszą naszej mowie, wzmacniając lub uzupełniając jej przekaz. Gesty mogą ilustrować nasze słowa, a kontakt wzrokowy może podkreślać nasze zaangażowanie w rozmowę,
- **regulowanie interakcji** - komunikacja niewerbalna pomaga nam regulować przebieg rozmowy, sygnalizować nasze intencje i kontrolować interakcje z innymi. Na przykład, kontakt wzrokowy może wskazywać na chęć zabrania głosu, a gesty mogą pomóc w utrzymaniu kontroli nad rozmową.

Znaczenie komunikacji niewerbalnej

- **Komunikacja niewerbalna** jest często niedoceniana, ale może mieć znaczący wpływ na relację **nauczyciel-słuchacz**. Słuchacze są bardzo wrażliwi na sygnały niewerbalne, dlatego ważne jest, aby nauczyciele byli świadomi swojego sposobu komunikacji.
- **Mimika twarzy, gesty i postawa ciała** mogą wyrażać różne emocje, takie jak złość, radość, smutek czy zainteresowanie. Nauczyciel, który potrafi kontrolować swoją komunikację niewerbalną, może tworzyć bardziej pozytywną i przyjazną atmosferę w trakcie zajęć.
- **Kontakt wzrokowy** jest również ważnym elementem komunikacji niewerbalnej. Nauczyciel, który patrzy słuchaczom w oczy, pokazuje, że jest zainteresowany tym, co mówią.
- **Ton głosu** jest kolejnym istotnym elementem komunikacji niewerbalnej. Nauczyciel, który mówi spokojnym i przyjaznym tonem, sprawia, że słuchacze czują się bezpiecznie i komfortowo.

7. Informacja zwrotna

W psychologii sprzężenie zwrotne odgrywa ważną rolę w procesie uczenia się. Informacje zwrotne, takie jak pochwały lub kary, wpływają na nasze zachowanie i decyzje. Dzięki sprzężeniu zwrotnemu możemy dostosowywać nasze działania w celu osiągnięcia lepszych wyników. Ma to również uzasadnienie w kontekście pracy nauczyciela policyjnego, gdzie informacja zwrotna jest bardzo istotnym elementem warsztatu komunikacyjnego. Sprzężenie zwrotne to informacja zwrotna, która ma na celu ocenę i ulepszenie czyjegoś działania. W kontekście pracy nauczyciela policyjnego, sprzężenie zwrotne może dotyczyć wielu aspektów, takich jak:

- **Metody nauczania:** czy nauczyciel stosuje jasne i zrozumiałe metody nauczania? Czy angażuje słuchaczy i dostosowuje metody do ich potrzeb?
- **Przekazywanie treści:** czy nauczyciel posiada merytoryczną wiedzę i potrafi ją przekazać w sposób interesujący i zrozumiały? Czy odpowiada na pytania słuchaczy i wyjaśnia wątpliwości?
- **Ocena:** czy nauczyciel stosuje sprawiedliwe i obiektywne metody oceny? Czy jasno komunikuje kryteria oceniania? Czy udziela konstruktywnej informacji zwrotnej na temat postępów słuchaczy?
- **Umiejętności interpersonalne:** czy nauczyciel buduje pozytywne relacje ze słuchaczami? Czy jest otwarty na ich opinie i sugestie? Czy tworzy atmosferę sprzyjającą nauce?

Dlaczego sprzężenie zwrotne jest ważne?

Sprzężenie zwrotne jest niezbędne do rozwoju zawodowego nauczyciela policyjnego. Pozwala mu ono na:

- **identyfikację swoich mocnych i słabych stron:** nauczyciel, który otrzymuje konstruktywną informację zwrotną, może lepiej zrozumieć co robi dobrze, a co wymaga poprawy,
- **udoskonalenie swoich umiejętności:** na podstawie informacji zwrotnej nauczyciel może pracować nad rozwojem swoich umiejętności i metod nauczania,
- **zwiększenie efektywności nauczania:** skuteczne nauczanie wymaga dostosowania metod i przekazywanych treści do potrzeb słuchaczy. Sprzężenie zwrotne pomaga w lepszym zrozumieniu tych potrzeb i dostosowaniu do nich swojego nauczania,
- **budowanie pozytywnych relacji ze słuchaczami:** kiedy nauczyciel otwarcie komunikuje się ze słuchaczami i bierze pod uwagę ich opinie, buduje z nimi zaufanie i tworzy pozytywną atmosferę w grupie szkoleniowej.

Jak stosować sprzężenie zwrotne w pracy nauczyciela policyjnego?

Istnieje wiele sposobów na stosowanie sprzężenia zwrotnego w pracy nauczyciela policyjnego. Oto kilka przykładów:

- **ankiety ewaluacyjne:** nauczyciel może przeprowadzić anonimowe ankiety wśród słuchaczy, aby uzyskać ich opinię na temat jego metod nauczania, przekazywanych treści i atmosfery panującej podczas zajęć,
- **rozmowy indywidualne:** nauczyciel może przeprowadzić indywidualne rozmowy ze słuchaczami, aby uzyskać od nich bardziej szczegółową informację zwrotną,
- **obserwacja zajęć:** przełożony, metodyk, opiekun służbowy inny doświadczony nauczyciel może obserwować zajęcia i udzielić prowadzącemu konstruktywnej informacji zwrotnej,
- **samoewaluacja:** nauczyciel może regularnie dokonywać samooceny swojej pracy i identyfikować obszary, które wymagają poprawy.

Ważne jest, aby sprzężenie zwrotne było:

- **konkretne:** informacja zwrotna powinna być konkretna i dotyczyć konkretnych zachowań lub umiejętności nauczyciela,
- **konstruktywne:** informacja zwrotna powinna być sformułowana w sposób konstruktywny i skupiać się na tym, jak nauczyciel może się poprawić,
- **zorientowane na działanie:** informacja zwrotna powinna zawierać wskazówki dotyczące tego, co nauczyciel może zrobić, aby się poprawić,
- **poufne:** informacja zwrotna powinna być poufna i udzielana w atmosferze wzajemnego szacunku.

Informacja zwrotna powinna prowadzić do konkretnych ustaleń dotyczących dalszych działań, takich jak zmiana zachowania, dodatkowe szkolenie czy wprowadzenie nowych procedur, mających na celu eliminację błędów i niepożądanych zachowań. Ważne jest, aby określić terminy realizacji tych zmian, a w przypadku bardziej złożonych procesów – wyznaczyć etapy pośrednie z określonymi datami ich osiągnięcia.

Jak skutecznie przekazywać informację zwrotną (wskazówki dla nauczyciela policyjnego):

1. Otwartość na informację zwrotną:

- Nauczyciel powinien być otwarty na krytykę i gotowy do wprowadzenia zmian.
- Ważne jest, aby słuchać uważnie i bez uprzedzeń.

2. Analiza informacji zwrotnej:

- Nauczyciel powinien analizować otrzymane informacje zwrotne i wyciągać wnioski.
- Warto zastanowić się, czy problemy zgłaszane przez słuchaczy są powtarzalne i wymagają systemowych zmian.

3. Reakcja na informację zwrotną:

- Nauczyciel powinien reagować na otrzymane informacje zwrotne, np. poprzez wprowadzenie zmian w programie nauczania lub metodach pracy.
- Ważne jest, aby słuchacze widzieli, że ich opinie są brane pod uwagę.

4. Profesjonalizm:

- Nauczyciel powinien podchodzić do każdej opinii słuchacza w sposób profesjonalny, bez względu na to jak dana opinia jest wyrażona.

Przykłady:

- **Słuchacz:** *„Uważam, że symulacje interwencji były bardzo realistyczne i pomogły mi zrozumieć, jak reagować w stresujących sytuacjach.”*
- **Słuchacz:** *„Mam trudności ze zrozumieniem przepisów dotyczących użycia broni palnej. Czy mógłby Pan poświęcić więcej czasu na omówienie tego zagadnienia?”*
- **Nauczyciel:** *„Dziękuję za Państwa opinie. Zauważyłem, że część z Państwa ma trudności z tematem dotyczącym zatrzymania osoby. W związku z tym, na kolejnych zajęciach poświęcimy temu zagadnieniu więcej czasu.”*

Pamiętaj, że celem informacji zwrotnej jest doskonalenie procesu nauczania i uczenia się. Sprzężenie zwrotne jest cennym narzędziem, które może pomóc w rozwoju zawodowym i zwiększeniu efektywności nauczania. Stosując je regularnie i w sposób przemyślany, nauczyciel może stale doskonalić swoje umiejętności i zapewniać słuchaczom jak najlepsze przygotowanie.

Podsumowanie

Jak zwiększyć swoją atrakcyjność komunikacyjną i czerpać satysfakcję z nauczania?

- Utrzymuj kontakt wzrokowy.
- Bądź ekspresywny i wyglądaj na zainteresowanego.
- Potakuj dla okazania zainteresowania.
- Stój wyprostowany, pochylaj się do przodu dla okazania zainteresowania.
- Podchodź do ludzi blisko, lecz nie za blisko.
- Staraj się zrównać potrzebę mówienia z potrzebą słuchania.

Wskazówki, które pomogą w skutecznej komunikacji:

- Przygotuj się do zajęć. Przemyśl, co chcesz przekazać słuchaczom i w jaki sposób to zrobisz.
- Używaj odpowiedniego języka.
- Stosuj gesty i mimikę. Gesty i mimika mogą pomóc w przekazywaniu informacji i budowaniu relacji ze słuchaczami.
- Patrz uczniom w oczy. To pokazuje, że jesteś zainteresowany tym, co mówią.
- Bądź otwarty na informację zwrotną. Słuchaj uważnie opinii słuchaczy i stosuj je w swojej pracy.

J. Stewart³ w swoim podręczniku dotyczącym komunikacji interpersonalnej pt. „Mosty zamiast murów”, wyraża następujące stwierdzenie, że komunikacja to coś relacyjnego, coś co dzieje się wzajemnie pomiędzy ludźmi. „Nauczanie i uczenie się są nierozdzielne, są wzajemnym daniem i otrzymywaniem”. Powołuje się on na pięć głównych metod nauczania wg C. Ronalda Christensa (wykładowcy w Harvard Business School), który zwraca szczególną uwagę na naukę poprzez komunikację interpersonalną), tj.:

1. Otwartość i troska ze strony nauczyciela zwiększają możliwość efektywnego uczenia się przez studentów.
2. Owocne dyskusje wymagają tego, by sala zajęciowa stała się przestrzenią nauki.
3. Skromne wymagania dają najlepsze rezultaty.
4. Cierpliwość nauczyciela sprzyja uczeniu się studentów.
5. Wiara jest najistotniejszym składnikiem dobrego nauczania.

Powyższe treści, zostały podsumowane dziesięcioma „prawdami wiary”, którymi C. Ronald Christens kieruje się w swojej pracy, jako nauczyciel akademicki. Do najważniejszych z nich zalicza: „zaangażowanie się jest podstawą uczenia się”, „uczenie jest działaniem o wymiarze moralnym”, „to, kim stają się moi studenci, jest równie ważne jak to, czego się uczą”, „element zabawy odgrywa niezwykle istotną rolę w nauczaniu”.

³ J. Stewart. *Mosty zamiast murów*. Podręcznik komunikacji interpersonalnej, Warszawa 2014, s. 552-554.

Od słów do emocji...

Ściśle powiązane w nauczaniu są komunikacja i emocje. Komunikacja nauczyciela ze słuchaczami ma zasadniczy wpływ na emocje obu stron, co przekłada się na efektywność i jakość nauczania. Połączenie aspektów skutkuje przede wszystkim stworzeniem bezpiecznej atmosfery, w której komunikatywny nauczyciel zbuduje zaufanie grupy, zredukuje stres i lęk przed błędami. Prowadzić to będzie do wzmocnienia i umotywowania, a dobrze wzmocniony słuchacz będzie potrafił poradzić sobie z negatywnymi emocjami i przekształcić odczucia negatywne w siłę. Nauczyciel, który w komunikacji będzie używał emocjonalnych zwrotów wzbudzi ciekawość słuchaczy, a sam wywalczy sobie aktywne uczestnictwo w zajęciach. Nade wszystko dobra komunikacja z grupą będzie dla nauczyciela sposobem na zarządzanie własnymi emocjami, na stabilne środowisko słuchaczy, które pozwoli na unikanie niepotrzebnych spięć i konfliktu oczekiwań pomiędzy słuchaczami i nauczycielem.

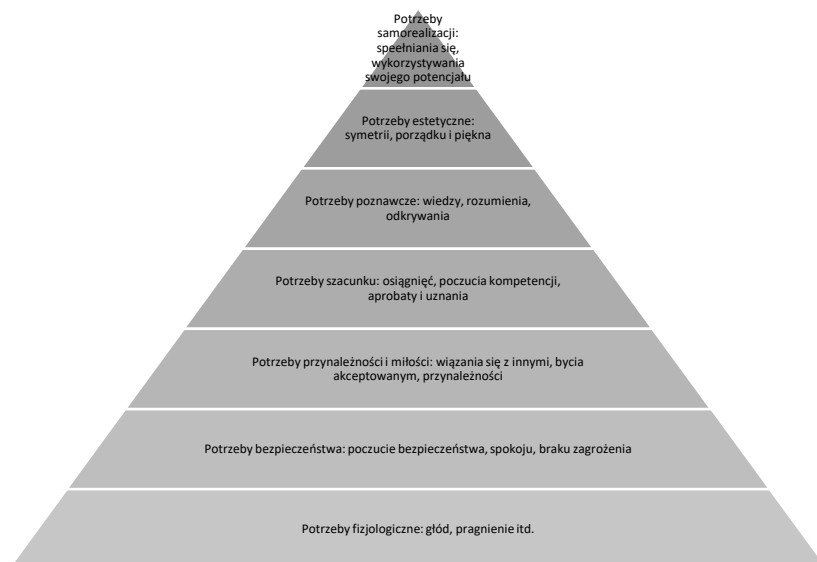
„UCZNIOM JEST DOBRZE, KIEDY NAUCZYCIELOM JEST DOBRZE” – O ROLI EMOCJI I RELACJI W PROCESIE NAUCZANIA

Na wstępie proponuję krótkie ćwiczenie. Wyobraź sobie wymarzoną grupę słuchaczy, taką, z którą chciałbyś współpracować od samego poranka. Jacy byliby ci uczniowie? Jak ty byś się wśród nich czuł? Odpowiedzi na tak postawione pytania pewnie różniłyby się wśród nauczycieli pewnymi detalami, bowiem każdy z nas wyobraża sobie tę grupę trochę inaczej, ale istnieją też oczekiwania wspólne dla nas wszystkich. Każdy marzy o grupie słuchaczy, którzy są zaangażowani, pełni ciekawości, czują energię i podekscytowanie związane z nauką. Dodatkowo okazują szacunek wobec cudzych opinii, troszczą się wspólnie o swoją społeczność czy okazują sobie wzajemną życzliwość. W rzeczywistości bywa różnie. Sale dydaktyczne przepełnione są słuchaczami, którzy nierzadko wnoszą ze sobą cały wachlarz problemów. Wśród kursantów spotkać można takich, którzy prezentują postawę roszczeniową oraz takich, którzy próbują zdominować społeczność słuchaczy. Inni wydają się zamknięci, albo sprawiają wrażenie, że nic ich nie obchodzi. Nierzadko grupy przepełnione są chaosem, niepokojem i zachowaniami, których my nauczyciele nie rozumiemy. Może to wynikać z tego, że słuchacze różnie próbują poradzić sobie z zastaną rzeczywistością. Wielokrotnie robią to w sposób, jaki dla nas nauczycieli jest frustrujący i wprawiający w zakłopotanie. Część z nas ma trudności z uzmysłowieniem sobie lub zaakceptowaniem tego, że zachowania pozbawione szacunku, destrukcyjne, a czasem nawet agresywne nie zawsze są przejawem zepsucia czy złośliwości słuchacza. Nierzadko są one wynikiem zmagania się osoby z napięciem, trudnościami czy wewnętrznymi konfliktami. Te wszystkie przeszkody niewątpliwie mogą nauczyciela przytłaczać i niejednokrotnie spędzać mu sen z powiek. Warto sobie wówczas uzmysłowić, że zmiana nastawienia takiej problemowej grupy nie jest łatwa i natychmiastowa, natomiast jest możliwa.

Aby skłonić uczniów do podążania za nami pomocne będzie zrozumienie kluczowej roli emocji i relacji, ponieważ słuchacze podążają za nauczycielem tylko wtedy, gdy widzą w nim kogoś, kto jest w stanie zaspokoić ich potrzebę więzi. Słuchacze nie są skłonni do słuchania z zapałem tych, których zdania nie uznają lub z którymi nie czują więzi. Dlatego, jeśli nauczyciel nie poświęci czasu na pracę nad swoimi umiejętnościami budowania relacji, słuchacze nie będą go szanować, ufać mu ani go słuchać. Już w latach 40. XX wieku Abraham Maslow pisał, że dopiero kiedy potrzeby najniższego poziomu zostaną zaspokojone, ważne stają się potrzeby wyższego rzędu. Potrzeby bezpieczeństwa uaktywniają się dopiero wtedy, kiedy zostaną zaspokojone potrzeby fizjologiczne. Zanim ludzie uświadomią sobie potrzebę przynależności i miłości, muszą najpierw zaspokoić potrzebę bezpieczeństwa. Najwyższą z potrzeb ludzkich jest potrzeba samorealizacji, ale pojawia się ona dopiero po zaspokojeniu pozostałych potrzeb¹. W związku z tym uczeń

¹ Robert E. Franken, Psychologia motywacji, s. 32.

będzie w stanie się uczyć wówczas, gdy zaspokojone będą potrzeby niższego rzędu. Innymi słowy uczeń będzie chciał się uczyć, gdy zaspokojona będzie jego potrzeba przynależności i wówczas będzie w stanie budować pozytywne relacje zarówno z innymi uczniami oraz nauczycielem oraz gdy będzie odczuwał spokój oraz emocjonalne i fizyczne bezpieczeństwo.



Rys. 1. Hierarchia potrzeb opracowana przez Abrahama Masłowa.

Źródło: Robert E. Franken, Psychologia motywacji, s. 32.

Dobrze aby słuchacze widzieli w nas swoich liderów, których chętnie będą naśladować. W dobie dzisiejszych czasów przejęcie przywództwa, bycie charyzmatycznym dowódcą² i budowanie relacji ze słuchaczami jest niełatwe, a wynika to z faktu, że nasza kultura uległa dramatycznym przemianom. Słuchacze nie patrzą na dorosłych tak jak kiedyś. Wielu słuchaczy nie postrzega już nauczycieli jako swoich liderów. Kiedyś nauczyciel niejako z samego faktu zajmowanego stanowiska stanowił dla swoich uczniów autorytet. Dzisiaj słuchacze chcą zobaczyć, co oprócz roli przypisanej z racji zajmowanego stanowiska sprawia, że mają za taką osobą podążać. Nauczanie i wychowanie stało się o wiele trudniejsze. Do tego należy dodać technologię, która zakłóciła więź między nauczycielami a uczniami. Jedną z oczywistych zmian jest również sposób przekazywania wiedzy, bowiem technologia umniejszyła rolę starszych w przekazywaniu informacji.

Niewątpliwie rośnie świadomość, że dobrostan emocjonalny jest kluczem do spełnienia potencjału słuchacza, czy to w zakresie motywacji do nauki czy też zdrowej integracji ze społeczeństwem. Ta wciąż rosnąca w siłę świadomość, która poszerza się z każdym nowym doświadczeniem z zakresu mojej pracy dydaktycznej potwierdza postawioną powyżej tezę. W nauczaniu liczą się emocje. Nie można oddzielić procesu myślenia od uczuć i emocji. Odgrywają one ogromną rolę w naszym życiu. Ich zadaniem jest nas chronić, nieść informacje oraz nadawać kierunek naszym działaniom. Jednak przede

² Dowódca – jako osoba przewodząca czemuś.

wszystkim emocje budują komunikację werbalną i pozawerbalną. Dzięki emocjom nawiązujemy relacje, tworzymy wspólnoty, rozwijamy siebie i lepiej funkcjonujemy. Jak zatem sprawić, aby praca nauczyciela była łatwiejsza i bardziej satysfakcjonująca?

Dobre nauczanie nie jest tylko sprawą bycia skutecznym, powiększania kompetencji, doskonalenia technik uczenia oraz posiadania odpowiedniej wiedzy. Dobre nauczanie oznacza także pracę emocjonalną. Przepełnione jest przyjemnością, pasją, kreatywnością, wyzwaniem i radością. Zatem nauczanie powinno być pełnym pasji powołaniem³. Dobre nauczanie to nie tylko inteligencja poznawcza czy też kompetencje twarde i wiedza specjalistyczna potwierdzona certyfikatem. Właściwa edukacja to przede wszystkim inteligencja emocjonalna i kompetencje miękkie. Tematem tego rozdziału nie jest zmiana systemowa, chociaż uważam, że uczyniłaby ona pracę nauczyciela policyjnego łatwiejszą i bardziej satysfakcjonującą. Najważniejsze są więc spostrzeżenia dotyczące potęgi więzi, rozwoju i uczenia się słuchaczy, znaczenia ich zachowań oraz opracowywania strategii zmian mających związek ze zrozumieniem każdego z wychowanków oraz zdrowej społeczności. Mam nadzieję, że ten rozdział pomoże spojrzeć moim kolegom i koleżankom inaczej na utarte schematy zachowań słuchaczy, aby móc ich wspierać na drodze ku nowemu sposobowi bycia. Treści tu zawarte mają pomóc zrozumieć, w jaki sposób zachodzą zmiany i jakie czynniki je inicjują.

Badania Christophera J. Daya⁴ potwierdzają wyniki wielu prac na temat doświadczeń uczniów w szkole, w których wyrażenia „radosny nastrój”, „dobry humor”, „poczucie humoru” były najważniejsze. Nauczyciel znudzony i zniechęcony do tego, co robi, traktujący swoją pracę jako przymus albo wręcz karę nie osiągnie sukcesu w pracy dydaktyczno-wychowawczej. Największy wpływ na uczniów ma więc nasz nastrój oraz motywacja, dzięki której nadajemy lekcji odpowiednią dynamikę. Ważna jest również zdolność do rozładowywania napięcia w krytycznej sytuacji, by stworzyć przyjazną atmosferę. **Efektywne nauczanie zaczyna się i kończy na umiejętności kierowania własnymi wewnętrznymi reakcjami i zachowaniami.**

Z moich obserwacji wynika, że to obszar wiedzy i umiejętności, którego brakuje lub który jest niedostatecznie rozwinięty u mniej efektywnych nauczycieli. Owe braki można uzupełnić. Należy jednak pamiętać, że na efekty trzeba będzie chwilę poczekać, bowiem nie pojawiają się one z dnia na dzień. Umiejętność kierowania własnymi wewnętrznymi reakcjami i zachowaniami to proces, który wymaga pracy i osobistego zaangażowania. Wiedza o emocjach i umiejętność kierowania własnymi wewnętrznymi reakcjami może poprawić samopoczucie nauczyciela. **Świadomość tego, że nauczyciel może zmienić tylko siebie, pozwoli mu przejąć pełną kontrolę nad jedynym aspektem życia, nad którym naprawdę może przejąć kontrolę.** Niewiele jest zawodów, które wymagają takiego mistrzostwa w stosunkach inter- i intrapersonalnych. (...) Istnieją trzy fundamentalne cechy nauczycieli, którzy osiągnęli sukces w życiu i pracy zawodowej, cechy osób, które w sposób naprawdę efektywny potrafią przekazywać informacje.

³ A. Hargreaves, Development and Desire: A postmodern Perspectives, [w:] Professional Development In Education: New Paradigm and Pracyce, T. Guskey, M. Huberman (eds.)Teacher College Press, New York 1995, s. 9-34.

⁴ Zob. Christopher Day, Nauczyciel z pasją. Jak zachować entuzjazm i zaangażowanie w pracy.

Po pierwsze jasno określają cele, znają zamierzony wynik i wyobrażają sobie to, czego chcą. Po drugie – są elastyczni, potrafią dopasować swoje zachowanie do danej sytuacji i znają szerokie spektrum możliwych zachowań i reakcji. Po trzecie używają zmysłów, by zauważyć, czy są na drodze do sukcesu i w związku z tym odpowiednio zareagować i szybko się dopasować⁵. Naukowcem, który przeprowadził jak dotąd najobszerniejsze badania nad czynnikami wspierającymi proces uczenia jest John Hattie, profesor i dyrektor Uniwersytetu w Melbourne w Australii oraz profesor honorowy Uniwersytetu w Auckland w Nowej Zelandii. Wraz ze swoim zespołem na przestrzeni 15 lat, w oparciu o 50 tysięcy badań wykonanych na 200 mln uczniów, przeprowadził 800 analiz badań edukacyjnych. Ich celem było ustalenie, jakie czynniki mają największy wpływ na polepszenie efektów nauczania. Poniższa tabela prezentuje wybrane czynniki wpływu według badań Johna Hattiego (pełna lista zawiera około 200 pozycji):

Lp.	Czynniki wpływu	Poziom efektu
1	Przewidywanie przez uczniów wyników, jakie uzyskują/ Oczekiwania uczniów (samoocena)	1,44
2	Zapewnienie edukacji kształtującej	0,90
3	Wiarygodność nauczyciela	0,90
4	Szeroko zakrojone interwencje dla uczniów mających trudności w uczeniu się	0,90
5	Informacja zwrotna (feedback)	0,75
6	Wzajemne nauczanie	0,75
7	Relacje nauczyciel – uczeń	0,71
8	Nauczanie oparte na rozwiązywaniu problemów	0,61
9	Umiejętność uczenia się	0,60
10	Wpływ rówieśników	0,53
11	Środowisko domowe	0,52
12	Zaangażowanie rodziców	0,49
13	Uczenie się w małych grupach	0,49
14	Motywacja	0,48
15	Zadawanie pytań/kwestionowanie	0,48
16	Stawianie wysokich oczekiwań	0,43
17	Praca domowa	0,29
18	Indywidualizacja nauczania	0,22
19	Wielkość klasy	0,21
20	Szkoły społeczne	0,20
21	Podział na grupy według zdolności	0,12
22	Szkolenie nauczycieli	0,11
23	Wiedza merytoryczna nauczycieli	0,09
24	Pozostawienie ucznia na drugi rok w tej samej klasie	-0,13

Tab. 1. Czynniki wpływu według badań Johna Hattiego.

Źródło: Hattie J.: Widoczne uczenie się nauczycieli, Warszawa 2013, s. 367.

⁵ Richard Churches, Roger Terry, NLP dla nauczycieli. Szkoła efektywnego nauczania, s. 18.

Najważniejszym wnioskiem płynącym z powyższych badań jest ogromna rola samooceny, czyli subiektywnej oceny własnych możliwości dokonywanej przez uczniów. Z badań Hattiego wynika również, że istotnym czynnikiem oddziałującym na proces uczenia się są relacje uczeń-nauczyciel, wiarygodność nauczyciela, informacja zwrotna oraz wzajemne nauczanie. Kiedy nauczanie i uczenie się są widoczne, rośnie prawdopodobieństwo, że słuchacze więcej osiągną. Sprawienie, żeby nauczanie i uczenie takie się stały, wymaga starannie przygotowanego „nauczyciela, który będzie równocześnie poddawał ewaluacji i uaktywniał”, który zna wiele różnych strategii uczenia się pozwalających słuchaczom budować zarówno wiedzę powierzchniową, jak i głęboką, oraz rozumienie ogólne i rozumienie poznawanych pojęć. Nauczyciel musi umieć wskazać słuchaczom kierunek do zrozumienia danego zagadnienia, zatem musi maksymalnie wykorzystywać siłę informacji zwrotnej. Powinien także umieć „usunąć się z drogi”, gdy zachodzi uczenie się, słuchacz czyni postępy i zmierza ku spełnieniu kryteriów określających sukces uczenia się. Widoczne nauczanie i uczenie się wymagają także zaangażowania w stawianie sobie dalszych wyzwań (zarówno w przypadku nauczyciela, jak i słuchacza) – i tu też wyzwania i informacja zwrotna, dwa nieodzowne składniki uczenia się, łączą się. Im większe wyzwanie, tym większe prawdopodobieństwo, że słuchacz będzie poszukiwał i potrzebował informacji zwrotnej. Tym ważniejsze jest, by w pobliżu znajdował się nauczyciel, który upewni się, że słuchacz jest na dobrej drodze do tego, by sprostać wyzwaniu⁶.

Nawiązując do etyki zawodowej, warto podkreślić, że postawa etyczna nauczycieli manifestuje się nie tylko poprzez ich podejście do uczniów, ale także stosunek wobec współpracowników. Niedopuszczalne jest, by nauczyciel w obecności uczniów źle odnosił się do innych pracowników szkoły albo złośliwie lub ironicznie komentował czyjąś pracę. **Należy więc pamiętać, że nauczyciel w pierwszym rzędzie powinien stawiać wymagania sobie, a dopiero potem uczniom.** Nauczyciel powinien kierować się zasadami współżycia społecznego i postępować tak, aby jego działania były wzorem dla naśladowania dla słuchaczy. W zasadach etyki zawodowej policjanta jest napisane, że postępowanie policjanta w kontaktach z ludźmi powinna cechować życzliwość i bezstronność, oraz że stosunek policjanta do innych policjantów powinien być oparty na przestrzeganiu zasad poprawnego zachowania, poszanowania godności, a także tolerancji.

Dydaktycy są zgodni, że znaczący wpływ na proces uczenia się ma motywacja wewnętrzna. Niektórzy słuchacze postrzegają naukę jako cenne doświadczenie, które sprawia im radość i przyjemność. Jednak nie wszyscy słuchacze przychodzą na zajęcia z wewnętrzną motywacją do nauki, dlatego ważną rolę w jej pobudzeniu powinien odegrać nauczyciel. Najważniejszym zadaniem nauczyciela jest stworzenie na zajęciach dobrej atmosfery i dbałość o harmonijne relacje. Nauczyciel powinien zadbać o dobre pierwsze wrażenie. Ważna jest pewność siebie i pozytywne podejście. Powinien pamiętać o okazywaniu entuzjazmu i zaangażowania w swoją pracę. Sporą wiedzę na temat tego, jak nasze zachowanie wpływa na postawy słuchaczy, dostarczają odkrycia neurobiologów dotyczące neuronów lustrzanych. Są to grupy komórek nerwowych uaktywniające się, gdy ob-

⁶ Zob. John Hattie, Widoczne uczenie się dla nauczycieli.

serwujemy inną osobę wykonującą jakąś czynność. U człowieka neurony lustrzane odpowiadają za umiejętność odczytywania cudzych emocji oraz odgadywania intencji innej osoby. (...) Stający przed grupą nauczyciel, przygotowany do prowadzenia lekcji swoją postawą, wyrazem twarzy, głosem i gestem wyraża stosunek do sytuacji, w której się znajduje. Mechanizmy lustrzane słuchaczy działają i zajęcia będą dla nich w znacznej mierze takie, jak to, co poczuja, obserwując nauczyciela. (...) Tym, co przyciąga słuchaczy, nie jest interesujący przedmiot, ale sposób, w jaki interesuje się nim nauczyciel. To jego pasja wywołuje pasję jego uczniów. I ona jest bezpośrednią przyczyną ich zainteresowań⁷.

Zapewne wielu nauczycielom sen z powiek spędza poszukiwanie odpowiedzi na pytanie jakim powinienem być przywódcą? Jaki styl komunikacji z uczniami spowoduje, że będę postrzegany jako lider? Odpowiedź na tak postawione pytanie nie jest oczywista, bowiem zależy od wielu czynników. W odpowiedzi na powyższe pytania raz jeszcze proponuję wykonać krótkie ćwiczenie z wizualizacji. Wyobraź sobie, że zaczynasz nową pracę/szkolę i twój przełożony/nauczyciel prosząc cię o zrobienie czegoś wydaje się niepewny. Czy chciałbyś mieć takiego przywódcę? Czy chciałbyś mieć przełożonego, który nie radzi sobie z podejmowaniem decyzji albo z panowaniem nad konfliktami? A teraz wyobraź sobie nauczyciela, który komunikuje się ze swoimi podopiecznymi w sposób autorytarny siejąc postrach przy każdej okazji. Czy chciałbyś mieć takiego nauczyciela? Prawdą jest, że nauczyciel mający autorytarny styl komunikacji bezsprzecznie umiałby podejmować zdecydowane działania i najprawdopodobniej nie byłoby również wątpliwości, czego oczekuje od swoich uczniów. Z drugiej jednak strony wiązałoby się to z dużym stresem u uczniów. Trudno byłoby uznać, że można się z takim nauczycielem podzielić pomysłami oraz swoimi troskami. Ludzie często sprzeciwiają się takim przywódcom. Jest mało prawdopodobne, aby za nim podążać. Na pierwszy rzut oka klasy pod autorytarnymi rządami wydają się zachowywać lepiej niż te prowadzone przez załężnionego lub niezdecydowanego nauczyciela. Taka klasa może się wydawać mniej niezdyscyplinowana. Jednak po chwili refleksji dostrzegamy poważny problem: uczniowie w takiej klasie podążają za wskazówkami nauczyciela nie z ciekawości i zamiłowania do nauki, ale ze strachu (...) W takiej klasie wielu uczniów będzie starało się być „dobrymi uczniami” i robić wszystko, co w ich mocy, aby nie wpaść w kłopoty, ale ponieważ rządzi nimi strach, będą pełni niepokoju. U takich uczniów, choć będą sprawiać wrażenie uważnych i spokojnych, odbędzie się to kosztem ich emocjonalnego dobrostanu. Inni uczniowie, czując się poddawani presji i przymuszani, zareagują inaczej: będą się opierać, niektórzy bardzo gwałtownie. Wielu z tych uczniów będzie przejawiać niechęć do współpracy i wykazywać ewidentnie oznaki złości i (lub) braku szacunku wobec nauczyciela. Nie będą go postrzegać jako kogoś, kto stoi po ich stronie, wręcz przeciwnie – uznają, że nauczyciel jest przeciwko nim, a jego celem jest wpędzenie ich w kłopoty. (...) W takiej sytuacji nauczyciel może poczuć, że jedynym rozwiązaniem jest wywieranie jeszcze większej presji w celu egzekwowania zasad, ale tylko napędzi błędne koło, wytwarzając jeszcze więcej strachu, niepokoju i oporu w klasie⁸. Stres w edukacji jest potrzebny, ale łatwo przekroczyć próg,

⁷ Anna Golik-Czarnecka, *Aktywny nauczyciel i aktywni uczniowie*, s. 52-53.

⁸ Hannah Beach, Tamara Neufeld Strijack, *Nauczyciel troskliwy ogrodnik*, s. 52-53.

w którym działa destrukcyjnie na możliwości ucznia. Uczeń nie może być niedociążony, bo to co jest nudne, nie jest zapamiętywane. Trzeba więc sprawić żeby nie było nudno, ale z drugiej strony nie można sprawić, by było „straszenie”. Jeśli uczeń jest za bardzo rozluźniony, to nie zwraca uwagi na to, co robi nauczyciel, ale jeśli uczeń boi się nauczyciela, to może być tak, że staje się „zamrożony”, jest w dystresie i nie potrafi udzielić odpowiedzi na pytania, na które w innych warunkach by odpowiedział. Bycie w dystresie jest gorszą sytuacją niż bycie w niedociążeniu. Kiedy uczniowie się nudzą, to nie zapamiętują, ale kiedy są w stresie, to również nie zapamiętują, a ponadto działa to destrukcyjnie na ich układ nerwowy. Powinniśmy dążyć do tego, aby uczeń był zaangażowany, aby działał, aby ucznia obchodziło to, co jest na zajęciach. Nie można ucznia przestymulować i zmusić, by go to „obchodziło” za pomocą strachu. W sytuacji zagrożenia uczeń myśli o ucieczce, a nie o nauce. Dla uczniów będących na zajęciach „w systemie przetrwania” nauka staje się jeszcze trudniejsza. Gdyby jednak spróbować pójść inną drogą i stworzyć na lekcji dobrą atmosferę, zadbać o harmonijne relacje, uśmiechać się, okazywać entuzjazm i zaangażować w swoją pracę. Jakie korzyści może osiągnąć nauczyciel stosując wymienione techniki? W efekcie pojawi się radość i entuzjazm. Naturalną konsekwencją u nauczyciela będzie też większy spokój, serdeczność i ufność w relacjach interpersonalnych. To przecież radość sprawia, że życie jest pełniejsze. Radość i pozytywne jej skutki dają nam informacje o tym, co jest dla nas bezpieczne, korzystne, przyjemne i ważne. Wspólne doświadczanie radości z uczniami pomaga w nawiązywaniu i podtrzymywaniu relacji, radość wzmacnia. Dzięki niej mamy siłę oraz jesteśmy gotowi do eksplorowania i przekraczania granic. Należy podkreślić, że więcej radości w naszym życiu oznacza również szybszą regenerację naszego organizmu.

Chciałabym zwrócić uwagę na jeszcze jeden aspekt omawianego zagadnienia i jego szczególne znaczenie w dydaktyce policyjnej. Nauczyciele, szczególnie nauczyciele policyjni nie chcą być odbierani przez uczniów, ale również innych nauczycieli policyjnych jako „słabi” w związku z tym doświadczają różnych bolączek i wątpliwości. Takie uczucia są zupełnie normalne. Nierzadko ci zagubieni nauczyciele usztywniają się i stają skrajnie autokratyczni lub skrajnie liberalni w komunikacji ze słuchaczami. Zdarza się na przykład, że w celu uniknięcia nadmiernej sztywności i autorytarnego podejścia chodzą wokół słuchaczy na palcach, mając nadzieję, że jeśli nie będą ich zmuszać do robienia rzeczy, na które nie mają ochoty, ci polubią ich bardziej, albo przynajmniej nie będą mieli do czynienia z niewygodną konfrontacją czy nawet agresją. Jeśli jednak nauczyciel będzie się wahał przed przejęciem przywództwa w grupie, pojawią się trudności, ponieważ życie nie toleruje pustki. Słuchacze potrzebują lidera, który ich poprowadzi. Niektórzy słuchacze staną się władczy i będą próbowali przejąć kontrolę i zająć miejsce lidera. Inny scenariusz pokazuje, że w przypadku braku nauczyciela lidera niektórzy mogą odmówić współpracy lub zachowywać się w sposób, który będzie sygnalizował brak szacunku dla nauczyciela. Nauczyciel nie może efektywnie prowadzić zajęć nie będąc dla słuchaczy punktem odniesienia, kimś, u kogo szukają wsparcia, informacji, wskazówek i mądrości. Nieważne, jaką filozofią lub modelem nauczania się kierujemy – naszą podstawową rolą jest ułatwianie słuchaczom nauki i prowadzenie ich przez to doświadczenie. Jeśli słuchacze nie postrze-

gają nas jako autorytetu, jak możemy przekazać im wiedzę? (...) Nauczyciel musi być liderem, który zapewni swoim podopiecznym stabilny i przewidywalny rytm. Musi dopasować się do ich potrzeb łącząc ciepło z dyscypliną. Mówiąc najprościej, nauczyciel powinien stać się troskliwym przywódcą, a nie troskliwym kumplem. Kiedy nasze przywództwo jest zarówno silne, jak i pełne ciepła, jesteśmy dla uczniów niczym latarnia morska, niczym magnes. Ten typ relacji jest kontekstem, w którym możemy wspierać słuchaczy w maksymalizowaniu ich potencjału do rozwoju i nauki, ponieważ będą chcieli podążać za naszym przykładem. Dzięki więzi z nami, nie trzeba będzie ich do tego zmuszać. Proces uczenia się będzie dla nich czymś naturalnym⁹.

Jak więc odczuwać satysfakcję z nauczania? Nie ma uniwersalnych metod nauczania i nie zawsze wszystko będzie działało. Bezspornie grupa dydaktyczna to bardzo złożone środowisko i pożądana jest duża elastyczność w zachowaniu i myśleniu, co daje nauczycielowi więcej wyborów i możliwości działania.

Oto kilka wskazówek, które mogą sprawić, że nauczyciel będzie odczuwał satysfakcję z nauczania, a słuchacze zobaczą w nim prawdziwego przewodnika. Po pierwsze bądź liderem. Bycie liderem oznacza unikanie zbędnych negocjacji. Bycie prawdziwym przywódcą oznacza również bycie panem swoich decyzji i planu zajęć. Niewykluczone, że słuchacze zaczną narzekać, gdy nauczyciel każe zrobić im coś, na co nie mają ochoty, ale nie ma w tym nic złego i zasadniczo należy się spodziewać takich reakcji. Jednocześnie należy być stanowczym w swoich decyzjach i komunikatach oraz brać za nie odpowiedzialność. Branie odpowiedzialności oznacza nie obarczanie nią innych. Słuchaczom może nie spodobać się twoje polecenie, ale to nie oznacza, że przestaną cię lubić. Z czasem zrozumieją, że taka decyzja miała na względzie ich dobro i tym bardziej zaczną cię szanować. Aby z większą łatwością przychodziło ci nauczanie dobrze jest rozwijać asertywność. Jeśli nauczyciel nie czuje się zbyt pewnie ze swoją asertywnością, być może będzie musiał zachować się tak, jakby tę pewność w sobie miał, przynajmniej do czasu dopóki jej faktycznie nie zdobędzie. Kluczowe jest opanowanie mowy ciała i tonu głosu. Warto zadać sobie pytanie czy twoje zachowanie jest godne lidera. Należy pamiętać o wyprostowanej postawie ciała. Dobrze jest prezentować się jak ktoś silny, ale zrelaksowany. Głos powinien być mocny, jasny i ciepły. Warto zwracać uwagę na to, aby nie brzmieć szorstko i apodyktycznie, bowiem to może spowodować u słuchaczy przyjęcie postawy obronnej. Kiedy nauczyciel chce, aby słuchacze wykonywali jego polecenia, powinien dbać o to, aby jego komunikaty były klarowne i bezpośrednie. Ponadto powinien swoje oczekiwania komunikować wyraźnie i w sposób rzeczowy. Słuchacze wiedząc, czego od nich oczekujemy oraz co mogą, a czego nie mogą robić, będą starali się postępować najlepiej jak potrafią. Dobrze jest być elastycznym i wyrozumiałym. Nauczyciel powinien zmieniać swoje plany, jeśli zobaczy, że słuchacze są zbyt zmęczeni lub metoda prowadzenia zajęć się nie sprawdza, natomiast nigdy nie powinien sobie pozwalać, by to słuchacze wymuszali na nim zmiany. Na koniec należałoby wspomnieć o stworzeniu przejrzystych ram postępowania. Świadomość czego i kiedy mogą się spodziewać, pomaga uczniom w każdym wieku¹⁰.

⁹ Tamże, s. 55.

¹⁰ Tamże.

Im więcej nauczyciel ma narzędzi w zestawie, tym większa przyjemność z nauczania. Jak zaplanować udane zajęcia i osiągnąć cele wykorzystując swoją wyobraźnię? Twoje wyobrażenia w sposób zasadniczy wpływają na to, czy odniesiesz sukces i będziesz efektywny w swoich działaniach. (...).

Badania naukowe dowodzą, że ludzie odnoszący sukces wyobrażają sobie swoje pragnienia i swoje życie tak, jakby już te cele osiągnęli. Techniki wizualizacji są często wykorzystywane przez zawodowych sportowców. Ludzie sukcesu zdają sobie sprawę, że są jednocześnie ekipą filmową, reżyserami, scenarzystami i producentami swojego życia i podejmują działania w zgodzie ze swoimi pozytywnymi mapami poznawczymi celów. Obrazy, dźwięki i uczucia które tworzysz w umyśle, mają ogromny wpływ na twoje działania w realnym świecie. Kiedy nauczysz się kręcić w wyobraźni najlepsze z możliwych filmów, twój potencjał wzrośnie niepomniernie. Jeśli będziesz mieć w umyśle bogaty i szczegółowy obraz tego, co chcesz osiągnąć i kiedy będzie to szło w parze z twoimi wartościami życiowymi z łatwością będziesz podejmować odpowiednie decyzje i działania. (...) Tworzenie pozytywnych wyobrażeń przyszłości i obrazów tego, czego pragniemy, może zwiększyć naszą motywację, nasze pragnienie osiągnięcia celu i samo prawdopodobieństwo, że sukces stanie się naszym udziałem¹¹. Czy kiedykolwiek zwróciłeś uwagę na to, jak Twój nastrój przed zajęciami wpływa na samą lekcję i jej przebieg? Lub też na to, jak złe samopoczucie rano powoduje, że cały dzień wydaje się do niczego? (...) Naucz się zwracać uwagę na zmiany, które w Tobie zachodzą, w miarę jak zmienia się twój stan emocjonalny, np. z niepokoju do odprężenia, ze złości do zadowolenia. Kluczową sprawą jest umiejętność rozpoznania swojego samopoczucia w danej chwili. Buntownicze postawy słuchaczy pozostają wielokrotnie we współzależności z emocjami, przekonaniami, postawą jaką wnosi nauczyciel na zajęcia. W gruncie rzeczy rozpoznawanie swojego samopoczucia jest to szybki i prosty proces. Biegłe opanowanie tej umiejętności pozwoli Ci dostrzec i rozróżnić procesy zachodzące w twoim umyśle¹². Wśród efektywnych strategii regulacji emocji wskazać należy przede wszystkim nieustanną pracę nad poprawą własnej świadomości emocjonalnej oraz analiza, jak zachowanie nauczyciela (np. krzyk) jest odbierana przez uczniów. Do efektywnych strategii należy również zwiększanie pozytywnych emocji oraz redukcja negatywnych.

W celu skutecznego komunikowania się, nauczyciel powinien przede wszystkim zamienić język nieakceptacji na język akceptacji. Jeśli pedagog zaakceptuje swojego rozmówcę, wytworzy tym samym sprzyjające warunki do dalszej komunikacji, dzięki której będzie można dokonywać konstruktywnych zmian i uczyć się rozwiązywać problemy. Nie należy również zapominać o znaczeniu komunikacji niewerbalnej i o tym, że komunikaty pozajęzykowe w relacjach pomiędzy nauczycielem a uczniem nie są jednostronne. Nie tylko nauczyciel bowiem uczestniczy w dialogu i jest nadawcą w procesie komunikacji, równie ważne są sygnały niewerbalne ze strony ucznia, które niejednokrotnie mogą

¹¹ Richard Churches, Roger Terry, NLP dla nauczycieli. Szkoła efektywnego nauczania, s. 24-25.

¹² Tamże, s. 28.

być ostrzeżeniem przed pojawieniem się zagrożenia. Skuteczne komunikowanie powinno wyprzedzać sytuacje o charakterze kryzysowym¹³.

Ważne jest uświadomienie sobie, że nie musimy być idealni. Nauczyciele starają się radzić sobie najlepiej, jak tylko mogą, w bardzo trudnych okolicznościach. (...) Bywają sfrustrowani i czują się bezsilni. Zamiast jednak pozwalać, by to poczucie winy, frustracji i bezradności nas paraliżowało, możemy je wykorzystać, aby popchnęło nas do dokonania zmiany (...). Zamiast bić się w piersi za błędy, które popełniliśmy, możemy otworzyć się na zmiany. Możemy zaakceptować konieczność ich wprowadzenia i wykorzystać energię pochodzącą z poczucia winy, aby wrócić na właściwe tory. (...) Wierzę, że wszyscy jesteśmy zdolni do zmiany, o ile będziemy na nią otwarci.¹⁴ **Wiedza na temat złożoności emocji w procesie edukacji, ich źródeł oraz konsekwencji doświadczania, zarówno pozytywnych, jak i negatywnych, na proces uczenia powinna pomóc nauczycielom w budowaniu odpowiedniej równowagi emocjonalnej.**

Każdy nauczyciel przechodzi pewną drogę, ewoluuje, rozwija się stając się coraz lepszą wersją siebie. Na początku tej drogi nierzadko popełnia błędy, musi okrzepnąć, przywyknąć. Czasami ten okres bywa bolesny, pełen wzlotów i upadków. Jednakże to jest właśnie rozwój, czyli coraz lepsze poznawanie siebie, a także odkrywanie motywów własnych działań i oddziaływań pedagogicznych. Mam pewność, że słuchacze nie chcą mieć obok siebie tyrana czy robota, ale żywą osobę. Chcą wiedzieć, jak ma na imię i co lubi. I że czasem też jej ciężko.

¹³ Wojciech Welskop, *Komunikacja w relacji nauczyciel – uczeń a występowanie sytuacji kryzysowych w szkole*, s. 172-173.

¹⁴ Hannah Beach, Tamara Neufeld Strijack, *Nauczyciel troskliwy ogrodnik*, s. 53-54.

Waleczne serce nie zawsze wygrywa...

Ocena jest jednym z najbardziej emocjonujących elementów procesu nauczania. I te emocje mogą być pozytywne i negatywne. Każdy sukces to emocje pozytywne, wzmacniają jego motywację i zwiększają pewność siebie. Taki sukces buduje również nauczyciela. Negatywne emocje przy niskiej ocenie często są przyczyną frustracji słuchacza, ale i pytań nauczyciela o swoją jakość. Niewątpliwie ocena i emocje to wykładania stresu i lęku, z różnych motywacji i pobudek – dla nauczyciela miernik poziomu pracy merytorycznej i dydaktycznej, dla słuchacza niejednokrotnie również etap zdobycia wyróżnienia, bez względu na jakość przyswojonej wiedzy. Właściwie przeprowadzony proces oceniania zbuduje jednak prawidłowe relacje na linii nauczyciel - słuchacz, wyważona i konstruktywna ocena będzie bardziej wartościowa niż wykładnia liczbowa. Umiejętne podejście pozwoli na wspieranie rozwoju i zdrowej samooceny obu stron.

Czy jednak na pewno słuchacze postrzegają ocenianie głównie w tej perspektywie?

OCENY A STOPIEŃ PRZYSWOJENIA WIEDZY W NAUCZANIU WSPÓŁCZESNYM: PERSPEKTYWA SŁUCHACZY SZKOŁY POLICJI

Wprowadzenie

Ocenianie stanowi jeden z kluczowych elementów współczesnej edukacji. Konstruowanie rzetelnej oceny wymaga starannego doboru odpowiednich metod, technik i kryteriów. Wprowadzenie procedur oceniania w szkołach podyktowane jest potrzebą kontroli nad osiąganiem celów kształcenia w dwóch wymiarach: indywidualnym (pedagogicznym) i społecznym. W wymiarze indywidualnym ocena dostarcza uczniowi informacji zwrotnej o efektach jego nauki i ocenia stopień dostosowania się do wymagań szkoły. W wymiarze społecznym dostarcza informacji społeczeństwu o tym, jak szkoła realizuje swoje cele edukacyjne. Proces oceniania uczniów i jego konsekwencje generują szereg istotnych wpływów w sferze dydaktycznej, wychowawczej i społecznej. Korzyści płynące z prawidłowo przeprowadzonej oceny dla nauczyciela są wymierne, przede wszystkim dają informację zwrotną dotyczącą nie tylko prawidłowo przeprowadzonego procesu dydaktycznego, ale także pełnią rolę motywacyjną. Pokazują również stopień zaangażowania uczniów w dane partie materiału oraz ich indywidualne predyspozycje do jego opanowania. Trudność stanowi wyzbycie się indywidualnych oczekiwań oraz bezstronności w ocenianiu pracy słuchaczy. Ustrzeżenie się efektów Pigmaliona¹⁸, stanowi nie lada wyzwanie oraz stanowi o pełnym profesjonalizmie nauczyciela prowadzącego grupę słuchaczy.

Wciąż aktualne pozostają również obserwacje Ivana Illicha, który w książce „Odszkolnienie społeczeństwa”¹⁹ krytykował sztywny i zinstytucjonalizowany charakter edukacji. Współczesna szkoła, oparta na dziewiętnastowiecznym modelu edukacji właściwym dla epoki industrialnej, stoi przed wyzwaniem przygotowania uczniów do funkcjonowania w dynamicznym społeczeństwie informacyjnym, a obecnie nawet medialnym i sieciowym. To zadanie niezwykle trudne, co podkreśla aforyzm Bertranda Russella: „Człowiek nie rodzi się głupi, rodzi się ignorantem; dopiero edukacja czyni z niego głupiego”.

¹⁸ **Efekt Pigmaliona** – odmiana samospełniającej się przepowiedni zidentyfikowana po raz pierwszy przez socjologa Roberta Mertona. Polega na spełnianiu się oczekiwania wobec kogoś dlatego, że to oczekiwanie sobie wytworzyliśmy. Nauczyciel jest przekonany, że niektóre dzieci w jego klasie są szczególnie zdolne (może być to np. pomyłkowe przypisanie tym dzieciom wyniku w teście inteligencji). Dlatego traktuje je inaczej niż resztę. Na przykład daje im zadania i nie pomaga, wierząc, że poradzą sobie z nimi same. W tym czasie nauczyciel pomaga dzieciom, które uważa za mniej zdolne. W efekcie dzieci rzekomo bardziej bystre zmuszone są do samodzielnego radzenia sobie i zaczynają faktycznie więcej umieć, bardziej wierzą w swoje siły oraz kompetencje, a ich myślenie staje się bardziej bystre. W efekcie po jakimś czasie faktycznie wypadają lepiej w testach inteligencji niż te dzieci, o których nauczyciel był przekonany, że są mniej zdolne. W przypadku dzieci, o których nauczyciele myśleli, że są mniej zdolne, zachodzi efekt Golema.

¹⁹ I. Illich, Odszkolnić społeczeństwo, wyd. Fundacja Bęc Zmiana, 2011, s. 211.

Ocenianie w procesie kształcenia: dwa oblicza

Ocenę możemy – o czym piszą m.in. Bolesław Niemierko (2007), Klemens Stróżyński (2004), Zenon Gajdzica (2011) – podzielić na dydaktyczną (dotyczy pomiaru umiejętności, wiedzy, sprawności i jest następstwem opanowania materiału nauczania czy konkretnych umiejętności) oraz społeczno-wychowawczą (w takim ujęciu ma za zadanie: motywować uczniów, informować o ich postępach, pokazywać im drogi poprawy swoich wyników). Oba obszary przenikają się i są trudne w praktyce do oddzielenia, gdyż ocenianie ma zauważalny aspekt poznawczy – chcemy wiedzieć, co zostało osiągnięte, sprawdzić stan wiedzy i umiejętności, jak i aspekt emocjonalno-motywacyjny – chcemy wykorzystać tę wiedzę do motywowania uczniów oraz do poprawy ich wyników. Jeszcze inny podział proponował Karol Sośnicki (1959), który wyróżniał ocenę aktualistyczną (dotyczącą aktualnego stanu wiedzy, mającą charakter diagnostyczny) i ocenę dyspozycyjną (odnoszącą się do dyspozycji uczniów, ze szczególnym naciskiem na wysiłek włożony przez nich do procesu uczenia się). Ocena wymaga od nauczyciela systematyczności oraz świadomości konsekwencji, a jej ważnymi cechami jest kontekstowość oraz subiektywność (Okoń, 1995; Putkiewicz, 2000). Jednocześnie – jak pisze Wojciech Walczak (2001, s. 158) – „umiejętność pomiaru osiągnięć uczniów i ich ocenianie nie jest darem niebios. Jest to element trudnego warsztatu pracy nauczyciela. Właściwego oceniania można i trzeba się nauczyć”. Z drugiej strony badania poświęcone nauczycielskim kryteriom oceniania uczniów potwierdzają, że udział instytucji kształcących nauczycieli w budowaniu ich kompetencji dotyczących oceniania uczniów jest rażąco nieadekwatny wobec ich potrzeb zdobycia skutecznych metod niwelowania trudności związanych z organizacją procesu oceniania (Liszka, 2001). To może prowadzić do szeregu niedociągnięć w obszarze oceniania. Ocena może pomóc w uczeniu się, jeśli dostarcza informacji, które nauczyciele i uczniowie mogą wykorzystać jako informację zwrotną w ocenie siebie i siebie nawzajem oraz w modyfikowaniu działań związanych z nauczaniem i uczeniem się, w które są zaangażowani. Taka ocena staje się wówczas „oceną kształtującą”, gdy faktycznie wykorzystywana jest do dostosowania pracy dydaktycznej do potrzeb uczniów (Black i in., 2004). Istotne jest, aby szkoły nieustannie się rozwijały i dostosowywały do nowych realiów. Konieczna jest rewizja tradycyjnych metod nauczania i oceniania na rzecz bardziej aktywnych i zindywidualizowanych form edukacji, które kładą nacisk na rozwój umiejętności takich jak krytyczne myślenie, rozwiązywanie problemów, praca zespołowa i kreatywność.

Co na to słuchacze?

W kontekście dyskusji o wpływie ocen szkolnych na przyswajanie wiedzy warto zastanowić się nad adekwatnością tradycyjnego modelu edukacji w obliczu współczesnych wyzwań. Czy sztywny system nauczania oparty na przekazywaniu wiedzy i ocenie za pomocą testów i egzaminów rzeczywiście sprzyja efektywnemu przyswajaniu wiedzy i przygotowuje uczniów do aktywnego uczestnictwa w dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości? Czemu więc służy ocenianie? Z perspektywy własnej to cenne narzędzie,

ale jak każde narzędzie wymaga perfekcyjnego opanowania, aby jego stosowanie było zgodne z jego przeznaczeniem. Gdy jako nauczyciele podejmiemy do niego z nonszalancją oraz bez pełnej świadomości mocy, jaką może stanowić ocena, narażamy naszych uczniów na wiele negatywnych konsekwencji, a tym samym sprowadzamy na siebie nieświadomie poczucie braku satysfakcji z wykonywania tak cudownego zawodu, jakim jest bycie nauczycielem, mentorem, źródłem, z którego można czerpać krystalicznie czystą wiedzę. Na te i inne pytania odpowiadają sami słuchacze. Przyjrzyjmy się ich cennym spostrzeżeniom i odczuciom dotyczącym oceniania w szkołach policji.

Metodologia badania

Badanie przeprowadzono wśród słuchaczy kursu podstawowego w Szkołach Policji w formie ankiety. Ankieta składała się z pytań zamkniętych (skala Likerta) oraz pytań otwartych, dotyczących wpływu ocen na motywację, poziom stresu, samoocenę oraz wybór ścieżki kariery. W badaniu wzięło udział 330 respondentów, w tym 124 kobiety (37,58%), 205 mężczyzn (62,12%) oraz jedna osoba, która wybrała odpowiedź "Inne" (0,3%). Respondenci byli w wieku od 19 do 49 lat (średnia wieku: 26 lat). 221 respondentów (66,97%) zadeklarowało wykształcenie średnie, a 107 (32,42%) - wyższe. Pozostałe odpowiedzi (0,61%) to "Licencjat" i "Policealne (studium)"

Hipotezy badawcze

Oceny negatywnie wpływają na motywację słuchaczy do nauki.

Oceny prowadzą do stresu i lęku u słuchaczy.

Oceny zniekształcają postrzeganie własnych umiejętności przez słuchaczy.

Oceny oparte na różnych kryteriach (np. testy, prace pisemne, ćwiczenia praktyczne) dają różne informacje o poziomie wiedzy słuchaczy.

Oceny wpływają na wybór ścieżki kariery przez słuchaczy.

W badaniu wzięło udział 330 respondentów.

Co do stwierdzenia "Oceny motywują mnie do nauki w Szkole Policji":

- Zdecydowanie nie zgadzam się: 21 respondentów (6,34%)
- Nie zgadzam się: 69 respondentów (20,85%)
- Nie mam zdania: 116 respondentów (35,05%)
- Zgadzam się: 73 respondentów (22,05%)
- Zdecydowanie zgadzam się: 52 respondentów (15,71%)

Można zauważyć, że większość respondentów (55,9%) nie zgadza się lub jest niezdeterminowana co do tego, czy oceny motywują ich do nauki. Jedynie 37,76% respondentów zgadza się z tym stwierdzeniem.

W odpowiedziach na pytania otwarte, niektórzy respondenci wyrazili opinię, że oceny mogą działać demotywująco:

- *„Masa negatywnych ocen demotywuje działania mające na celu poszerzanie wiedzy w danym kierunku.”*
- *„Oceny negatywne zniechęcają mnie do dalszej nauki i ścieżki kariery w policji.”*
- *„Codzienne kartkówki oraz odpytywania demotywują do systematycznej nauki. Uczę się aby zdać albo poprawić ocenę negatywną. Ta wiedza ulatnia się, ponieważ należy przygotowywać się na kolejny temat. Nie ma czasu na powtórzenie tego co było.”*
- *„Oceny w szkole, ciągłe kartkówki demotywują ludzi.”*
- *„Duża ilość materiału, która się uczy na pamięć i potem zapomina, myślę, że więcej praktyki wpłynęłoby na lepsze oceny słuchaczy, niż puste treści wyuczone na pamięć.”*
- *„Zbyt często ocenia się 0-1. Brakuje zajęć praktycznych podczas których można się najwięcej nauczyć. Jest za dużo teorii, którą człowiek zapomina po zaliczonym sprawdzianie. Jak na studiach (zakuć, zaliczyć, zapomnieć).”*
- *„Oceny wpływają negatywnie na moją dalszą chęć zostania w Szkole Policji, a w przyszłości Policjantem.”*
- *„Zbyt wysoki poziom oceniania, natłok zajęć i różnego rodzaju sprawdzianów.”*
- *„Szkola super, ciągłe kartkówki i odpowiedzi ustne trochę mniej super.”*

Te odpowiedzi sugerują, że dla niektórych słuchaczy oceny mogą być źródłem stresu i demotywacji, co może negatywnie wpływać na ich motywację do nauki.

Oceny prowadzą do stresu i lęku u słuchaczy

Powyższe wyniki wskazują, że większość respondentów odczuwa stres przed ocenianiem (68,07%), a dla ponad połowy badanych (56,02%) stres ten negatywnie wpływa na ich wyniki. Co więcej, niemal połowa respondentów nie zgadza się ze stwierdzeniem, że stres przed ocenianiem pomaga im lepiej się przygotować (68,68%), co może sugerować, że stres ten jest raczej destrukcyjny niż motywujący. Jednocześnie, większość respondentów nie zgadza się ze stwierdzeniem, że oceny są dla nich źródłem lęku (63,25%), co może sugerować, że stres związany z ocenianiem wynika raczej z obawy przed konsekwencjami niskiej oceny, niż z samego faktu bycia ocenianym. Czy jako nauczyciele zwracamy uwagę na poziom doświadczanego stresu i napięcia, jakie wywołuje ocenianie i oceny? W ocenie własnej zbyt mało przykładamy uwagi, do tego ważnego zagadnienia, często nieświadomi dokładając niepotrzebnego napięcia, budując atmosferę, że zaliczenie zwykłej kartkówki narasta do poziomu życia i śmierci czy być albo nie być. Aczkolwiek, jak można usprawiedliwić tego typu zachowania wynikające z niewiedzy (choć nikt nas z tego nie powinien zwolnić), to niedopuszczalnym jest, aby nauczyciel świadomie i celowo budował atmosferę grozy przy wykonywaniu czynności sprawdzania wiedzy i oceniania słuchaczy mając przeświadczenie, że jego działanie przynosi pozytywny efekt

w postaci wzrostu odporności na stres czy też hartuje charakter. Jest to myślenie stereotypowe, na co wskazują badania naukowe²⁰ w literaturze przedmiotu. Wątpliwym jest, aby sam nauczyciel doświadczał reakcji stresowej w trakcie procesu sprawdzania wiedzy słuchacza, sam on doświadcza stresu podczas gdy sam jest sprawdzany i jego praca poddawana jest ocenie, aczkolwiek tylko w momencie, gdy zdaje sobie sprawę z braków oraz posiada świadomość swoich własnych niedoskonałości. W kształtowaniu prawidłowo budowanych zachowań na gruncie relacji uczeń-nauczyciel niezbędne jest, aby nauczyciel był uczniem. Z korzyścią dla niego samego, jak i jego uczniów.

Co Twoim zdaniem można zrobić, aby zmniejszyć poziom stresu związanego z ocenianiem w Szkole Policji?

Oto odpowiedzi respondentów na to pytanie:

- „Stworzenie bardziej sprzyjającego i wspierającego środowiska nauczania.”
- „Wprowadzenie bardziej zróżnicowanych metod oceniania (np. projekty, prezentacje, ćwiczenia praktyczne).”
- „Więcej czasu na naukę.”
- „Zmniejszenie liczby sprawdzianów.”
- „Zmniejszenie progu zaliczeniowego.”
- „Jasne i przejrzyste kryteria oceniania.”
- „Indywidualne podejście do słuchacza.”
- „Mniej ocen cząstkowych.”
- „Lepsze przygotowanie wykładowców.”
- „Zmiana podejścia do oceniania (skupienie się na praktyce, a nie na teorii).”
- „Poprawa komunikacji między wykładowcami a słuchaczami.”
- „Wprowadzenie warsztatów radzenia sobie ze stresem.”
- „Zmiana systemu oceniania na bardziej motywujący.”
- „Eliminacja oceniania zero-jedynkowego.”
- „Więcej zajęć praktycznych.”
- „Zmniejszenie ilości materiału do nauki.”
- „Skupienie się na najważniejszych zagadnieniach.”
- „Jasne określenie oczekiwań wobec słuchaczy.”
- „Dostosowanie tempa nauczania do możliwości słuchaczy.”
- „Wprowadzenie systemu oceniania kształtującego.”
- „Więcej informacji zwrotnej od wykładowców.”
- „Stworzenie atmosfery wzajemnego wsparcia.”
- „Eliminacja rywalizacji między słuchaczami.”
- „Uświadomienie słuchaczom, że ocena to nie wszystko.”

²⁰ KOWALSKA, G., & GRZYB, B. (2015). Stres w życiu człowieka – ujęcie teoretyczne. *ROK IX NUMER 4/2015* (29), 379.

Gajda, E. M. I. L. I. A., & Biskupek-Wanot, A. G. N. I. E. S. Z. K. A. (2020). Stres i jego skutki. *Aktywność fizyczna i problematyka stresu*, 7, 84-93.

Leśniewska, G. (2015). Stres a równowaga życiowa. *Studia i Prace WNEiZ US*, (40/2), 119-129.

Wśród propozycji respondentów dominują te związane ze zmianą podejścia do oceniania, zwiększeniem indywidualizacji i zmniejszeniem nacisku na wyniki. Wiele osób postuluje również wprowadzenie bardziej zróżnicowanych metod oceniania, takich jak projekty, prezentacje czy ćwiczenia praktyczne.

Warto zauważyć, że część respondentów wskazuje na potrzebę zmiany systemu oceniania w kierunku bardziej motywującego i wspierającego rozwój słuchaczy. Proponują oni między innymi zmniejszenie liczby sprawdzianów, obniżenie progu zaliczeniowego, wprowadzenie systemu oceniania kształtującego oraz zwiększenie liczby zajęć praktycznych.

Oceny zniekształcają postrzeganie własnych umiejętności przez słuchaczy

Wyniki badania wskazują, że większość respondentów zgadza się ze stwierdzeniem, że ich oceny odzwierciedlają ich rzeczywistą wiedzę i umiejętności (54,92%). Jednakże, spora część badanych ma wątpliwości w tej kwestii (37,65%). Co więcej, 22,89% respondentów przyznaje, że zdarza im się zaniżać swoje umiejętności z powodu niskich ocen, co może wskazywać na to, że oceny mogą wpływać na samoocenę słuchaczy. Jednocześnie, tylko niewielka część badanych (5,12%) przyznaje, że zdarza im się przeceniać swoje umiejętności z powodu wysokich ocen.

Oceny oparte na różnych kryteriach (np. testy, prace pisemne, ćwiczenia praktyczne) dają różne informacje o poziomie wiedzy słuchaczy:

Jakie są Twoje ulubione metody sprawdzania wiedzy/oceniania w Szkole Policji.

Udział w ćwiczeniach praktycznych	212
Testy	69
Prace pisemne	19
Prezentacje	15
Projekty	8
Brak	7

Można zauważyć, że zdecydowana większość respondentów preferuje udział w ćwiczeniach praktycznych jako metodę sprawdzania wiedzy (63,86%). Testy są drugą najpopularniejszą metodą (20,78%), a następnie prace pisemne (5,72%) i prezentacje (4,52%). Projekty są najmniej popularną metodą (2,41%).

Wyniki te sugerują, że słuchacze uważają praktyczne metody oceniania za bardziej wartościowe i odzwierciedlające ich rzeczywiste umiejętności niż tradycyjne metody,

takie jak testy czy prace pisemne. Może to wynikać z faktu, że ćwiczenia praktyczne pozwalają na zastosowanie wiedzy teoretycznej w praktyce, co jest szczególnie istotne w kontekście szkolenia policyjnego.

Oceny wpływają na wybór ścieżki kariery przez słuchaczy

Wyniki badania wskazują na to, że oceny w pewnym stopniu wpływają na decyzje dotyczące wyboru ścieżki kariery. 48,49% respondentów przyznaje, że bierze pod uwagę niskie oceny z pewnych przedmiotów, a 18,37% rezygnuje z pewnych ścieżek kariery z powodu obawy przed niskimi ocenami. Jednocześnie, większość respondentów nie zgadza się ze stwierdzeniem, że oceny ograniczają ich możliwości wyboru ścieżki kariery (73,79%), co sugeruje, że wpływ ocen na ten aspekt jest ograniczony.

Dyskusja

Przykładowe wypowiedzi słuchaczy:

Oceny nie odzwierciedlają poziomu naszej wiedzy. Umiejętność praktycznego zastosowania nabytej wiedzy – w stresowej sytuacji etc. – jest prawdziwym testem, a nie test na zajęciach. Zaangażowanie w naukę jest na ogół podstawowym zadaniem osoby dążącej do samodoskonalenia. Ocenianie następuje pewnym kluczem, który odnosi się do "obiektywnych" kryteriów, które nie dostosowują się do indywidualnych osób. Jednakowy system nie wartościuje umiejętności posiadanych przez poszczególne osoby – należałoby kłaść nacisk na umiejętność zrobienia/przeprowadzenia czegoś, a nie na wpisanie oceny i zaliczeniu danej partii materiału.

Oceny w szkole nie do końca odzwierciedlają wiedzę, jaką posiada słuchacz. Przez natłok obowiązków, słuchacze nie zawsze są w stanie rzetelnie przygotować się do każdego zajęcia, co później negatywnie wpływa na oceny z jakiegoś przedmiotu. Nie oznacza to jednak, że słuchacz nie ma wiedzy na sprawdzany temat. Oceny są jak najbardziej w porządku, motywują wielu słuchaczy do jakiegokolwiek przyswajania wiedzy z zajęć. Uważam jednak, że nie zawsze prezentują one rzeczywiste odzwierciedlenie wiedzy danej osoby.

Starodawne ocenianie słuchaczy, może to wpływać negatywnie na psychikę i nie gwarantuje, że przekazana wiedza będzie skutecznie używana w życiu, może to powodować dla niektórych osób masę problemów związanych z pracą w policji oraz niekorzystnie wpłynąć na zdrowie poprzez zbyt dużą ilość stresu, którą nie każdy potrafi rozładować, bo po prostu nie wie jak, a stres pracując w policji powinien być przez nas kontrolowany, a nie na odwrót, miłego dnia.

Często system 0-1, wymagania dotyczące 100% poprawności na zaliczenie, brak możliwości wykorzystania synonimów, jedynie regułka co do "kropki i przecinków" - słowo w słowo z podręczników bądź ustaw. Dodatkowo wstawianie 1 za dobrowolne udzielenie odpowiedzi na pytanie "rzucone w eter" demotywuje do czynnego angażowania się w zajęcia.

Uzyskane wyniki badania wskazują na złożoność i niejednoznaczność wpływu ocen na proces uczenia się w Szkole Policji. Z jednej strony oceny mogą pełnić funkcję motywującą, zachęcając do nauki i wskazując obszary wymagające poprawy. Z drugiej strony, mogą być źródłem stresu i lęku, co negatywnie wpływa na efektywność nauki i może prowadzić do zniekształcenia samooceny.

Badanie potwierdza, że tradycyjne metody oceniania, takie jak testy i egzaminy, nie zawsze są adekwatne do potrzeb współczesnej edukacji. Słuchacze preferują bardziej praktyczne formy oceniania, które pozwalają na zastosowanie wiedzy w rzeczywistych sytuacjach. Wyniki te są zgodne z obserwacjami J. Morbitzera (2009, 2010, 2011), który podkreśla potrzebę dostosowania metod nauczania i oceniania do wyzwań współczesnego świata.

W kontekście wyników badania, warto zwrócić uwagę na fakt, że większość respondentów (54,92%) zgadza się ze stwierdzeniem, że ich oceny odzwierciedlają ich rzeczywistą wiedzę i umiejętności. Jednakże, spora część badanych (37,65%) ma wątpliwości w tej kwestii, a 22,89% przyznaje, że zdarza im się zaniżać swoje umiejętności z powodu niskich ocen. Sugeruje to, że system oceniania może wpływać na samoocenę słuchaczy, co z kolei może mieć konsekwencje dla ich motywacji i zaangażowania w naukę.

Podsumowanie

Przeprowadzone badanie dostarcza cennych informacji na temat wpływu ocen na słuchaczy Szkół Policji. Wyniki wskazują na potrzebę dalszych badań nad tą kwestią oraz konieczność wprowadzenia zmian w systemie oceniania, które uwzględnią zarówno jego pozytywne, jak i negatywne aspekty. Ważne jest, aby ocenianie było narzędziem wspierającym rozwój słuchaczy, a nie czynnikiem stresogennym. Wnioski te są zgodne z poglądami Michała Kowalewskiego (2016), który podkreśla wielowymiarowość skutków oceniania oraz potrzebę jego dostosowania do indywidualnych potrzeb uczniów. Jakie wnioski płyną dla nauczyciela policyjnego?

- **Różnorodność metod oceniania:** W celu uniknięcia wad związanych z tradycyjnymi formami oceny, warto stosować różnorodne metody, takie jak projekty, prezentacje, symulacje czy testy praktyczne.
- **Indywidualne podejście:** Każdy kursant jest inny, dlatego ważne jest, aby nauczyciel dostosował metody oceny do indywidualnych potrzeb i możliwości każdego z nich.
- **Klarowne kryteria oceniania:** Jasno określone kryteria oceniania pozwalają kursantom zrozumieć, czego się od nich oczekuje i ułatwiają obiektywną ocenę.
- **Stworzenie przyjaznej atmosfery:** Nauczyciel powinien stworzyć w klasie atmosferę zaufania i wzajemnego wsparcia, która zmniejszy stres związany z oceną.
- **Ciągła refleksja:** Nauczyciel powinien regularnie analizować wyniki oceniania i wprowadzać niezbędne zmiany w swoich metodach pracy.

Oceny nie biorą się znikąd...

Zakładając najbardziej pożądaną relację celów, czyli wspólny rozwój nauczyciela i słuchacza nie można ot tak stwierdzić, że jak się słuchacz będzie uczył, to będzie miała dobre oceny, a nauczyciel albo ma to „coś” i nie musi się rozwijać, albo tego „czegoś” nie ma i już nic mu nie pomoże. Słuchacz dopiero uczy się tego „jak się uczyć” i tu niewątpliwie pojawia się dydaktyk, który w pełni swojej świadomości, będzie stosował wiedzę merytoryczną, a przed wszystkim dydaktyczną, w jaki sposób zarazić słuchacza chęcią, w jaki sposób nakłonić go do zaangażowania i przekonania, że sam słuchacz jest motorem napędowym nauki. Zakres wiedzy jest szeroki i sposób jej przekazania wymaga doboru właściwych metod. Kategorii metod nauczania jest wiele, począwszy od tradycyjnych metod wykładowych, poprzez metody aktywizujące i problemowe, na metodach hybrydowych łączących zalety innych, kończąc. Skuteczne zastosowanie metod, w zależności od charakterystyki materiału, będzie miało niewątpliwie przełożenie w postaci lepszych wyników osiągniętych przez słuchaczy. Pozwalają również na szerszą informację zwrotną dla nauczyciela w perspektywie jego skuteczności. Lekcja lekcji nierówna – doświadczenia słuchaczy nie pozostawiają wątpliwości.

Jak zatem dobrać metody tak, aby lekcje były ciekawe i dawały wymierny efekt?

SATYSFAKCUJĄCA AKTYWIZACJA, CZYLI WPŁYW DOBORU METOD I TECHNIK NAUCZANIA NA ZADOWOLENIE Z REALIZACJI ZAJĘĆ

Efektywność w nauczaniu w dużej mierze koreluje z osiąganiem w trakcie tego procesu zadowolenia i satysfakcji, zarówno przez nauczyciela z wykonywanej pracy, jak i przez uczniów z osiągniętych wyników. Aby uczestnicy procesu nauczania mogli taki stan osiągnąć, niezbędne jest wystąpienie wielu komponentów, takich jak pasja i motywacja nauczyciela, sprzyjające relacje nauczyciela z uczniami, indywidualne podejście nauczyciela do uczniów, pozytywne nastawienie i motywacja uczniów, ale też kreatywność nauczyciela w zakresie stosowanych metod i technik nauczania, łącznie z wykorzystaniem dostępnych dziś powszechnie nowoczesnych technologii. Stosowanie różnorodnych metod dydaktycznych pozwala nauczycielom dostosować proces nauczania do potrzeb słuchaczy, uwzględniając ich indywidualne predyspozycje, zainteresowania oraz poziom wiedzy.

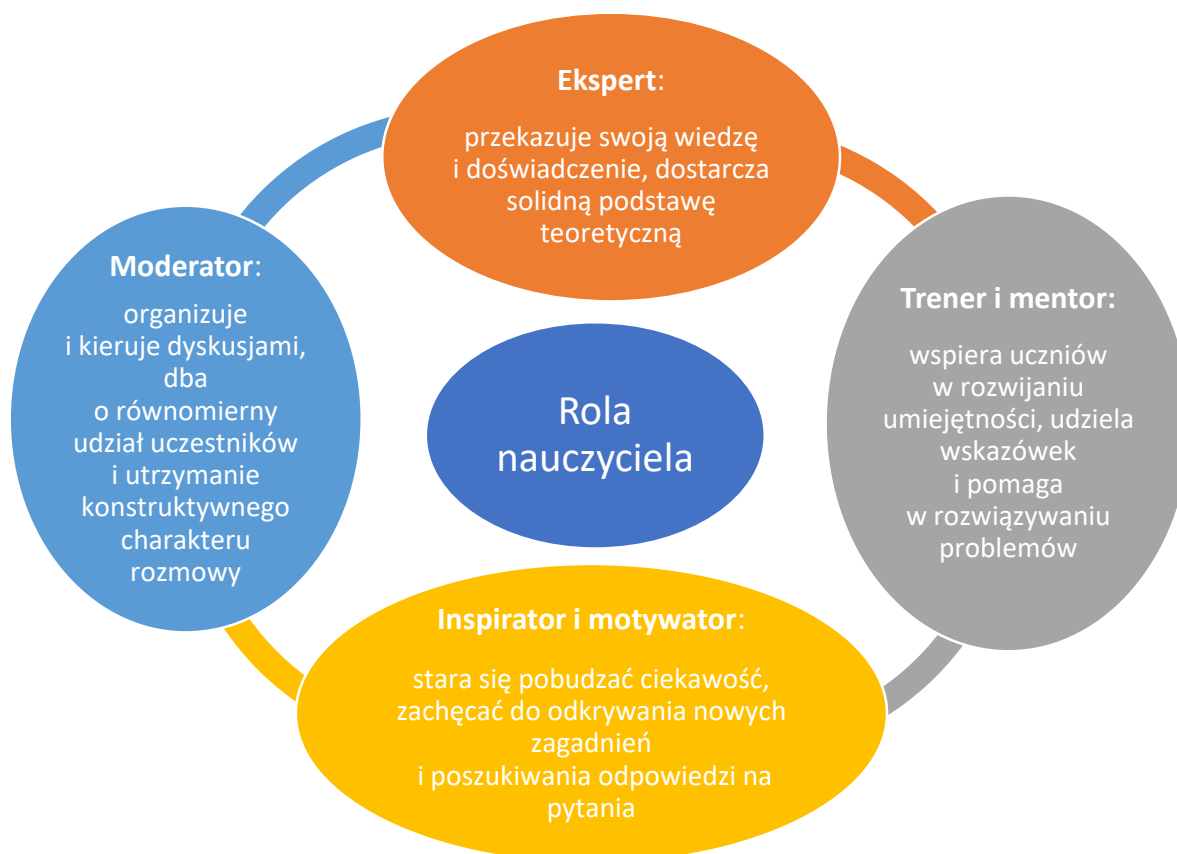
Programy szkoleń oraz doskonalenia zawodowego funkcjonujące w systemie kształcenia policjantów, wskazują środki dydaktyczne oraz metody nauczania proponowane przez autorów tych programów, którzy uznali je za optymalne do osiągnięcia celów kształcenia. Z jednej strony jest to wygodne dla nauczycieli, którzy dostają gotową propozycję i nie muszą się zastanawiać nad doбором właściwej metody przeprowadzenia zajęć dydaktycznych. Z drugiej zaś strony hamuje to inicjatywę i kreatywność nauczycieli, którzy ze względu na znajomość grupy szkoleniowej, własne doświadczenia oraz indywidualne predyspozycje, nierzadko mają ciekawsze pomysły na realizację zajęć.

Przed wszystkim, trzeba sobie jasno powiedzieć, że programy szkoleń i doskonalenia zawodowego w Policji, często funkcjonują niezmiennie (zwłaszcza w zakresie proponowanych metod kształcenia) przez kilka, a nawet kilkanaście lat, i nie nadążają za zmianami kulturowymi, socjologicznymi, czy też możliwościami technicznymi. Poza tym, zespoły programowe w trakcie swoich prac, koncentrują się głównie na zawartości merytorycznej tych programów, powielając w zasadzie „oklepane” i nieoryginalne metody przekazywania treści i kształcenia umiejętności. Z drugiej strony, większość funkcjonujących programów zawiera wskazówkę, że wymienione metody są jedynie propozycją, a nauczyciel może skorzystać z innych, o ile ich zastosowanie pozwoli osiągnąć cele kształcenia.

Biorąc pod uwagę fakt, że mamy do czynienia z nauczaniem osób dorosłych, pamiętać należy, że dorośli lepiej i chętniej uczą się wtedy, gdy:

- mogą odnieść się do własnych doświadczeń życiowych i zawodowych,
- mogą aktywnie zaangażować się w proces nauczania,
- mogą kształcić umiejętności poprzez działanie,

- proces nauczania daje pewną elastyczność w zakresie sposobu realizacji zajęć,
- przekazywanie wiedzy odbywa się w oparciu o jej kontekstualizację,
- są dostatecznie zmotywowani,
- zajęcia odbywają się w oparciu o nauczanie problemowe, współpracę i networking,
- w procesie nauczania występuje regularny feedback.



Rys. 1. Rola nauczyciela w procesie dydaktycznym.

Źródło: Opracowanie własne.

Zamiast tradycyjnych wykładów, warto angażować słuchaczy w dyskusje, debaty, warsztaty, grupy robocze i projekty wymagające aktywnego uczestnictwa i współpracy. Warto ponadto w ramach zajęć dydaktycznych zaproponować studium przypadku, czy analizy problemowe, pozwalające na rozwiązywanie sytuacji występujących w rzeczywistości. W kształceniu umiejętności dobrze jest wykorzystywać takie metody jak symulacje, gry edukacyjne, czy role-playing, pozwalające na praktyczne zastosowanie nauczanych treści w kontrolowanych warunkach zbliżonych do rzeczywistych.

W niniejszym opracowaniu odchodzimy od tradycyjnego klasyfikowania i podziału metod nauczania, których w literaturze przedmiotu można znaleźć wiele. W praktyce i tak rzadkością jest realizowanie zajęć jedną konkretną metodą. Najczęściej poszczególne

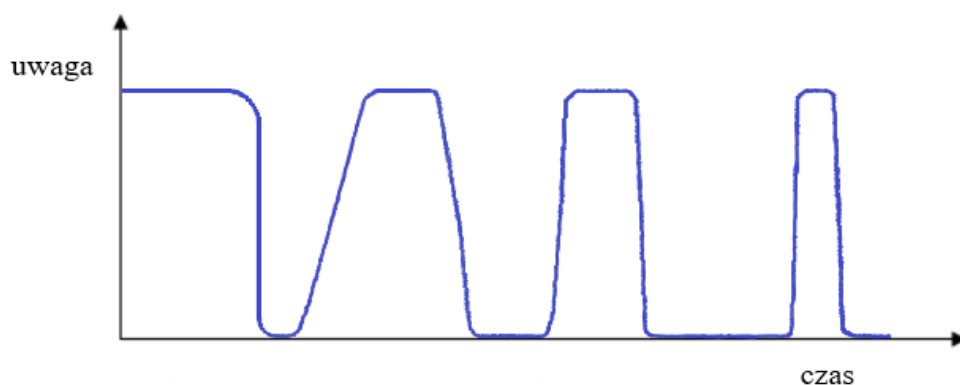
gólne metody przeplatają się i uzupełniają. Zdarza się też, że niektóre metody są wykorzystywane w innych, jako techniki nauczania. Doświadczony nauczyciel, powinien mieć swój własny, oryginalny i niepowtarzalny katalog metod i technik oraz wiedzę, jak i kiedy z nich korzystać.

Spróbujmy zatem przeanalizować niektóre z metod, gdyż tylko poprawne ich zastosowanie jest w stanie przynieść oczekiwane efekty, a jednocześnie sprawiać przyjemność i satysfakcję nauczycielowi i uczącym się.

Wykład

Jak wskazano wyżej, w miarę możliwości powinniśmy rezygnować z realizacji zajęć metodą tradycyjnego wykładu na rzecz metod aktywizujących. Niekiedy jednak istnieje potrzeba przekazania słuchaczom nowych, nieznanych im treści teoretycznych, w związku z czym przeprowadzenie wykładu staje się koniecznością. Postarajmy się wówczas wprowadzić jak najwięcej elementów interaktywnych, aktywizujących słuchaczy. Z tradycyjnego, nierzadko nudnego, wykładu mogą wtedy wyjść fascynujące i atrakcyjne zajęcia.

Podstawowym warunkiem skuteczności tej metody jest utrzymanie uwagi odbiorcy na treści wykładu. Oczekujemy, że słuchacz będzie „aktywnie” śledził słowa wykładowcy, czyli będzie starał się zrozumieć prezentowane treści i łączył je w logiczną całość z wiadomościami już posiadanymi. Naturalnym procesem będzie tu znużenie słuchacza jednostajną aktywnością. Poziom uwagi będzie spadał wraz z czasem trwania wykładu. Proces ten prezentuje poniższy wykres.



Rys. 2. Poziom uwagi w zależności od upływającego czasu.

Źródło: Kruszewski K: „Sztuka nauczania”, Wydawnictwo Naukowe PWN 2012, s. 152.

Należy wykorzystywać wszelkie zabiegi, które będą uatrakcyjniały wykład i tym samym zmniejszały jego jednostajny charakter. Pomocne będzie takie zorganizowanie treści wykładu, aby podkreślały jego kluczowe zagadnienia. Dlatego przygotowując wykład należy odpowiedzieć sobie na pytania:

- Co chcę przez wykład osiągnąć, jakie wiadomości muszą zostać zapamiętane?
- Czemu te wiadomości będą służyły?

- Jakie treści będą służyły dla „odpoczynku” odbiorców? (przykłady, anegdoty, metafory związane z tematem wykładu)? Odpowiedni humor może rozluźnić atmosferę i uczynić wykład przyjemniejszym.
- Czy mogę zaangażować inne zmysły, np. zmysł wzroku pokazując coś lub prezentując za pomocą slajdów, filmu, grafiki itp.?
- Czy jestem wystarczająco przekonany o tym, iż prezentowane przeze mnie treści są trafne i ważne tak, abym mógł „zarazić” tym słuchacza?
- Do jakich aktualnych wydarzeń z życia mogę się odnieść, aby bardziej zaciekawić słuchaczy, zaangażować ich do aktywnego uczestnictwa.

Bardzo ważne jest logiczne uporządkowanie treści wykładu. Chronologia wykładu powinna wyglądać tak, aby wyraźnie można było wyodrębnić **3 jego etapy**:

Etap wstępny	▪ przedstawienie tematu wykładu oraz jego głównych tez,
	▪ podanie literatury bądź przepisów związanych z prezentowaną tematyką,
	▪ wskazanie możliwości zastosowania przekazywanej wiedzy.
Etap główny	▪ realizacja poszczególnych tez wykładu,
	▪ podanie słuchaczom wiadomości gotowych do zapamiętania
Etap końcowy	▪ zwięzłe podsumowanie treści nawiązując do kluczowych elementów wykładu,
	▪ udzielenie odpowiedzi na pytania słuchaczy.

Dlaczego warto stosować pomoce wizualne?

- **Przyciągają uwagę:** wizualizacje mają talent do przyciągania uwagi. Badania sugerują, że ludzie przetwarzają informacje wizualne szybciej i skuteczniej niż sam tekst. To natychmiastowe zaangażowanie przygotowuje grunt pod dynamiczny wykład.
- **Ułatwiają zrozumienie:** Złożone koncepcje często znajdują jaśniejszą ścieżkę dzięki wizualizacjom. Wykresy, grafy i diagramy mogą uprościć skomplikowane pomysły, czyniąc je bardziej przystępnymi i zrozumiałymi dla słuchaczy.
- **Angażują wielozmysłowo:** Wizualizacje wykorzystują wielozmysłową naturę uczenia się słuchaczy. W połączeniu z wypowiedzianymi słowami tworzą potężny duet, który przemawia do słuchowców i wzrokowców, promując kompleksowe zrozumienie.

Jakie pomoce wizualne?

- Grafiki i diagramy – grafika rozkłada zawile pomysły na prostsze elementy. Dobrze zaprojektowany wykres może rozwikłać zawile relacje, sprawiając, że najbardziej zniechęcające tematy stają się przystępne. Badania wskazują, że ludzie przetwarzają informacje wizualne znacznie szybciej niż tekst. Grafika zapewnia skrót do zrozumienia, umożliwiając słuchaczom szybkie zrozumienie podstawowych pojęć.
- Elementy multimedialne – wspomagają zapamiętywanie i retencję. Połączenie bodźców wzrokowych i słuchowych poprawia kodowanie pamięci. Badania pokazują, że informacje prezentowane za pośrednictwem wielu kanałów sensorycznych są lepiej zapamiętywane. Interaktywne elementy multimedialne zachęcają do aktywnego zaangażowania. Filmy i animacje przyciągają uwagę historiami. Film demonstrujący policyjną interwencję, sposób zabezpieczenia śladu czy przesłuchanie podejrzanego dodaje dynamiki, zaspokajając potrzeby różnych stylów uczenia się.
- Quizy i ankiety – przekształcają biernych słuchaczy w aktywnych uczestników. Słuchacze bezpośrednio angażują się w treści, przyczyniając się do dynamicznego środowiska uczenia się. Oceny w czasie rzeczywistym natychmiast mierzą zrozumienie, umożliwiając nauczycielom szybkie zajęcie się nieporozumieniami i dostosowanie dużego wykładu do potrzeb słuchaczy.

Aktywne dyskusje

Magia aktywnych dyskusji przekształca sale wykładowe w tętniące życiem centra wspólnej nauki. Słuchacze dzielą się pomysłami, dzięki czemu wykłady są angażujące. Aktywne dyskusje wspierają wspólne uczenie się i wzbogacają krytyczne myślenie. W miarę możliwości warto stosować poniższe techniki:

- Podział na małe grupy: podziel słuchaczy na mniejsze grupy w celu przeprowadzenia dyskusji. Zachęca to do aktywnego uczestnictwa i zapewnia, że każdy głos zostanie wysłuchany.
- Myślenie w parach – dzielenie się: poproś słuchaczy, aby pomyśleli indywidualnie, a następnie połączyli się w pary, aby podzielić się swoimi przemyśleniami przed przedstawieniem ich do dyskusji w większej grupie. Sprzyja to indywidualnej refleksji, po której następuje dialog oparty na współpracy.
- Zadawanie pytań sokratejskich: zadawaj otwarte pytania, które stymulują myślenie i zachęcają do głębszej analizy. Skieruj uwagę słuchaczy na odkrywanie koncepcji z wielu perspektyw.
- Dyskusje oparte na przypadkach: przedstawianie rzeczywistych scenariuszy, które wymagają analizy i podejmowania decyzji. Słuchacze angażują się w ożywione debaty, badając możliwe rozwiązania.

Kolejną kwestią jest zaangażowanie w zajęcia możliwie maksymalnej liczby (najlepiej wszystkich) osób. Powstaje pytanie jak zachęcić słuchaczy do aktywnego udziału

w dyskusjach, quizach itp. Istnieją pewne techniki, które umożliwiają nauczycielom inicjowanie i podtrzymywanie znaczących rozmów z uczniami i między nimi:

- **Budowanie zaufania:** nadaj przyjazny ton, który zachęca do szanowania odmiennych poglądów i różnorodnych perspektyw. Stwórz środowisko, w którym słuchacze czują się komfortowo, dzieląc się swoimi przemyśleniami.
- **Aktywne słuchanie:** aktywne słuchanie wypowiedzi grupy uczniów w dużych klasach, przy jednoczesnym potwierdzaniu ich pomysłów i sygnalizowaniu, że ich wkład jest ceniony.
- **Czas oczekiwania:** pozwól na przerwy po zadaniu pytania, dając uczniom czas na zebranie myśli przed udzieleniem odpowiedzi. Dostosowuje się to do różnych stylów myślenia i zachęca do uczestnictwa.
- **Zachęcanie do cichych wypowiedzi:** upewnij się, że cisi uczniowie mają szansę zabrać głos, bezpośrednio zapraszając ich do rozmowy.

Pokaz

To metoda dydaktyczna służąca do nauczania prostych czynności praktycznych, kształcenia umiejętności motorycznych. Zajęcia prowadzone tą metodą wymagają wzorcowego zaprezentowania nauczanej czynności przez osobę prowadzącą i dokładnego omówienia jej poszczególnych elementów. Następnie ćwiczenie zaprezentowanej czynności przez uczestników zajęć pod kontrolą i nadzorem prowadzącego, aż do nabycia pełnej sprawności jej wykonania. Zajęcia powinny być prowadzone w grupie, której liczebność gwarantuje swobodne, praktyczne wykonywanie zadań jednocześnie przez wszystkich uczestników.

Elementy pokazu:

Część wstępna	▪ przedstawić cel oraz organizację zajęć
	▪ podać przepisy lub literaturę, na podstawie której prowadzone są zajęcia
	▪ umotywować grupę do aktywnego uczestnictwa
Część główna	▪ demonstracja nauczanej czynności w normalnym tempie
	▪ demonstracja czynności w tempie zwolnionym z omówieniem i zaznaczeniem jej poszczególnych faz i kluczowych elementów (tzw. węzłów)
	▪ zadaniowanie słuchaczy z ponownym dokładnym zaprezentowaniem ćwiczonej umiejętności (w całości lub z podziałem na fazy w przypadku, gdy czynność jest zbyt skomplikowana, aby powtarzać ją od razu w całości)
	▪ ćwiczenie czynności (kolejnych faz) przez słuchaczy pod nadzorem i instruktażem prowadzącego
	▪ sprawdzenie wyników kształconej umiejętności, poprzez jej wykonanie w normalnym tempie przez słuchaczy

Część końcowa	▪ zwrócenie uwagi na kluczowe elementy ćwiczonej czynności i na elementy, które sprawiały największy problem ćwiczącym
	▪ wskazanie na praktyczne korzyści wynikające z wykształcenia nowej umiejętności, na możliwości jej zastosowania

Przy organizacji i realizacji zajęć tą metodą należy pamiętać:

- o stworzeniu takich warunków, aby każdy z uczestników mógł bezpośrednio obserwować pokaz (czasami konieczne jest kilkukrotne powtórzenie pokazu, aby każdy element był widoczny dla słuchaczy będących z przodu, z tyłu i z boków),
- aby nauczana umiejętność była podzielona na fazy o odpowiednim stopniu trudności – możliwe do zapamiętania i odtworzenia przez osoby ćwiczące (dotyczy to przede wszystkim bardziej skomplikowanych, wieloelementowych umiejętności,
- o przekazywaniu bieżących informacji zwrotnych uczestnikom zajęć podczas ćwiczeń – pozytywnych (o tym, co wykonują prawidłowo) oraz negatywnych (co wykonują błędnie i w jaki sposób muszą to poprawić).

Ćwiczenia jako jeden z elementów pokazu odgrywają niezwykle ważną rolę, nawiasem mówiąc w dydaktyce ćwiczenia funkcjonują również jako samoistna metoda.

- wyrabiają umiejętność zastosowania przyswojonej wiedzy,
- kształtują umiejętność twórczego wykorzystania wiedzy w praktyce,
- dają możliwość poszukiwania najlepszych i najbardziej efektywnych sposobów realizacji kształconej umiejętności.

Ćwiczenia praktyczne nie tylko pogłębiają zrozumienie przekazywanych treści i kształconych umiejętności, wzmacniają także zastosowanie wiedzy teoretycznej w praktyce, a ponadto:

- zapewniają słuchaczom fizyczne doświadczenia, które odzwierciedlają koncepcje teoretyczne, jednocześnie sprawiając, że abstrakcyjne idee stają się bardziej zrozumiałe,
- wzmacniają techniki uczenia się poprzez aktywne zaangażowanie w nowe tematy, prowadząc do lepszego zapamiętywania i zrozumienia,
- łączą naukę teoretyczną z rzeczywistymi scenariuszami, przygotowując słuchaczy do radzenia sobie z wyzwaniami, które napotkają w swojej karierze,
- wymagają krytycznego myślenia, rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji, wspierając wszechstronne umiejętności niezbędne do osiągnięcia sukcesu.

Analiza (studium) przypadku

Ta metoda dydaktyczna polega na analizowaniu konkretnych zdarzeń, dzięki czemu łatwiej zrozumieć wszystkie zjawiska podobne do analizowanego. Jej główną zaletą jest umożliwienie uczestnikom szkolenia podejmowania decyzji na podstawie krytycznej analizy danych. Mają okazję przyjrzeć się realnym (a nie „książkowym”) przykładom działań innych ludzi i wyciągnąć z nich wnioski istotne dla siebie. Studium przypadku kształtuje takie umiejętności, jak: krytyczna analiza informacji, prezentacja własnych opinii, praca zespołowa.

Przebieg zajęć:

Diagnoza sytuacji	Na podstawie otrzymanego od nauczyciela albo samodzielnie wyszukanego opisu konkretnego zdarzenia (procesu), słuchacze odpowiadają na pytania: ▪ Co się zdarzyło? ▪ Jakie były tego przyczyny? ▪ Jaki problem pojawia się w związku z tym zdarzeniem? ▪ Jakie konflikty pojawiają się w zdarzeniu? ▪ Dlaczego ktoś postąpił (czuł się) w określony sposób?
Poszukiwanie rozwiązań	Słuchacze szukają odpowiedzi na pytania: ▪ Jakie są sposoby rozwiązywania konfliktu? ▪ Jakie kryteria powinno się przyjąć, by podjąć najlepszą decyzję? ▪ Jaką decyzję ty byś podjął (podjęła)? ▪ Jakie ważne dla ciebie wartości są włączone w konflikt?
Przewidywanie następstw	Słuchacze analizują wszystkie propozycje rozwiązania problemu, odpowiadając na pytania: ▪ Jakie mogą być następstwa poszczególnych rozwiązań? ▪ Które z nich są pozytywne, a które negatywne? ▪ Jakie mogą być następstwa decyzji uznanej przez ciebie za najlepszą, biorąc pod uwagę różne aspekty problemu (np. dobra realizacja zadania, stosunki z innymi osobami, wpływ na środowisko naturalne)? ▪ Które z tych następstw są zgodne z ważnymi dla ciebie wartościami, a które są z nimi w konflikcie? ▪ Jak zareagujesz na ten konflikt?
Dyskusja nad proponowanymi rozwiązaniami	Słuchacze prezentują rezultaty przeprowadzonej przez siebie analizy, przedstawiają argumenty i wymieniają opinie.

Przeniesienie wniosków na sytuację w świecie realnym	Słuchacze odpowiadają na następujące pytania: ▪ Jakie widzisz podobieństwo opisanego wydarzenia do sytuacji, którą znasz ze swojego życia? ▪ Jakie wnioski z analizy przypadku mogą być przydatne dla twoich działań w sytuacjach, z którymi stykasz się bezpośrednio?
--	--

Symulacja, inscenizacja (role-playing)

To rodzaje gier dydaktycznych służących do kształcenia zachowań zawodowych, umiejętności dokonywania wyboru odpowiedniego sposobu działania i podejmowania decyzji. Polegają na stworzeniu sytuacji przedstawiającej wybrany fragment „rzeczywistości” w sposób uproszczony, wg zaplanowanego scenariusza. Dzięki tym metodom słuchacze mają szansę stosować w praktyce, w bezpiecznych warunkach, wcześniej zdobytą wiedzę i umiejętności.

Odgrywanie konkretnych ról przez słuchaczy, umożliwia im przećwiczenie realnych scenariuszy, co pomaga w zrozumieniu i utrwaleniu wiedzy teoretycznej. Pozwala też na rozwijanie umiejętności komunikacyjnych, empatii, asertywności i rozwiązywania konfliktów. Słuchacze uczą się jak reagować w różnych sytuacjach, co zwiększa ich pewność siebie. Ćwiczący mają możliwość zastosowania i wypróbowania własnych koncepcji rozwiązania zadania zawodowego w poczuciu bezpieczeństwa i braku realnych konsekwencji.

Można je zastosować w ramach zajęć z zakresu kształtowania umiejętności przeprowadzenia rozmowy, np. z osobą zgłaszającą jakąś sprawę policjantowi, z uczestnikami konfliktu lub interwencji, jak również w bardziej skomplikowanych, kompleksowych czynnościach zawodowych takich jak przeszukanie, oględziny itp.

Metody te są bardzo atrakcyjne i słuchacze chętnie w nich uczestniczą, jednak wymagają od nauczyciela poświęcenia stosunkowo dużej ilości czasu na właściwe przygotowanie się do ich realizacji.

Przygotowanie się do zajęć

Przygotowując realizację zajęć za pomocą tej metody należy pamiętać, aby scenariusz dobrze odzwierciedlał zaplanowany cel zajęć. Powinien zawierać odpowiednie „bodźce” wywołujące pożądane zachowania u osób ćwiczących. Role dla aktorów powinny być jasne i jednoznacznie określać zadania. Na etapie planowania należy przewidzieć miejsce realizacji zajęć oraz potrzebne rekwizyty.

Pomysł, koncepcja

To kluczowy moment przygotowania, należy wykazać się jak największą kreatywnością w opracowaniu scenariusza, doboru zadania dla ćwiczących, a także postarać się przewidzieć i uwzględnić możliwe sytuacje niestandardowe, które mogą wydarzyć się w trakcie realizacji zajęć. Scenariusz powinien być tak opracowany, aby nie zezwalał słuchaczom na wykraczanie poza wyznaczone ramy. Istotą jest to, by słuchacze wykorzystali swoją pomysłowość oraz aktywność dla opracowania najlepszego rozwiązania mieszcząc się w obrębie narzuconych im ograniczeń, bez obchodzenia czy łamania ich.

W praktyce jednak niejednokrotnie zdarzają się sytuacje uniemożliwiające dokonanie symulacji czy inscenizacji oraz uzasadniające konieczność szybszego ich zakończenia.

Przykład:

Realizując symulację przeszukania pomieszczenia, nauczyciel wprowadził element zaskoczenia, polegający na tym, że już na początku czynności, ktoś zapukał do drzwi pomieszczenia, w którym odbywała się symulacja. Po ich otworzeniu przez słuchacza odgrywającego rolę policjanta, do pomieszczenia weszła osoba (wcześniej poinstruowana przez nauczyciela) z atrapą broni palnej i bez słowa zasymulowała oddanie strzałów do wszystkich słuchaczy odgrywających role policjantów.

W tej sytuacji trzeba zdecydować, czy kontynuować symulację przeszukania po uświadomieniu ćwiczącym możliwych konsekwencji nieostrożnego, bez wyobraźni zachowania, czy ją powtórzyć, czy przeprowadzić inną, z innymi już słuchaczami odgrywającymi wyznaczone role.

Założenie

Istotne jest, aby założenie było dostosowane do programu szkolenia lub doskonalenia, o odpowiedniej skali trudności odpowiadającej poziomowi i doświadczeniu słuchaczy biorących udział w zajęciach. W celu większego urealnienia zajęć, pomysły do założeń warto czerpać z rzeczywistych zdarzeń i sytuacji. Zdecydowanie korzystniejszym rozwiązaniem są również założenia pisemne, z których (w przeciwieństwie do założeń ustnych) więcej informacji mogą zapamiętać uczestnicy zajęć.

Miejsce realizacji

Optymalnym rozwiązaniem są pomieszczenia specjalistyczne służące do realizowania konkretnych zajęć metodami symulacyjnymi. Najlepiej jeżeli są przystosowane do możliwości prowadzenia obserwacji osób odgrywających role w scenie przez nauczyciela

i pozostałych słuchaczy, jak również wyposażone w sprzęt umożliwiający rejestrację symulowanej czynności. Oczywiście realia często nie nadążają za potrzebami i trzeba samemu przygotować pomieszczenie tak, aby było jak najbardziej funkcjonalne. Kwestia ustawienia mebli, rozmieszczenia niezbędnego wyposażenia itp. leży w sferze pomysłowości i kreatywności nauczyciela.

Rekwizyty

Wykorzystanie rekwizytów w trakcie realizacji symulacji lub inscenizacji ma na celu stworzenie pozorów realnej sytuacji, z którą słuchacze mogą zetknąć się w rzeczywistości. Oczywiście do rozważenia pozostaje kwestia czy wykorzystywać autentyczne przedmioty (broń, śpb, środki łączności, przedmioty wartościowe itp.), czy ich atrapy. Z jednej strony ich autentyczność urealnia sytuację i ma większe walory poznawcze, z drugiej trzeba wziąć pod uwagę kwestię bezpieczeństwa uczestników oraz obowiązujące przepisy prawa. Wykorzystanie broni palnej lub przedmiotów niebezpiecznych, może skutkować wypadkami w trakcie zajęć, zwłaszcza gdy uczestnikami są słuchacze z niewielkim doświadczeniem. Dlatego lepszym rozwiązaniem są atrapy tych przedmiotów. Podobnie z przedmiotami, których posiadanie jest zabronione (np. narkotyki, fałszywe banknoty, karty płatnicze itp.) – wykorzystanie ich imitacji jest raczej jedynym rozwiązaniem.

Elementy symulacji/inscenizacji

Część wstępna	▪ przedstawić cel oraz organizację zajęć
	▪ podać przepisy lub literaturę, na podstawie której prowadzone są zajęcia
	▪ umotywować grupę do aktywnego uczestnictwa
Część główna	▪ zapoznanie ze scenariuszem symulacji/inscenizacji
	▪ wyznaczenie osób – „aktorów”, które będą odgrywały role przewidziane w symulacji/inscenizacji
	▪ przekazanie „ról” dla aktorów oraz zadań dla pozostałych uczestników
	▪ wyjaśnienie wątpliwości związanych z przekazanymi zadaniami
	▪ odegranie „scenki”
	▪ wypowiedzi „aktorów” na temat odczuć związanych z odegranymi rolami
	▪ wypowiedzi obserwatorów o własnych spostrzeżeniach dotyczących tego, co w symulowanym „zadaniu zawodowym” zostało wykonane dobrze i dlaczego, a co proponowaliby wykonać inaczej i dlaczego
	▪ podsumowanie prowadzącego i podkreślenie najlepszych koncepcji zrealizowania zadania
Część końcowa	▪ ocena stopnia realizacji założonego celu (celów) zajęć
	▪ prowadzący podkreśla szczególną rolę osób – „aktorów”, które wzięły udział w symulacji/inscenizacji

Omówienie i podsumowanie zrealizowanych scenek

To wbrew pozorom najistotniejsza część tego typu zajęć. Podczas dyskusji nad poprawnością i sposobem realizacji zadania wynikającego z założenia do symulacji bądź inscenizacji, istnieje możliwość dostrzeżenia różnych punktów widzenia, różnych pomysłów, a także konsekwencji wynikających z przyjętego rozwiązania. Ważne jest, żeby uczulić słuchaczy obserwujących na potrzebę oceny sposobu wykonania zadania, a nie wykonujących. Warto przygotować karty obserwacji z określeniem obszarów, które podlegają ocenie. Ułatwi to słuchaczom przeprowadzenie analizy i udział w dyskusji. Istotne jest też zwrócenie uwagi na konieczność kompleksowej oceny wykonania zadania, z wyszczególnieniem zarówno pozytywnych, jak i negatywnych (według słuchaczy) elementów, mocnych i słabych stron przyjętego rozwiązania.

Nie bez znaczenia jest również kolejność wypowiedzi. Najpierw pozwalamy wypowiedzieć się tym, którzy odgrywali wyznaczone w scenie role. Mogą oni z własnej perspektywy dokonać oceny realizacji zadania, wskazać elementy utrudniające, a także przedstawić proces podejmowania decyzji mających wpływ na sposób postępowania. W następnej kolejności wypowiadają się słuchacze, którzy nie brali udziału w scenie, wskazując punkt widzenia osoby obserwującej z boku jej przebieg oraz przedstawiając swoje uwagi i pomysły na realizację zadania. Całość podsumowuje nauczyciel, odnosząc się do wcześniejszych wypowiedzi i przekazując czytelną informację zwrotną do słuchaczy, dotyczącą najlepszego rozwiązania na realizację zadania.

Ufam, że przekazane informacje zachęcą czytelników do refleksji nad własnym warsztatem nauczyciela, do próby wypracowania optymalnych sposobów i metod realizacji zajęć dydaktycznych, uwzględniających zakładane cele kształcenia, poziom i doświadczenie grupy dydaktycznej, a także indywidualne preferencje i predyspozycje, wnosząc do zajęć energię i ducha aktywnej nauki. Idealna metoda przeprowadzenia zajęć w praktyce nie istnieje, pomysłowość, kreatywność i zaangażowanie nauczyciela jest czynnikiem decydującym o powodzeniu i skuteczności kształcenia. A stąd już prosta droga do osiągnięcia zadowolenia i satysfakcji z wykonywania tego niełatwego zawodu.

W każdej metodzie musi być kolejność...

Najstaranniej dobrana metoda nauczania będzie zawsze stosowana w ramach jednostki dydaktycznej. Aby mogła być skuteczna, konieczne jest usystematyzowanie elastycznego doboru metod w strukturę lekcji. Biorąc pod uwagę najprostszy podział na ogniwa wstępne, rozwinięcie i fazę końcową, dobór metody ma kluczowe znaczenie na przebieg każdego z nich. Inaczej należy się skomunikować z grupą, inaczej przygotować ocenę pracy w zależności od metody. Wskazany jest stosowanie różnych metod na poszczególnych etapach zajęć. Motywowanie, projektowanie zajęć czy pokaz wymagają innego wstępu, rozwinięcie w zajęciach ćwiczeniowych również będzie wymagało zróżnicowanych środków dydaktycznych i sposobów oceniania; metoda pracy w grupach, choć podobna, w zasadzie może kompletnie odmienić poszczególne ogniwa zajęć. Wszechobecna digitalizacja pozwala na stosowanie nowych narzędzi w ogniwie kontroli wiedzy oraz metodach problemowych.

Łańcuch ogniw nauki jest silny, a metody dydaktyczne stanowią pomosty, dzięki którym możliwa jest interdyscyplinarność i ciągłość procesu.

JAK ŁAŃCUCH NAUKI, TO TYLKO Z OGNIWAMI

Proces - zbiór czynności, wzajemnie ze sobą powiązanych, których realizacja jest niezbędna dla uzyskania określonego rezultatu¹. Krótka, ale jakże rzeczowa definicja służąca określeniu dobrego nauczania. Zbiór czynności, czyli więcej niż jedna, czyli co najmniej kilka. Wzajemnie powiązane, niezbędne dla uzyskania rezultatu. Kilka obiektów, powiązanych ze sobą, służących realizacji wspólnego celu – słowem łańcuch.

Ogniwa nauczania, pomimo upływu lat i wielu różnych poglądów nierozłącznie kojarzą się w polskiej sali dydaktycznej z osobą Wincentego Okonia. I na bazie jego teorii postaram się przedstawić ogniwa nauczania jako zestaw zadań, które w zupełnie odmiennej perspektywie, oprócz skutecznego nauczania, dadzą satysfakcję zawodową nauczycielowi.²

Niewątpliwie organizacja nauczania i konstruowanie procesu nauczania w łańcuch ma korzyści dla ucznia, słuchacza. Ale czy pomaga nauczycielowi? No jasne, że tak! Nie od dziś skuteczne kształcenie jest kojarzone z takimi atrybutami jak systematyczność, zaangażowanie, zrozumienie, trwałość. Działa to również w perspektywie nadawcy informacji, czyli nauczyciela. Dlatego budując warsztat dydaktyczny należy dbać nie tylko o efektywność mierzoną ocenami słuchaczy, ale i szczególnie nacisk położyć na komplementarność, co wymaga szerokiej perspektywy dydaktycznej, znacznie szerszej niż 45 minut lekcji czy blok modułowy. A panuje przecież powszechne przekonanie, że w Policji fajnie jest „iść do szkoły”, bo wysokie grupy, trochę pogadasz, 45 minut i rękawy całe - nie ma statystyki, wymagań, pracy w zmianach i nikt skargi nie złoży. Jeśli jesteś nauczycielem policyjnym i to czytasz, to właśnie na twarzy znalazł się uśmiech. Zaangażowany i odpowiedzialny za własną jakość nauczyciel policyjny wielu „terenowych” problemów faktycznie nie musi się obawiać, ale ma swoje, o których nikt w terenie nie słyszał. Jego zadanie to kreatywne zbudowanie potencjału siebie jako mentora, który będzie, zgodnie z zasadami andragogiki, koordynował proces kształcenia nadając samemu sobie walor lidera własnego rozwoju. Perspektywa stosowania ogniwa jako elementu mojego warsztatu jest przedmiotem dywagacji w tym opracowaniu. To nie kolejne opracowanie merytoryczne, a spostrzeżenia i wnioski człowieka, który pracuje w dydaktyce.

Przede wszystkim nauczyciel pracuje z grupą ludzi – dorosłych, posiadających własne doświadczenie i dorobek zawodowy, a przede wszystkim wyrobione zdanie na temat własnych kompetencji. Przekonać kogoś, że nauczyciel jest w stanie dać takiemu dorosłemu coś więcej, wartość dodaną do już posiadanej wiedzy i umiejętności jest zadaniem

¹ <https://mfiles.pl/pl/index.php/Proces> [dostęp 26.06.2024 r.]

² Wincenty Okoń, Wprowadzenie do dydaktyki ogólnej, Warszawa 1995.

niezwykle trudnym. Porażka na tym etapie może okazać się trudną do nadrobienia i może zniweczyć cały trud. I tak rozpoczyna się przygoda z ogniwami zajęć, a konkretnie pierwszym z nich - **uświadomienie słuchaczom celów kształcenia i zadań, jakie muszą zrealizować**. Na tym etapie dochodzi do wytworzenia u słuchaczy pewnej pozytywnej motywacji do nauki, co nie będzie możliwe przy braku takiej motywacji u nauczyciela. Zanim nauczyciel zacznie przekonywać słuchaczy, że warto go słuchać, konieczne jest, aby przekonany był do tego, że sam będzie interesujący. Dotyczy to zarówno przekonania o własnych zasobach, jak i tematyki i właściwie wytworzonych i dobranych środków dydaktycznych. Nie od dzisiaj wiadomo, że człowiek dorosły najlepiej uczy się na rzeczywistych przykładach, które mogą dotknąć jego samego. Motywacja słuchacza nastąpi już w chwili umiejscowienia siebie w wirtualnym problemie przedstawianym przez wykładowcę. Zatem konieczne jest przygotowanie, na bazie własnego doświadczenia lub doświadczenia innych policjantów, opisu zdarzenia, w którym zastosowanie wiedzy z nadchodzących zajęć okazało się kluczowe. Takie rozpoczęcie zajęć przede wszystkim daje przewagę nauczycielowi – to jego historia, sam ją przedstawia, akcentuje i wpływa tak na projekcję słuchaczy, jak jest mu to potrzebne do zajęć. Jest to doskonały sposób nie tylko na rozbudzenie zainteresowania tematem, ale i wstęp do dyskusji i pierwszych wniosków słuchaczy. A jeśli wnioskuje już na tym etapie, „są Wasi” ... Przygotowanie do zajęć powinno opierać się również na uświadomieniu sobie celu zajęć. Często realizacja celów kształcenia jest traktowana w szkolnictwie policyjnym po macoszemu. Kluczowym zdaje się zrealizowanie wskazówek dla nauczyciela określonych w tabeli programu. A przecież to tam jest droga i kierunek, a cel podróży, to właśnie realizacja celów kształcenia. Dużo łatwiej nauczycielowi będzie zbudować scenariusz lekcji przy świadomości tego, co ma słuchacz umieć po jej zakończeniu, a nie poprzez czytanie, jakie elementy musi omówić bez świadomości, po co to robi. To też doskonała perspektywa, aby dokonać subiektywnego podsumowania swoich wysiłków po zajęciach i wypracowania świadomości, że się udało. Dobre umotywowanie da też nauczycielowi jeszcze jedną wartość dodaną. Wśród słuchaczy wytworzy się dyscyplina i uwaga na merytoryce zajęć, co skutkuje skupieniem i minimalizacją zaburzeń koncentracji. I do tego słuchacze będą przekonani, że to ich pomysł i decyzja.

Wracając do budowania procesu, należy zauważyć, że jeżeli nauczyciel ma świadomość umiejscowienia zajęć w procesie kształcenia, tego że na innych etapach nabyte umiejętności pozwolą na nabycie kolejnych, to słuchacze też ten sens dostrzegą. I motywacja zyskania jakości warsztatu czy wymiennie zdobycie oceny mają tutaj drugorzędne znaczenie. Cel jest osiągnięty. Już im się chce słuchać, a nauczycielowi chce się tworzyć. Niestety, na tym etapie nauczyciel może natknąć się na trudności. Do najczęściej spotykanych zalicza się wytyczanie celów zbyt trudnych lub zbyt łatwych. Nadmiernie wymagający nauczyciel może się zderzyć z przepaścią merytoryczną, co skutkuje zamknięciem się słuchaczy na wiedzę. Zbytnie wytykanie deficytu jest też sporym błędem, ponieważ nikt nie zainteresuje się tematem, który zostanie przedstawiony jako nieosiągalny i skomplikowany. Zbyt nisko zawieszona poprzeczka w postaci braku wymagań lub skupienia się na ogólnych zagadnieniach może spotkać się z odbiorem poziomu zajęć jako nieade-

kwatnego do poziomu słuchaczy, co już na starcie spotka się z pogardą słuchaczy. Niezwykle istotnymi barierami na tym etapie są skupienie jedynie na celu ogólnym oraz brak faktycznego wskazania przydatności materiału w pracy praktycznej. Raz opowiedziana bowiem historia może być tematem przewodnim każdego kolejnego zagadnienia. Jeśli grupa będzie gasła w zainteresowaniu, to nauczycielowi będzie trudniej, a powrót do już znanej historii pobudzi ponownie wyobraźnię. Aby zbudować sobie uwagę na lekcji oraz komfort dyscypliny ważne są też postawy słuchaczy. Jasno należy sobie powiedzieć, że przy braku woli słuchaczy i największe wysiłki mogą skończyć się bez sukcesu. Nauczyciel na tym etapie często mierzy się z takim utrudnieniem jak brak zrozumienia dla istoty zajęć, co jest pokłosiem braku bieżącej kontroli przedstawianych treści, o których mowa będzie później. Słuchacz bez wiedzy wyjściowej może być jedynie zmotywowany strachem przed oceną. Trudnością są odmienne motywacje. Nauczyciel, co do zasady przychodzi z głową pełną wiedzy i pomysłów, słuchacz często siada w ławce szkoły policyjnej z nastawieniem uzyskania oceny z wyróżnieniem, i to jak najmniejszym kosztem. Ta różnica bywa kolosalna dla formowania celów kształcenia.

Kolejne ogniwa, niejako połączone ze sobą to **poznawanie nowych faktów** oraz **nabywanie pojęć**. Przy poznawaniu nowych faktów nauczyciel decyduje w oparciu o program, co jest najistotniejsze do przekazania. Zakładając, że ogniwo umotywowania zostało zakończone sukcesem, to kolejne oparte na obserwacji i spostrzeganiu nowych faktów, będzie dużo łatwiejsze do osiągnięcia. Kreatywny nauczyciel może zyskać dużo satysfakcji, jeżeli dzięki swojej wyobraźni pobudzi ciekawość i zdolność do wnioskowania wśród słuchaczy. Poznawanie nowych faktów powinno się odbywać na zasadzie pokazu, opowiadania, czasami eksperymentu lub wykładu. Moim zdaniem, nie ma większej przyjemności w dydaktyce, niż możliwość obserwowania jak słuchacze odkrywają, definiują, budują swoje spostrzeżenia i kreują wątpliwości. Rosną w oczach, „doroślej”. Żeby cieszyć się tą świadomością, warto mieć z tyłu głowy trudności, których należy się wystrzegać na tym etapie. Jako, że szybki upływ czasu jest jednym z większych wyzwań na zajęciach dydaktycznych, wystrzegajmy się jako dydaktycy, niecierpliwości. My wiemy, jakich wniosków oczekujemy, czekamy na to, aż padną te kwestie, na których będziemy budować dalszą część zajęć. Słuchacz musi to sam wypracować, a my popsujemy sobie całą „zabawę”, jeśli skłonimy do spłykania odpowiedzi, obszernego uogólniania i w rezultacie – sami ją sobie podamy. Te wnioski mają być słuchacza, mają być wytworem jego głowy, bo naszych tak nie zapamięta, jak swojego pomysłu. Jeżeli pomysł będzie słuchacza, to na każdym etapie nauki będzie do niego wracał, a to nauczycielowi znacznie ułatwi pracę. Co może utrudnić przeprowadzenie poznawania nowych faktów? Można by dywagować: brak skupienia, brak trójwymiarowości projektu czy brak orientacji w obszarze merytorycznym uniemożliwiających prawidłowe wnioskowanie. A może warto zacząć od rzeczy prozaicznych – słaby wzrok słuchacza i odległość od miejsca eksperymentu czy pokazu, zbyt małe proporcje środków dydaktycznych. Może mała atrakcyjność przygotowanego projektu. Spowoduje to nie tylko brak satysfakcji z osiągnięcia celu przez nauczyciela, ale i nie spełni zadania postawionego przed zastosowaniem tego ogniwa. Wspólne uczestnictwo we wnioskowaniu i dyskusji ma też tę cechę, że buduje relacje w grupie i relacje grupy z nauczycielem.

Mały krok stąd do **ogniwa nabywania pojęć**. Podawanie pojęć rozpoczyna się z chwilą uzupełniania luk i wątpliwości, które powstały na etapie wnioskowania słuchaczy. Nauczyciel tak kieruje procesem myślowym grupy, aby te dziury w rzeczywistości powstały. Teraz wystarczy je „zasypać” nowymi pojęciami. Jeden nauczyciel będzie pojęcia analizował od ogółu do szczegółu, inny zupełnie na odwrót. Oba nurty mają swoje zalety i wady. Dedukcyjnie można zacząć np. od konstytucyjnych praw do wolności, a zakończyć na zadaniach policjanta podczas kajdankowania. Metodami indukcyjnymi łatwiej zaś umiejscowić słuchacza z kajdankami w rękę w środku sytuacji, w której musi bronić prawidłowości swoich czynności tak, aby skończył na konstytucyjnych prawach do bezpieczeństwa osobistego, które ma zapewnić formacja. Do obu dróg niezbędna będzie wiedza teoretyczna i praktyczna, którą słuchacz musi w drodze nabywania pojęć przetworzyć. Zalety dla nauczyciela? Nie musi być on popularnym „miotaczem slajdów”, który ograniczy się do nudzącego jego samego przewijania i przepisywania slajdów z teorią. Jesteśmy w formacji, bo coś nas kiedyś w niej zainteresowało, nurtowało, może wzburzyło. Pielęgnowmy tę starą pasję. I unikajmy błędów: przeładowania materiału, co zablokuje słuchacza i utrudni nauczycielowi możliwość wskazywania zależności między pojęciami, podawania gotowych definicji bez ich umiejscowienia w rzeczywistości. Nie róbnymy sobie „pod górkę” unikając interdyscyplinarności pojęć, które są przydatne niezależnie od tematu i przedmiotu, który prowadzimy. Spory chaos może w świadomości prowadzącego zajęcia wprowadzić natłok pojęć, nieprzygotowanie ich sobie w głowie - do czego mają służyć i dlaczego powinny z siebie wynikać - nieukształtowanie ich. Skutkiem będzie suche dyktowanie i brak komplementarności. Z tego zajęć nie zbudujemy.

Niewątpliwie ponadczasowe jest stwierdzenie, że „praktyka czyni mistrza”. W wielu jego parafrazach praktyka była zamieniana na ćwiczenia, trening itp. Niezmiennym jest jednak we wszystkich aspektach życia, że umiejętności muszą być „szlifowane”, powtarzane. Nie inaczej sprawa ma się w dydaktyce. **Utrwalenie przyswojonego materiału** jest nieodłącznym ogniwnem naszego łańcucha. Wbrew powszechnie przyjętej metodzie zadań domowych w szkołach powszechnych, nauczanie osób dorosłych ma tę zaletę, że najwyższą wartość ma rozpoczęcie powtórzeń już w trakcie zajęć. Posumowanie poszczególnych zagadnień powinno być przeplatane sesją powtórkową. Ewaluacja środków dydaktycznych pozwala nauczycielowi na ogromną swobodę w tym zakresie. To kwestia pomysłu i odrobiny wiedzy informatycznej. Bazując na doświadczeniach własnych oraz innych nauczycieli mogą przytaczać pomysły na slajdy wpłatające pytania i zadania problemowe w trakcie zajęć, wykorzystanie konkursów wiedzy w pytaniach otwartych i zamkniętych czy rozwiązanie założeń do nieskomplikowanych zadań. Szczególnie popularne stają się quizy z wykorzystaniem aplikacji i portali internetowych.

Utrwalanie to jednak nie tylko zabawa w konkurs na lekcji, ale również zabawa pt. „wyciągamy karteczki”. Najpopularniejsze formy sprawdzenia stopnia utrwalenia wiedzy to jej weryfikacja. Przy odpytywaniu zawsze jest szansa, że bohater uratuje grupę i zgłosi się na ochotnika. Nauczyciel tę weryfikację może jednak rozszerzyć i zadać pytanie grupie, a dopiero później wytypować szczęśliwca. Nie będzie odważnego, który w głowie sobie nie zrobi podsumowania zajęć licząc, że na niego nie padnie. Utrwalenie wiedzy następuje kompleksowo i podświadomie. Ważnym dla nauczyciela jest, aby ta weryfikacja

następowała w sposób systematyczny. Wówczas będzie mógł świadomie kontrolować jakość zajęć, dojrzy deficyty i słabsze jednostki, które trzeba wesprzeć. To również doskonała szansa na systematyczną samoocenę. Przecież szkoła policji uczy zawodu i go doskonali, a umiejętność wyliczania czy podawania definicji z uwzględnieniami różnic typu „lub” – „albo” nie ma sensu. Policjant kształcony ma umieć wykonać daną czynność w sposób prawidłowy, ma rozróżnić rozbój od kradzieży rozbójniczej i umieć postąpić, a nie wskazać różnice w definiowaniu strony przedmiotowej.

Metod na kontrolę i utrwalanie przekazanych treści jest wiele. Najlepiej rozwijające i pozwalające bawić się edukacją nauczycielowi są te praktyczne. Thomas Edison zanim skonstruował żarówkę powiedział „Nie poniosłem porażki. Po prostu odkryłem 10.000 błędnych rozwiązań”. Słuchacze są różni, tematy są różne, więc i sposobów na atrakcyjność zajęć trzeba szukać stale. Również dla siebie, bo nawet ciekawa forma prowadzenia zajęć lub testowania słuchaczy po prostu znudzi się nauczycielowi, przestanie być satysfakcjonująca. Wiedza utrwalona buduje pamięć mózgową i mięśniową, czyli tak popularne postawy jak „u nas się tak robi”. Jako nauczyciele policjanci robimy wszystko, aby jeszcze do tego dołożyć „ponieważ przepis §... tak stanowi.” Całość twierdzenia pozwala na swobodę pracy, wykonywanie zadań służbowych bez konieczności analizowania najdrobniejszych szczegółów, bo są one prawidłowym nawykiem.

Kształtowanie umiejętności i nawyków jest ogniwem doskonalącym. Dotyczy to słuchaczy, ale i nauczycieli. Znając metodykę nauczania, wyrabiając nawyk prowadzenia zajęć z uwzględnieniem faz i ogniw, niestraszna kontrola zajęć z myśleniem „żeby nie zapomnieć powiedzieć o tym czy tamtym”. To są nawyki zajęć, które dają pełną kontrolę nad jakością prowadzenia zajęć, ale także pełną świadomość, że nie są to elementy nierozdzielne i konieczne wymagalne, aby zrobić dobre zajęcia. Świadomy nauczyciel, który ma w nawyku prowadzenie zajęć dobrej jakości metodycznej wie, że może swobodnie abstrahować, szafować metodami zajęć, pozwalać sobie na każdą aktywizację, ponieważ te nawyki pozwalają na pewność, że cele zajęć będą osiągnięte. W perspektywie odbiorcy wiedzy, czyli słuchacza, kształtowanie umiejętności i nawyków to sprawność posługiwania się odpowiednimi regułami w trakcie wykonywania określonych zadań. Dzięki systematycznemu powtarzaniu, czyli ćwiczeniu, umiejętności są stopniowo przekształcane w nawyk, działanie wykonywane przy coraz mniejszym wysiłku i świadomości. Im lepiej słuchacz umie coś zrobić, tym mniej się przy tym męczy. To oczywistość. Przebieg tego kształtowania jest jakby koncentracją ogniw. Nauczyciel uświadamia słuchaczom nazwę i znaczenie danej umiejętności (motywowanie do wiedzy), następnie uczniowie formułują w oparciu o przypomniane wiadomości jedną lub kilka reguł działania (nabywanie pojęć i ich utrwalanie), nauczyciel pokazuje uczniom wzór danej czynności (zaznajomienie), a słuchacze stopniowo, najpierw pod stałą kontrolą nauczyciela, a następnie systematycznie, samodzielnie zaczynają wykonywać daną czynność (nabywanie nawyków i umiejętności).³ Dalej to już tylko, jeszcze raz, jeszcze raz, jeszcze raz... Jednak i na tym

³ Por. Franciszek Bereźnicki, *Dydaktyka szkolna dla kandydatów na nauczycieli*, wyd. Impuls, Kraków 2018, s. 86

etapie czyhają zagrożenia dla nauczyciela. Brak skuteczności może być skutkiem wybiórczego potraktowania poszczególnych etapów kształtowania nawyku. Pominięcie któregoś z powyżej opisanych elementów lub przekonanie o wyższości poszczególnych nad pozostałymi może zakłócić cały proces. Utrudni to znacznie osiągnięcie celów, za czym bezpośrednio pojawi się brak cierpliwości i frustracja. A przecież to słuchacz się uczy, to on ma osiągać umiejętności i nawyki merytoryczne. Nauczyciel jako mentor koordynuje ten proces. Skoro słuchacze są różni, to i proces koordynacji musi zostać zindywidualizowany. Zatem aby pokonać trudności, nauczyciel musi jednakowo skupić się na wszystkich elementach, a następnie optymalizować powtarzalność w stosunku do potrzeb. Zagrożeniem z pewnością jest na tym etapie dyscyplina czasowa, gdyż programy kursów i szkoleń są niezwykle napięte. Rozwiązaniem może być próba skłonienia do samokształcenia, lecz w obecnie liberalnych czasach zaangażowanie słuchaczy kieruje się zazwyczaj na inne obszary. Jeśli jednak udałooby się tę motywację zbudować, to ważne jest dopasowanie poziomu zadań „domowych” do merytorycznego poziomu tego, co było przedmiotem ćwiczeń na zajęciach. W katalogu trudności nauczyciela na tym etapie na pewno należy wskazać brak motywacji, przy czym dotyczy to zarówno słuchaczy, jak i nauczyciela. Jak zachęcić słuchaczy – o tym już było wcześniej i wiadomo, że bez tego etapu dalsza droga będzie mocno pod górę. Zagadką często bywa dyspozycja dnia nauczyciela, zdarza się bowiem, że nauczanie tych samych czynności potrafi nużyć, zmniejsza się zainteresowanie, istnieje zagrożenie, że nauczyciel zacznie traktować tę czynność jako bardzo prostą, co nie tylko wpłynie na chęć nauczania, ale i stanowi zagrożenie dla prawidłowego przedstawienia istoty zagadnienia, jego oceny oraz poziomu wsparcia słuchaczy, którzy robią to po raz pierwszy. Pamiętajcie nauczyciele – policjant, który służy dwa dni, ma o 100% więcej doświadczenia, niż ten który zaczął dziś. Przewaga nauczyciela w tym zakresie bywa miazdząca, mimo tego życzę cierpliwości nawet przy najprostszych ćwiczeniach, które jeszcze słuchaczom nie wychodzą.

Jeżeli jednak te samodzielne próby zaczynają kształtować się w warsztat, to dochodzi do realizacji kolejnego ogniwa, czyli **wiązania teorii z praktyką**. Zakres wiedzy merytorycznej + umiejętność wykonania czynności przy jej wykorzystaniu = łączenie czynności w proces praktyczny. To najprostsza parafraza działania matematycznego do szkolnictwa policyjnego. Charakterystyka naszych placówek szkoleniowych, co do zasady, ma charakter zawodowy i uczy pracy policjanta. Przedmiotowe ogniwo to etap, w którym słuchacz zaczyna łączyć ze sobą poszczególne umiejętności i nawyki w proces pełnienia służby. Ogromnym problemem zdaje się być w szkolnictwie policyjnym niewystarczający poziom interdyscyplinarności przedmiotów na szkoleniach. A przecież procesowa czynność przeszukania poprzedzona musi być legitymowaniem, a zakończona pouczeniem o prawach i obowiązkach. Nie wspominając o powiadomieniu dyżurnego drogą radiową o podjęciu czynności. Czyli zagadnienia kilku jednostek modułowych w jednej czynności. Często stanowi to barierę dla nauczycieli, gdyż trudno im wykazać przydatność jednego przedmiotu dla czynności przekazywanych na innym. W służbie policjant wykonywać będzie szereg czynności, których zakres w sposób permanentny obejmuje całe szkolenia, niezależnie od przedmiotów. O tym, że teoria powinna wiązać się z praktyką wiemy od zawsze, a jednocześnie jesteśmy jako nauczyciele oswojeni z legendarnym zdaniem

policjantów „zapomnij, co było w szkole. My ci pokażemy jak się pracuje”. Koledzy.... Podważając nas, podważacie przepisy, które przekazaliśmy oraz poddajecie w wątpliwość nasze kompetencje. Zazwyczaj nas nie znając. Nie można pracować sposobem „bo u nas zawsze się tak robi” bez umiejscowienia kompetencji w teorii. Wracając do szkolnego etapu, zagrożeniem dla nauczyciela, oprócz braku wiązania powyższych zależności z pewnością może być niecierpliwość. Wiedza teoretyczna musi zostać połączona z praktyką przez słuchacza. Unikamy wtrącania, sugerowania sposobu rozwiązania, zanim wpadnie na to słuchacz, a przede wszystkim zastąpienia go w realizacji zadania praktycznego. Aby nie natknąć się na te trudności, trzeba wcześniej przygotować się do lekcji organizacyjnie i technicznie. Mieć plan tej lekcji w głowie z kilkoma alternatywami. Nie należy nade wszystko zapomnieć, że warto sprawdzić poziom teorii przed rozpoczęciem praktyki, bo nie da się łączyć elementu, którego w głowie słuchacza nie znajdziemy.

Czy udało nam się osiągnąć sukces dydaktyczny? Metod sprawdzenia jest wiele, jak i sposobów na świętowanie też. Jednym z najpopularniejszych i przyjętych powszechnie sposobów na weryfikację zarówno sukcesu słuchacza jak i nauczyciela jest ocena wyników nauczania. **Ogniwo kontroli i oceny** stanowi podsumowanie wszystkich poprzednich wysiłków. Najczęściej to stopnie, ale one są kluczowe głównie dla słuchaczy. Nauczyciel powinien mierzyć swój sukces innymi kategoriami. Oceny to tylko arytmetyczna skala, od lat manipulowana przez słuchaczy, choćby ściąganiem. Nie może stanowić podstawowej wykładni sukcesu nauczyciela. Podobnie jak sukcesem nauczyciela nie powinny być porażki słuchacza. O ocenianiu powstało już wiele opracowań, jedno znalazło się również w tym skrypcie. Zatem wyłącznie w zakresie korzyści dla nauczyciela, należy zauważyć, że prawidłowy tok pracy dydaktycznej można kreować przy wykorzystaniu wielu funkcji oceniania. Przede wszystkim diagnostycznie łatwiej znaleźć obszary wymagające poprawy. Stosowanie oceniania bieżącego pozwala na cykl nadzoru nad jakością własnej pracy. Niewątpliwie ocenianie pozwala prognozować i projektować metodykę nauczania w oparciu o wyniki nauki poszczególnymi metodami. Tajemnicą poliszynela jest, iż ocena jest ciekawym narzędziem motywacji, zarówno pozytywnej, jak i dyscyplinującej. Przede wszystkim jednak dzięki ocenie nauczyciel wie, czy to, co robi jest skuteczne, czy osiągnie założone sobie cele. Nie sposób bowiem pominąć ogniwa kontroli i oceny w aspekcie samooceny i weryfikacji własnej jakości, co jest celem przyświecającym istocie powstania tego opracowania. W kontekście utrudnień i barier dla nauczyciela związanych z oceną należy przytoczyć aspekt traktowania ocen jako błahych i stanowiących relikty symboliczny skostnienia systemu. Badania Dawida Dudkiewicza ⁴ zdają się potwierdzać brak funkcji motywacyjnej i odbiór ocen jako narzędzie dyscypliny. W tym miejscu zatem proponuję traktowanie ocen jako pomocy dydaktycznej w sposób zindywidualizowany dla słuchacza. Oczywiście, oceny okresowe i wymagalne nie pozwalają na elastyczność, ale już moderowanie procesu nauczania systemem nagród będzie skuteczne. Należy unikać błędów oceniania przez perspektywę zachowania, a skupić się na merytoryce, dbać o transparentność oceny i wymagań oraz atmosferę podczas kontroli. Ocenianie to także

⁴ Patrz rozdział trzeci niniejszego opracowania.

wielowymiarowe budowanie autorytetu dydaktycznego, chyba jedno z najskuteczniejszych, bo bazujące na korzyściach słuchacza. Oceny mają pomagać nauczycielowi, a nie stanowić problem.

Podsumowanie może być tylko jedno: czy warto, w perspektywie korzyści nauczyciela, abstrahując od wyników słuchacza, stosować ogniwa dydaktyczne? Warto!⁵ Dzięki nim można dokonać organizacji i strukturyzacji lekcji. Obecne problemy kadrowe formacji nie ominęły szkół. Zająć jest znacznie więcej, merytoryczna rozpiętość stale stawianych większych wymagań bardziej odczuwalna. Dzięki ogniwom i wypracowanemu nawykowi prowadzenia zajęć jest łatwiej. Potwierdzeniem przydatności zorganizowania są funkcjonujące w szkołach komórki i osoby zajmujące się planowaniem, bez których tak duże przedsięwzięcia jak szkolenie zawodowe i doskonalenie centralne nie byłyby możliwe do realizacji. I choć nie zawsze zasoby ludzkie i techniczne pozwalają na dobrą organizację, to bez przygotowania podwalin i nasz proces dydaktyczny byłby niemożliwy. Ogniwa pozwalają również na skuteczność, dają możliwość wprowadzania nowych informacji, także dla doskonalenia własnego warsztatu metodycznego. Stosowanie ogniw pozwala na prawidłowe utrwalanie wiedzy, umiejętności i świadomości dydaktycznej nauczyciela. Potwierdza to znana dydaktykom piramida efektywności uczenia Edgara Dale, choć często krytykowana i mająca tylu przeciwników, co zwolenników (w tym mnie), to jednak buduje autonomiczny warsztat nauczyciela. 90% skuteczności i wiedzy oraz umiejętności nabywa nauczyciel w drodze podawania wiedzy. Najlepiej uczy się, kiedy sam uczy. Doświadczenie ma znaczenie. Wartością dodaną stosowania ogniw nauczania jest również możliwość znacznej aktywizacji słuchaczy, co przenosi ciężar procesu częściowo na nich. Obciążenie nauczycieli policyjnych jest spore i każdy oddech jest na wagę złota, a kreatywne zajęcia często mogą sprowadzić rolę nauczyciela do mentoringu. Warto świadomie korzystać z ogniw, ale najpierw należy je odpowiednio zaplanować, zdefiniować cele zajęć, dostosować je do słuchaczy i ich poziomu, z wyobraźnią stosować metody i techniki nauczania oraz stale monitorować postępy i dokonywać samooceny.

Nauczanie, jako zawód, powinno sprawiać nam przyjemność, planujmy tak naszą pracę, aby było łatwiej. Kiedy będzie łatwiej, będziemy w stanie dłużej i z większą pasją tworzyć warsztaty własne i naszych słuchaczy. Powodzenia!

⁵ <https://www.biznesdolnoslaski.pl/co-to-sa-ogniwa-lekcji/> [dostęp 29.08.2024 r.]

Uczenie to pasja i odpowiedzialność za efekt...

Wszystkie elementy dydaktyki i relacji międzyludzkich, oprócz aspektu praktycznego, muszą mieć w sobie klamrę w postaci wydźwięku etycznego. Sposób, w jaki nauczyciele przekazują wiedzę i kształtują uczniów, powinien być bogaty w wartości merytoryczne oraz oparty na etyce. Nauczyciel wpływa na rozwój moralny i społeczny słuchaczy. Przestrzeganie zasad etycznych w nauczaniu, ale i w kształtowaniu codziennych kompetencji policyjnych pomaga budować atmosferę zaufania i wzajemnego szacunku. Niewątpliwie słuchacze czują się bardziej zmotywowani, gdy czują się traktowani sprawiedliwie i z szacunkiem. Takie postawy będą odzwierciedlać wobec swoich nauczycieli oraz, w przyszłości, obywateli.

Można umieć mówić, można zbudować empatię i uzyskiwać dobre oceny dzięki przemyślanemu procesowi dydaktycznemu opartemu na metodach i ogniwach lekcyjnych, ale najważniejsze, aby pozostać człowiekiem pełnym wartości w relacjach społecznych oraz wobec samego siebie. To cała wartość Naszej służby.

KSZTAŁTOWANIE PROFESJONALNYCH POSTAW I WARTOŚCI W PROCESIE NAUCZANIA

Nauczanie to zajęcie dla odważnych, wymagające energii, poświęcenia i determinacji. Podstawą dobrego nauczania jest pasja, objawiająca się między innymi poświęceniem i entuzjazmem, z jakimi nauczyciel traktuje swoich uczniów oraz nauczany przez siebie przedmiot.¹

Na wstępie warto odpowiedzieć sobie na pytanie: czym jest deontologia? Deontologia jest to nauka o wartościach i powinnościach, która ma szerokie zastosowanie praktyczne w kodeksie zawodowym oraz etyce. Deontologia jest dyscypliną filozoficzną, która pojawiła się w nauce na początku XIX wieku. Normy deontologiczne odnosimy zarówno do postępowania człowieka, jak i do konkretnych zawodów². Zasady deontologii znajdują swoje zastosowanie zarówno w filozofii, jak i w religii czy etyce, a także w kodeksach i statutach zawodowych. Deontologia i etyka są ze sobą ściśle powiązane, tworząc konstrukt etyki deontologicznej. Deontologowie uważają, że istnieją pewne zachowania, które nie powinny mieć miejsca, nie powinny się zdarzyć, a w życiu warto posługiwać się kodeksem etycznym i zasadami moralnymi. Według etyki deontologicznej cel nie uświęca środków, ponieważ nawet najlepszy skutek nie może usprawiedliwić niegodziwości czynów takich jak oszustwo, kłamstwo, morderstwo, poniżanie czy torturowanie. Etyka deontologiczna ma pewne cechy charakterystyczne:

- uznanie nakazów i zakazów,
- stosowanie się do zasad moralnych, kodeksów etycznych,
- reguły moralne mają bardzo wysokie miejsce w hierarchii,
- obowiązki w życiu należy szanować.

Zdaniem deontologów istnieją tak zwane rygory deontologiczne, czyli zasady zabraniające nam wykonania pewnych rzeczy. Przykładowo, nawet jeśli moglibyśmy uchronić 1000 osób przed śmiercią z rąk oprawcy, to nie wolno nam zabić tego oprawcy, aby uratować pozostałe osoby. Rygory deontologiczne są poddawane krytyce przez wielu naukowców. Najbardziej znaną osobą, która starała się uzasadnić rygory, był Immanuel Kant. Jego zdaniem moralność płynie z poszanowania innych ludzi jako równych i autonomicznych. Ludzie mogą więc kierować się własnymi racjami i tworzyć przepisy prawa. Współcześnie uważa się, że rygory deontologiczne są bardzo kateryczne i nie pozwalają jednostce na wolny wybór oraz kierowanie się swoją indywidualnością. Zbiór nakazów

¹ Christopher Day, tłumaczenie Tomasz Kociuczuk, „Nauczyciel z pasją, jak zachować zaangażowanie i entuzjazm w pracy” wyd. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne

² https://www.nil.org.pl/_data/assets/pdf_file/0003/4764/Kodeks-Etyki-Lekarskiej.pdf z dnia 26.06.2024 r.

i zakazów w deontologii jest więc bardzo restrykcyjny, niepodważalny i niemożliwy do zmiany.

Deontologia zawodowa i kodeks deontologiczny

Osoby wykonujące zawody zaufania publicznego powinny kierować się kodeksem deontologicznym, czyli pewnymi zasadami postępowania. Deontologia zawodu odnosi się zwłaszcza do lekarzy, weterynarzy, pielęgniarek, naukowców, psychologów. Kodeksy deontologiczne składają się z procedur zgodnych z prawem i moralnością. Deontologia lekarska ściśle wiąże się z Kodeksem Etyki Lekarskiej. Każdy absolwent studiów medycznych składa przysięgę o następującej treści: „Przyjmuję z szacunkiem i wdzięcznością dla moich Mistrzów nadany mi tytuł lekarza i w pełni świadomy związanych z nim obowiązków przyrzekam:

- obowiązki te sumiennie spełniać;
- służyć życiu i zdrowiu ludzkiemu;
- według najlepszej mej wiedzy przeciwdziałać cierpieniu i zapobiegać chorobom, a chorym nieść pomoc bez żadnych różnic, takich jak: rasa, religia, narodowość, poglądy polityczne, stan majątkowy i inne, mając na celu wyłącznie ich dobro i okazując im należny szacunek;
- nie nadużywać ich zaufania i dochować tajemnicy lekarskiej nawet po śmierci chorego;
- strzec godności stanu lekarskiego i niczym jej nie splamić, a do kolegów lekarzy odnosić się z należną im życzliwością, nie podważając zaufania do nich, jednak postępując bezstronnie i mając na względzie dobro chorych;
- stale poszerzać swą wiedzę lekarską i podawać do wiadomości świata lekarskiego wszystko to, co uda mi się wynaleźć i udoskonalić”.³

W Polsce istnieje także deontologia pielęgnarska oraz weterynaryjna. Można stwierdzić, że we wszystkich zawodach zaufania publicznego obowiązują następujące zasady:

- przedstawiciel zawodu powinien działać zgodnie z normami etycznymi,
- rolą przedstawiciela zawodu zaufania publicznego jest zaspokajanie najważniejszych potrzeb społeczeństwa i ochrona wartości,
- działanie nie powinno być ukierunkowane tylko na zysk finansowy,
- przedstawiciel zawodu musi dochować tajemnicy zawodowej i zadbać o poufność danych,
- występuje sformalizowana deontologia zawodowa,

³ https://www.nil.org.pl/_data/assets/pdf_file/0003/4764/Kodeks-Etyki-Lekarskiej.pdf

Środowiska zawodowe chcą kształtować swoje relacje z otoczeniem zgodnie z przyjętymi zasadami. Zatem czym powinni kierować się policjanci? Od ponad dwudziestu lat, przepisami, wynikającymi z zarządzenia nr 805 Komendanta Głównego Policji z dnia 31 grudnia 2003 roku w sprawie „Zasad etyki zawodowej policjanta”. Bardzo ważne jest to, aby policjant w swoich działaniach mógł być przykładem dla innych i wzbudzać społeczne zaufanie. Kontynuując swoje rozważania chcę zwrócić uwagę na nauczycieli policyjnych, którzy odgrywają ogromną rolę w kształtowaniu formacji, a ich zadania są niezwykle trudne i wymagające.

W tym momencie warto zauważyć zasady obowiązujące każdego nauczyciela policyjnego. Zawód niezwykle trudny i wymagający, do którego przygotowują policjanci, nauczyciele pełniący służbę w Akademii Policji w Szczytnie, szkołach Policji i Ośrodkach Szkolenia Policji.

Mając na uwadze wykonywanie szczególnej profesji w szeroko rozumianym zawodzie policjanta, każdy nauczyciel policyjny powinien:

1. Uznawać, że jego podstawowym zadaniem jako nauczyciela jest troska o dobro słuchacza i jego przygotowanie do wykonywania zawodu policjanta;
2. Szanować godność słuchacza i jego prawa;
3. Stanować wzór osobowości prawej i szlachetnej, wrażliwej i odpowiedzialnej, o postawie otwartej na drugiego człowieka;
4. Stać na straży realizacji zawodowych wartości etycznych, uczyć i wychowywać poprzez własną postawę i przykład;
5. Traktować indywidualnie każdego słuchacza, starając się zrozumieć i wspomagać jego możliwości i potrzeby, wspierać i motywować słuchaczy, którzy pomimo wysiłku osiągają słabsze wyniki;
6. Cechować się życzliwością, wyrozumiałością i cierpliwością, a jednocześnie stanowczością i konsekwencją w stosowaniu ustalonych kryteriów wymagań;
7. Być tolerancyjnym, np. wobec innych wyznań, przekonań religijnych i światopoglądów;
8. Przeciwdziałać dyskryminacji, traktować wszystkich słuchaczy jednakowo;
9. Przygotowywać słuchacza do odpowiedzialności za własne czyny i ponoszenia konsekwencji dokonanych wyborów, które mogą mieć nawet tragiczny skutek;
10. Edukować słuchaczy w duchu współdziałania i współżycia w grupie oraz w zespole, ucząc jednocześnie poszanowania zasad współzawodnictwa;
11. Uczciwie i rzetelnie przekazywać wiedzę zgodną z prawdą potwierdzoną naukowo, aktualnym stanem prawnym, statystyką i najnowszym dorobkiem praktyki policyjnej;
12. Kierując się dobrem słuchacza, wybierać odpowiednie metody, formy oraz środki nauczania, stosować obiektywne kryteria oceny z uwzględnieniem zasady indywidualizacji;
13. Być w zgodzie z prawem autorskim i dobrymi obyczajami obowiązującymi w pracy naukowej, korzystając z cudzych dzieł, opracowań i badań;

14. Nie odnosić się do relacji politycznych i nie wypowiadać się przy słuchaczach na temat swoich poglądów politycznych, sytuacji politycznej w państwie ani nie prowadzić, nawet w sposób pośredni, agitacji wyborczej;
15. Szanować autonomię słuchacza oraz jego najbliższych, lecz także wspierać go w rozwiązywaniu problemów osobistych na jego prośbę i za jego wyraźną zgodą;
16. Reagować na wszelkie przejawy niesubordynacji, braku kultury lub innych nieetycznych sytuacji;
17. Uczyć, że wszelkie formy nieuczciwego uzyskiwania stopni i zaliczeń, w tym ściągania, są nie tylko zabronione, nieetyczne, ale także bliskie zachowaniom korupcyjnym lub stanowią korupcję;
18. Uczyć szacunku do przełożonych służbowych, starszych stażem kolegów i koleżanek oraz rówieśników;
19. Uczyć troski o Rzeczpospolitą Polską, szacunku do munduru i poprawności jego noszenia, szacunku dla flagi państwowej oraz innych symboli państwowych;
20. Nawiązywać do dziedzictwa kulturowego narodu polskiego oraz uczyć poszanowania kultury innych narodów, a także zwyczajów, odrębności kulturowej;
21. Uczyć pamięci i szacunku do poległych policjantów, zarówno w tragicznych czasach wojen, jak też i współczesności;
22. Zachęcać do działalności społecznej i wolontariatu;
23. Stale podnosić swoje kwalifikacje zawodowe i nieustannie pracować nad wszechstronnym rozwojem;
24. Tworzyć wraz z zespołem pedagogicznym i innymi nauczycielami zespół ludzi wspomagających się w realizacji wspólnego celu, jakim jest nauczanie i wychowanie;
25. Otoczyć opieką nauczycieli rozpoczynających pracę, służąc im radą i pomocą;
26. Dzielić się zdobytym doświadczeniem i wiedzą z innymi nauczycielami;
27. Nie podważać autorytetu innych nauczycieli i przełożonych, wszelkie uwagi o dostrzeżonych błędach w ich postępowaniu najpierw przekazać bezpośrednio zainteresowanym;
28. Cechować się wysoką kulturą osobistą, a zwłaszcza kulturą języka ojczystego, wystrzegać się plotek oraz rozpowszechniania nieprawdziwych informacji;
29. Troszczyć się o dobre imię szkoły oraz jej dorobek dydaktyczny, dziedzictwo społeczno-historyczne oraz mienie.

Powyższe zasady zostały przekazane przez pełnomocnika komendanta ds. ochrony praw człowieka. Jest to funkcjonariusz, który stoi na straży przestrzegania praw człowieka, ale także etyki zawodowej, pełni funkcję doradcy etycznego w sytuacjach wątpliwych etycznie czy moralnie. Zasady są uniwersalne dla każdego nauczyciela policyjnego. Warto jednak wyróżnić zasadę mówiącą o indywidualnym podejściu do każdego słuchacza. Należy wziąć pod uwagę możliwości indywidualne, predyspozycję, wiek, wcześniejsze doświadczenia życiowe. Przede wszystkim nauczyciel policyjny powinien wykazywać się wyrozumiałością, cierpliwością, powinien doceniać zaangażowanie słuchacza, nawet jeśli jego wyniki w nauce nie są zadowalające. Należy takiego policjanta wesprzeć,

motywować do nauki i dalszej pracy, zaproponować konsultację i pomoc w sytuacji, która może być dla niego stresująca. Zasada indywidualnego podejścia sprawdzi się nie tylko w prawidłowym procesie dydaktycznym, ale również w sytuacjach, kiedy słuchacz zetknie się z problemami osobistymi czy rodzinnymi. Bardzo często w sytuacji kiedy przebywają na szkoleniach i kursach, odbija się ta sytuacja na ich życiu rodzinnym, wymusza dostosowanie się do specyfiki szkolnej, co niejednokrotnie bywa bardzo trudne. Każdy człowiek w bardzo różny sposób adaptuje się do nowych wyzwań, miejsc czy ludzi. Ważnym elementem jest również zadbanie o wysoki poziom świadomości każdego słuchacza, odpowiedzialności, którą będzie ponosił w codziennej służbie za swoje zachowania i czyny. Mówimy tutaj nie tylko o odpowiedzialności karnej, dyscyplinarnej, ale również naruszeniu zasad etyki zawodowej policjanta.

W jaki sposób mówić zatem o etyce zawodowej policjanta?

Wróć tutaj do tego, że każdy policjant jest zobowiązany znać zarządzenie nr 805 KGP z dnia 31.12.2003 r. w sprawie „Zasad etyki zawodowej policjanta” składające się z 24 paragrafów zawierających zasady i powinności każdego policjanta. Etyka zawodowa ma dwie ważne cechy:

- 1) **subsydiarność** etyki wobec prawa oznacza, że etyka zastępuje prawo, gdy znajduje się ono w fazie przeobrażenia, dezaktywacji, gdy brakuje odpowiednich regulacji prawnych,
- 2) **komplementarność** etyki wobec prawa oznacza, że uzupełnia prawo, które nie jest w stanie opisać całej złożonej rzeczywistości społecznej.

Policjant nie zawsze znajdzie rozwiązanie sytuacji, problemów rodzinnych, konfliktu w przepisach prawa, kodeksie karnym, postępowania karnego, kodeksie wykroczeń itd. Są sytuacje, w których musi kierować się swoim doświadczeniem życiowym, empatią, zrozumieniem sytuacji drugiego człowieka.

Jak mówić o etyce zawodowej słuchaczom? Wprost, należy ją stosować, pamiętać o niej zawsze. Zarówno w służbie jak i poza nią. Zasady te niezmiennie już od ponad 20 lat, świadczą o tym że są one wciąż trwałe i aktualne, obowiązują każdego policjanta. O zasadach etyki zawodowej policjant musi pamiętać nie tylko w sytuacjach kiedy udziela komuś pomocy, ale również w sytuacji kiedy np. nakłada na kogoś mandat za popełnione wykroczenie. Obie te sytuacje wymagają profesjonalizmu. O ile nałożenie mandatu karnego jest proste biorąc pod uwagę przepisy prawa, tzn. kierowca przekraczający prędkość popełnia wykroczenie, za co może być ukarany punktami karnymi i mandatem o określonej kwocie. Wszystko to możemy znaleźć w przepisach prawa, prawie o ruchu drogowym oraz taryfikatorze mandatowym, który jest ogólnodostępny. Każdy człowiek jest inny, inaczej reaguje na stres, w związku z tym policjant musi dostosować swoje zachowanie adekwatnie do sytuacji. W kontekście zajęć o przyjęciu zawiadomienia o popełnionym przestępstwie, słuchacz musi nie tylko opanować kwestie formalne, związane z uzupełnieniem prawidłowo protokołu, ale przede wszystkim musi wiedzieć jak należy się zachować. Inne będzie przestępstwo związane np. z kradzieżą mienia a inne kiedy w wyniku po-

pełnionego czynu krzywda stała się człowiekowi, znaczenie ma czy to będzie dorosły człowiek, czy dziecko, czy obrażenia powstały w wyniku bójki, pobicia, wypadku, czy też podczas przestępstwa na tle seksualnym. W każdym z ww. przypadków policjant zobowiązany jest dostosować język do rozmówcy, zachować spokój, opanowanie, wykazać się profesjonalizmem, co niejednokrotnie jest bardzo trudne. Jak zachować profesjonalizm w rozmowie z brutalnie zgwałconą kobietą? Trzeba wykazać się niezwykle empatią, delikatnością, a jednocześnie będąc na miejscu takiego zdarzenia, ważne są dla nas czas, oraz ustalenie jak największej liczby szczegółów na temat sprawcy. Kiedy ofiara ma zapewnioną pomoc medyczną, jest w stanie z nami rozmawiać, to naszym zadaniem jest ustalenie szczegółów, które pomogą w schwytaniu sprawcy. Należy pamiętać, żeby rozpytywała najlepiej kobieta, ponieważ wzbudzi to maksymalne poczucie bezpieczeństwa skrzywdzonej kobiety, a jednocześnie działać szybko i przekazać zdobyte informacje na bieżąco osobie koordynującej działania mające na celu schwytanie sprawcy.

Przytoczony powyżej przykład nie zdarza się każdemu policjantowi. Mnóstwo jest sytuacji jednostkowych, niepowtarzalnych, ale za to niezwykle wymagających. Sytuacją taką zapewne będzie interwencja, gdzie krzywdzone jest dziecko, gdzie np. dochodzi do wykorzystania seksualnego 7-letniego chłopca. Na miejscu interwencji okazuje się, że sprawca to 14-letni upośledzony w stopniu lekkim sąsiad, dorośli będący opiekunami niezdający sobie sprawy z dramatu jaki wydarzył się na ich własnym podwórku.

Oprócz wykonania wszystkich czynności prawidłowo, policjant zobowiązany jest zachować spokój, panować nad swoimi emocjami, pomimo tego, że niejednokrotnie również jesteśmy rodzicami i mamy dzieci w zbliżonym wieku. Opowiadając i przytaczając takie zdarzenia na zajęciach, nie tylko jesteśmy dla słuchaczy wiarygodni, ale też pokazujemy realne sytuacje, z którymi mogą się zetknąć w swojej służbie. Przytaczając tego typu przykłady z życia uczymy słuchaczy empatii, wrażliwości, a jest ona niezwykle ważna w kształtowaniu prawidłowej postawy każdego funkcjonariusza.

Podsumowując, najwięcej zadowolenia przyniesie praca, w którą wkłada się mnóstwo zaangażowania, pasji, do której przychodzi się z uśmiechem na twarzy każdego dnia. Nauczyciel policyjny to rola niezwykle ważna, tak naprawdę młodzi funkcjonariusze spotykają się nauczycielami policyjnymi i jest to ich pierwszy kontakt z formacją. Nauczyciel policyjny nie tylko przekazuje wiedzę z zakresu prewencji, prawa, kryminalistyki oraz dba o rozwój taktyk i technik policyjnych, ale co najważniejsze wpaja młodym funkcjonariuszom zasady etyki zawodowej, utwierdza w przekonaniu, że prawa człowieka, godność ludzka jest najważniejszą, nadrzędną wartością, o którą jest zobowiązany dbać każdego dnia pełniąc służbę na rzecz drugiego człowieka. Uczy empatii, zrozumienia problemu drugiego człowieka i niesienia pomocy każdemu, kto jej potrzebuje w danym momencie. Młodzi policjanci są często bardzo zaangażowani, pełni pasji, chęci do nauki i działania. Dobry nauczyciel to taki, który wszystkie te cechy zauważy, pozwoli rozwinąć, zachęci, ale też doceni wkład pracy. Największym błędem jest studzenie tych ambicji, nie pozwalajmy sobie na to, aby nasze doświadczenia i zmęczenie przekładać na zniechęcanie lub obniżanie rangi służby. Ważnym jest, żeby obie strony miały satysfakcję ze wspólnej pracy i o to chodzi, żeby czerpać ją w życiu każdego dnia.

Bibliografia

- Adler R.B., Rosenfeld L.B., Proctor R.F.: Relacje interpersonalne. Proces porozumiewania się. Dom Wydawniczy Rebis, Poznań 2006.
- Arends R.: Uczymy się nauczać. Warszawa 1994.
- Aronson E., Wilson T. D. i Akert R.M.: Psychologia społeczna. Warszawa 2012.
- Bednarska-Wnuk I.: Zarządzanie szkołą XXI wieku perspektywa menedżerska, wyd. Wolters Kluwer, 2010.
- Bereźnicki F.: Podstawy dydaktyki. Kraków 2007.
- Black P., Harrison C., Lee C., Marshall B. & Wiliam D.: Working inside the black box: Assessment for learning in the classroom. Phi Delta Kappan, 2004.
- Carnegie D.: Jak zdobyć przyjaciół i zjednać sobie ludzi. Studio Emka, 2010.
- Cialdini R.: Wywieranie wpływu na ludzi. Teoria i praktyka, GWP, Gdańsk 2007.
- Day Ch.: Nauczyciel z pasją, jak zachować zaangażowanie i entuzjazm w pracy, wyd. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Dobek-Ostrowska B.: Podstawy komunikowania społecznego, Wyd. Astrum, Wrocław 2002.
- Dryden, G. & Vos, J.: Coaching: Odkrywanie potencjału i osiągnięcie doskonałości w życiu osobistym i zawodowym. Gdańsk 2000.
- Frydrychowicz S.; Komunikacja interpersonalna w zarządzaniu, wyd. PASSAT, 2009
- Gajdzica Z. Ocenianie szkolne. Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, 2011.
- Gajewska G., Doliński A.: Teoretyczno-metodyczne aspekty warsztatu pedagoga, wyd. PEKW Gaja, Zielona Góra 2007.
- Głodowski W.: Komunikowanie interpersonalne, Hansa Communication, Warszawa 2001.
- Głowik M.: Komunikacja niewerbalna w kontaktach interpersonalnych, wyd. Promotor, Warszawa 2004.
- Goban-Klas T.: Media i komunikowanie masowe, wyd. PWN, Warszawa 2004.
- Gordon T.: Wychowanie bez porażek w szkole, wyd. Instytut Wydawniczy PAX, Warszawa 2005.
- Grzesiak E., Janicka-Szysko R., Steblecka M.: Komunikacja w szkole, Gdańsk 2005.
- Illich I.: Odszkolnienie społeczeństwa. Wydawnictwo Noir Sur Blanc, 2010.
- Jagieła J.: Komunikacja interpersonalna w szkole. Krótki przewodnik psychologiczny. Wyd. Rubikon, Kraków 2004.

- Knapp M., Hall J. A.: Komunikacja niewerbalna w interakcjach międzyludzkich, wyd. Astrum, Wrocław 2008.
- Kojas W. (red.): Procesy komunikacyjne w szkole: wyznaczniki, tendencje, problemy, Wyd. Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2001.
- Kołodziejczyk W., Kramek B.: 10 trendów, które zmieniają edukację. Edukacja i Dialog, 2010, nr 1-2 (214-215).
- Kołodziejczyk W.: Szkołę przyszłości trzeba tworzyć od podstaw. Edukacja i Dialog, 2010, nr 11-12 (222-223).
- Konarzewski K.: Sztuka nauczania, wyd. PWN, Warszawa 1991.
- Kopaczyńska I.: Ocenianie szkolne wspierające rozwój ucznia. Kraków 2002.
- Kowalewski M.: Ocenianie uczniów we współczesnej i przyszłej praktyce edukacyjnej szkoły – szanse, zagrożenia, perspektywy. Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Pedagogika, 2016, nr 12, 21-32.
- Kowalski R. M., Limber S. P., Agatson P. W.: Cyberprzemoc wśród dzieci i młodzieży, wyd. Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2010.
- Kozyra B.: Komunikacja bez barier, MT Biznes, Warszawa 2008.
- Koźmiński G.; Współpraca z rodzicami. Wyd. K&K, Złotów 2001.
- Levinson P.: Nowe media, wyd. WAM, Kraków 2010.
- Liszka M.: Nauczycielskie kryteria oceniania uczniów. Impuls, 2001.
- Marek T.: Argumentacja. Perswazja. Manipulacja. Wykłady z teorii komunikacji, wyd. GWP, Gdańsk 2007.
- Maslow A.: W stronę psychologii istnienia, Instytut Wyd. PAX, Warszawa 1986.
- Mitchell D.: What really works in special and inclusive education: Using evidence-based teaching strategies. Routledge, 2016.
- Morbitzer J.: Interakcja człowiek - Internet - refleksje pedagogiczne. [W:] Komputer w edukacji. Red. naukowy J. Morbitzer. Wyd. Katedra Technologii i Mediów Edukacyjnych, Uniwersytet Pedagogiczny, Kraków 2009.
- Morbitzer J.: O nowej interpretacji niektórych pojęć pedagogicznych w dobie technologii informacyjnej. [W:] Edukacja Jutra w kontekście wyzwań współczesności. Red. nauk. K. Denek, A. Kamińska, W. Kojas, P. Oleśniewicz. Oficyna Wydawnicza „HUMANITAS”, Sosnowiec 2011.
- Morbitzer J.: Szkoła w pułapce Internetu. [W:] Człowiek - Media - Edukacja. Red. naukowy J. Morbitzer. Wyd. Katedra Technologii i Mediów Edukacyjnych, Uniwersytet Pedagogiczny, Kraków 2010.
- Morbitzer J.: W stronę pedagogiki humanistycznej. [W:] Współczesna technologia kształcenia. Red. naukowy J. Morbitzer. Wyd. Naukowe WSP, Kraków 1997.

- Nakamura R.: Zdrowe kierowanie klasą motywacja, komunikacja, dyscyplina, wyd. Wolters Kluwer, Warszawa 2011.
- Nęcki Z.: Komunikacja międzyludzka, wyd. Oficyna Wydawnicza Drukarnia Antykwa, Kraków 2000.
- Niemierko B.: Ocenianie szkolne bez tajemnic. Warszawa 2002.
- Okoń W.: Nowy słownik pedagogiczny, Warszawa 2004.
- Okoń W.: Zarys dydaktyki ogólnej, Wydawnictwo Akademickie, Warszawa 1995.
- Opłocka U.: Ocenianie kształtujące w szkole, Centralna Komisja Egzaminacyjna, Warszawa 2007.
- Putkiewicz E.: Ocenianie osiągnięć szkolnych uczniów, WSiP, Warszawa 2000.
- Putkiewicz E.: Ocenianie szkolne – podejście teoretyczne. [W:] T. Pilch (red.). Encyklopedia Pedagogiczna XXI wieku. T. III. Warszawa 2004.
- Quirke B.: Komunikacja wewnętrzna krok po kroku, wyd. Wolters Kluwer, Warszawa 2011.
- Retter H.: Komunikacja codzienna w pedagogice, wyd. GWP, Gdańsk 2005.
- Robinson K.: Oblicza umysłu. Ucząc się kreatywności. Wyd. ELEMENT, Kraków 2010.
- Sikorski W.: Niewerbalna komunikacja interpersonalna doskonalenie przez trening, wyd. Difin, Warszawa 2018.
- Small G., Vorgan G.: iMózg. Jak przetrwać technologiczną przemianę współczesnej umysłowości. Wyd. Vesper, Poznań 2011.
- Sobkowiak B.: Interpersonalne i grupowe komunikowanie się w organizacji, Wydawnictwo Forum Naukowe, Poznań 2005.
- Stewart J.: Mosty zamiast murów. Podręcznik komunikacji interpersonalnej, wyd. PWN, Warszawa 2008.
- Stróżyński K.: Ocenianie szkolne. [W:] T. Pilch (red.). Encyklopedia Pedagogiczna XXI wieku, t. III, Warszawa 2004.
- Szempruch J.: Pedeutologia. Studium teoretyczno-pragmatyczne, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2013.
- Sztejnberg A.: Podstawy komunikacji społecznej w edukacji, wyd. Astrum, Wrocław 2001.
- Więckowski R.: Wartościowanie wysiłku edukacyjnego dziecka. Życie Szkoły, 1994, nr 8.
- Zajdel K.: Pomówmy o ocenianiu. Edukacja i Dialog, 1999, nr 11.