

PROFILAKTYKA PATOLOGII W SYSTEMIE EDUKACJI PODCHORAŻYCH WOJSKOWEJ AKADEMII TECHNICZNEJ

Beata Czuba

Wojskowa Akademia Techniczna

*Trzy są sposoby zdobywania mądrości.
Pierwszy to refleksja — to najbardziej szlachetny,
następnie naśladowanie — jest on najłatwiejszy,
a trzeci to doświadczenie — najbardziej gorzki ze
wszystkich (Konfucjusz)¹*

Streszczenie. Artykuł przedstawia zagadnienia realizowane w ramach przedmiotu psychologia w programie kształcenia podchorążych Wojskowej Akademii Technicznej w Warszawie, w szczególności problematykę uprzedzeń i dyskryminacji oraz asertywności. Współczesny żołnierz wykonuje zadania w środowisku wielokulturowym. Wojsko nie jest już grupą homogeniczną ze względu na płeć. W tym kontekście szczególnego znaczenia nabiera problematyka eliminowania uprzedzeń i dyskryminacji. Kompetencje związane z asertywnością umożliwiają lepszą komunikację interpersonalną i zapobiegają konfliktom w relacjach społecznych. Wyższe nauczanie wojskowych powinno brać te wątki pod uwagę, jak czynione jest to obecnie.

Wstęp

Zapobieganie nieprawidłowościom i patologiom w relacjach interpersonalnych jest przedmiotem stałego zainteresowania służb odpowiedzialnych za szkolenie i wychowanie w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa². Od członków tych grup

¹ http://ecytaty.pl/Madros/Trzy_sa_sposoby_zdobywania_wszys.html [Pobrano: 28.08.2011].

² J. Tarapata, *Stres w miejscu pracy – jego przyczyny i negatywne konsekwencje dla pracowników*, (w:) *Nowoczesne systemy zarządzania*, Wyd. Wojskowa Akademia Techniczna, Warszawa 2010; B. Czuba, *Molestowanie seksualne w wojsku*, Wyd. „Kwartalnik Bellona” nr 3/2010; B. Czuba, *Znaczenie inteligencji emocjonalnej oraz strategii radzenia sobie z problemami w procesie doskonalenia kompetencji osobistych i zawodowych żołnierzy*, (w:) *Edukacja w siłach Zbrojnych RP w dobie profesjonalizacji*, Wyd. Wyższej Szkoły Oficerskiej Wojsk Lądowych im. gen. T. Kościuszki, Wrocław 2010; P. Żuk, *Narkomania w wojsku polskim. Kontekst socjologiczny*, (w:) J. Maciejewski, M. Bodziany, K. Dojwa (red.), *Grupy dyspozycyjne w obliczu Wielkiej Zmiany*, Wyd. Uniw. Wrocławskiego, Wrocław 2010; M. Iwanek, *Mobbing – nowe niebezpieczne zjawie*

wymaga się bowiem szczególnych predyspozycji, z uwagi na konieczność harmonijnego współdziałania (również w środowisku wielokulturowym), polegania na sobie, wykonywania zadań wymagających odporności na stres.

Jednym z kluczowych etapów przygotowania żołnierzy do właściwego funkcjonowania w relacjach społecznych jest okres ich edukacji w szkole lub akademii wojskowej. W tym czasie kandydaci na żołnierzy powinni zdobyć niezbędną wiedzę z zakresu psychologii i socjologii, a także komunikacji interpersonalnej, dotyczącą m.in. mechanizmów leżących u podstaw patologii, takich jak: mobbing, dyskryminacja (w tym – molestowanie seksualne), negatywnych skutków stresu (uzależnienie od alkoholu czy innych środków odurzających).

Celem niniejszego artykułu jest zaprezentowanie niektórych zagadnień (związanych z profilaktyką patologii w relacjach interpersonalnych w wojsku), realizowanych w ramach przedmiotu psychologia w programie kształcenia podchorążych Wojskowej Akademii Technicznej w Warszawie, w szczególności – problematyki uprzedzeń i dyskryminacji oraz asertywności.

Uprzedzenia i dyskryminacja

Przedmiot psychologia realizowany jest w programie nauczania podchorążych w wymiarze szesnastu godzin wykładów i czternastu godzin ćwiczeń. Założenia i cele przedmiotu ujęte w sylabusie są następujące:

- znajomość podstawowych pojęć i podstaw teoretycznych psychologii ogólnej i społecznej,
- znajomość mechanizmów zachowania się człowieka,
- umiejętność kształtowania pożądanych postaw społecznych,
- rozumienie mechanizmu powstawania stresu i radzenia sobie,
- umiejętność rozwiązywania sytuacji konfliktowych³.

W istocie, w ramach przedmiotu omawiane są zagadnienia należące do sfery zainteresowań psychologii, psychologii społecznej oraz socjologii. Tylko podejście multidyscyplinarne umożliwia bowiem zrozumienie mechanizmów zachowania się człowieka w złożonych kontekstach społecznych.

Współczesny żołnierz wykonuje zadania w środowisku wielokulturowym, co wymaga rozumienia zjawisk zachodzących w relacjach międzyludzkich, w których uczestnicy reprezentują różnorodność ras, religii, płci, orientacji seksualnej, itd.

ska w organizacjach, (w:) K. Dojwa, J. Maciejewski (red.), *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa*, Wyd. Uniw. Wrocławskiego, Wrocław 2007; A. Borowski, *Dezintegracja społeczna funkcjonariuszy więziennictwa*, (w:) J. Maciejewski, W. Nowosielski, (red.), *Tożsamość społeczna grup dyspozycyjnych*, Wyd. Uniw. Wrocławskiego, Wrocław 2009.

³ Jolanta Tarapata, *Sylabus przedmiotu psychologia*, Wydział Cybernetyki, Wojskowa Akademia Techniczna w Warszawie.

Armia przestała być również homogeniczna ze względu na płeć. W tym kontekście przeszkodą w harmonijnym współdziałaniu członków grup dyspozycyjnych mogą być uprzedzenia, prowadzące do dyskryminacji.

Według Anthony'ego Giddensa uprzedzenia są zjawiskiem powszechnym, dotyczą opinii jednej grupy ludzi w stosunku do innej grupy i swoje źródło mają w stereotypach, czyli w schematach będących uproszczoną charakterystyką danej społeczności. Uprzedzenia są mało podatne na zmianę. Często bazują na pogłoskach, wiedzy potocznej, a nie na osobistym doświadczeniu jednostki z członkami grup „obcych”⁴.

Dyskryminacja to gorsze traktowanie osób reprezentujących grupę, w stosunku do której jednostka żywi negatywne uczucia. Uprzedzenia często prowadzą do dyskryminacji, ale nie zawsze. Norma politycznej poprawności powoduje, że jednostka, mimo negatywnych uczuć żywionych do członków grupy „obcej”, powstrzymuje się przed ich okazywaniem. Dyskryminacja może wynikać z innych powodów niż uprzedzenia, np. z konformizmu grupowego, kiedy to grupa dyskryminuje, a jednostka, chcąc zyskać jej aprobatę, dostosowuje się do zachowań innych jej członków⁵.

Rasizm jest rodzajem uprzedzenia dotyczącym osoby ze względu na jej rasę. Współcześnie wyróżnia się tzw. rasizm tradycyjny i awersyjny. Rasizm tradycyjny wyraża się poprzez jawnie prezentowane postawy niechęci, nienawiści wobec osób reprezentujących inną rasę. Ze względu na rozpowszechnioną normę egalitaryzmu, rasizm w wydaniu tradycyjnym, objawiający się np. jako przemoc fizyczna czy agresja werbalna, spotyka się obecnie stosunkowo rzadko⁶. Bardziej rozpowszechnioną formą rasizmu jest rasizm awersyjny, mający swoje źródło w ukrytych uprzedzeniach⁷. Ze względu na normę egalitaryzmu, jednostka mająca negatywne uprzedzenia względem grupy „obcej” nie uświadamia ich sobie, nie przyznaje się do tego publicznie. Jeśli jednak ma do czynienia z przedstawicielem tej grupy, odczuwa lęk, strach, dyskomfort. Pojawiające się negatywne emocje są sygnałem ambiwalencji względem członków innej grupy, co może prowadzić do faworyzowania członków własnej grupy⁸.

Anthony Giddens mówi o „nowym rasizmie” (rasizm kulturowy), który zastąpił rasizm tradycyjny. Nowy rasizm ma podłoże kulturowe. Polega na tym, iż grupa stanowiąca większość narzuca własne wartości grupom mniejszościowym. Mniejszości, które nie chcą lub nie są zdolne do asymilacji wartości kulturowych grupy dominującej, traktowane są jako gorsze, tracąc w ten sposób szanse na osiągnięcie wysokich pozycji w społeczeństwie⁹.

⁴ A. Giddens, *Socjologia*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2007, s. 272.

⁵ Ibidem, s. 272-273.

⁶ R.J. Crisp, R.N. Turner, *Psychologia społeczna*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2009, s. 181.

⁷ N. Maliszewski, *Cień uprzedzeń* (w:), „Charaktery”, nr 1/2009; S. Carpenter, *Rasista mimo woli* (w:), „Charaktery”, nr 1/2009.

⁸ Ibidem, s. 181-182.

⁹ A. Giddens, op. cit., s. 274-275.

Seksizm to dyskryminacja jednostki z powodu płci. Rodzajem seksizmu jest: molestowanie seksualne, efekt „szklanego sufitu”, dyskryminacja instytucjonalna¹⁰. R.J. Crisp, R.N. Turner dzielą seksizm na dwa rodzaje: seksizm wrogi i seksizm życzliwy¹¹. Wrogi seksizm przejawia się w przekonaniach na temat kobiet, że są gorsze, obdarzone mniejszą inteligencją czy talentami niż mężczyźni. Seksizm życzliwy polega na idealizowaniu kobiet, ale jedynie gdy występują w tradycyjnych rolach: matki, żony, opiekunki. W ten sposób pozycja kobiet ograniczana jest do stereotypowych ról społecznych, w których pełnią role podporządkowane mężczyznom¹².

Ćwiczenia z podchorążymi na temat problematyki uprzedzeń i dyskryminacji rozpoczynają się dyskusją, której przedmiotem są obserwowane przez nich przejawy dyskryminacji w polskim społeczeństwie. Najczęściej podchorążowie podają przykłady rasizmu na stadionach piłkarskich oraz mówią o własnych uprzedzeniach w stosunku do gejów. Co ciekawe, jeśli idzie o stosunek do osób homoseksualnych, uprzedzenia wyrażane przez studentów nie wynikają z osobistych, bezpośrednich kontaktów. Większość osób uprzedzonych nie miała doświadczeń z gejami. Postawy wobec tej grupy pojawiły się na podstawie przekazu kulturowego – stereotypów, przekazywanych w drodze obiegowych opinii i przekazów medialnych.

Celem zajęć z podchorążymi jest przedstawienie mechanizmu powstawania uprzedzeń i dyskryminacji, w tym ukrytych uprzedzeń. W związku z tym, na początku prezentowane są definicje pojęć, a następnie, jako materiały pomocnicze, uczestnicy zajęć oglądają fragment filmu produkcji amerykańskiej pt. *Niebieskoocy*, będący zapisem warsztatów na temat dyskryminacji. W kolejnej części ćwiczeń omawiany jest problem dyskryminacji ze względu na płeć i prezentowany film Wytwórni Filmów Szkoleniowych „Synergia” *Jak sobie radzić z molestowaniem seksualnym?*

Film pt. *Niebieskoocy*¹³ jest zapisem ćwiczenia, które zostało przeprowadzone przez Jane Elliot w 1968 roku: filmowy zapis ćwiczenia, które Jane Elliott po raz pierwszy przeprowadziła w 1968 roku, był emitowany już przez wiele stacji telewizyjnych w Stanach Zjednoczonych. Elliott sama stwierdza, że „*Niebieskoocy* to najlepszy ze wszystkich filmów, jakie do tej pory zrobiono na temat moich warsztatów, podsumowuje on 28 lat mojej pracy w szkołach, na uniwersytetach i w korporacjach”. Elliott uważa, że „osoba, która wychowała się w amerykańskim społeczeństwie, jest ukształtowana do bycia rasistą/tką. Żyjemy w różnych światach, jeden jest czarny, a drugi biały”. Elliott uważa, że najlepszą metodą uczenia o rasizmie jest stworzenie sytuacji, w której biali

¹⁰ Dyskryminacja instytucjonalna (szerzej – rasizm instytucjonalny) polega na tym, że polityka prowadzona przez instytucje państwa sprzyja niektórym grupom, a inne dyskryminuje. Zjawisko to można zidentyfikować również w obszarze funkcjonowania mediów i w świecie kultury; A. Giddens, *Socjologia*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2007, s. 273-274.

¹¹ R.J. Crisp, R.N. Turner, op.cit., s. 182-184.

¹² Ibidem, s. 182.

¹³ Dystrybucja filmu w Polsce: Stowarzyszenie Kobiet „Konsola” i Fundacja Autonomia.

doświadczą na sobie dyskryminacji. W *Niebieskookich* obserwujemy grupę 40 osób. Są wśród nich nauczyciele/lki, policjanci/tki, pracownicy/ce administracji i pomocy społecznej. Osoby o różnym kolorze skóry, pochodzeniu, kobiety i mężczyźni. Elliott wdraża pseudonaukową teorię, która uzasadnia niższość osób o niebieskich oczach, stosuje wobec nich jawną dyskryminację i przeprowadza testy na inteligencję, które są stronnicze kulturowo. Widzimy, jak w ciągu zaledwie kilku godzin przebywania w atmosferze takiego reżimu, dorosłych ludzi opanowuje przygnębienie i roztargnienie, mają trudności z wykonaniem najprostszych poleceń. Podejście Jane Elliott jest szczególnie trafne dzisiaj. Pokazuje niezbicie, że nawet bez prawnej dyskryminacji, mowa nienawiści, obniżone oczekiwania i odrzucające traktowanie mogą mieć niszczycielski wpływ na osiągnięcia osób z grup mniejszościowych. Czarni członkowie grupy przypominają pozostałym, że są poddawani takiemu stresowi nie tylko przez kilka godzin podczas warsztatu, ale każdego dnia, przez całe życie. Elliott podkreśla, że mechanizmy działania seksizmu, homofobii i ageizmu są takie same. W swoim domu w stanie Iowa Elliott opowiada, jak proste ćwiczenie, które przeprowadziła ze swoimi uczniami po zamordowaniu dr. Martina Luthera Kinga Juniora, zmieniło jej życie. Po tym, kiedy jej ćwiczenie zostało pokazane w telewizji, spotkała się z molestowaniem ze strony innych mieszkańców miasta, jej dzieci były bite i opluwane, restauracja jej rodziców zbankrutowała po tym, jak została zbojkotowana przez miejscową społeczność. Fragmenty jej lekcji i wywiady z byłymi uczniami potwierdzają, że warsztat Jane Elliot sprawił, iż stali się bardziej wrażliwi na problem rasizmu. Doradcy/czynie, specjaliści/stki, trenerzy/rki oraz psycholodzy/żki zgadzają się: *Niebieskoocy* to film, który powinna obejrzeć każda osoba¹⁴.

Film *Niebieskoocy* trwa 60 minut, niemożliwe jest zatem wykorzystanie go w całości na ćwiczeniach obejmujących tylko dwie godziny lekcyjne. W związku z tym prezentowany jest jego fragment, w którym Jane Elliot demonstruje, na czym polega zjawisko uprzedzeń i do jakich negatywnych skutków prowadzi, dzieląc dzieci w klasie na grupę uprzywilejowanych i dyskryminowanych.

Kolejny problem omawiany ze studentami to dyskryminacja ze względu na płeć, czyli molestowanie seksualne. Celem zajęć jest zaprezentowanie definicji molestowania seksualnego, ukazanie jego rodzajów (przejawów), pokazanie mechanizmów leżących u źródeł nieprawidłowych zachowań i sposobów zapobiegania oraz obrony w sytuacjach molestowania. Materiałem pomocniczym jest wspomniany wyżej film *Jak sobie radzić z molestowaniem seksualnym?*¹⁵

Film trwa 35 minut. Materiał prezentuje definicję molestowania seksualnego, rodzaje molestowania, mechanizmy psychologiczne i społeczne leżące u podstaw

¹⁴ Komentarz do filmu *Niebieskoocy*: http://www.bezuprzedzen.org/projekt/index.php?dzial=PR_Filmy [Pobrano: 23.08.2011].

¹⁵ Wytwórnia Filmów Szkoleniowych „Synergia”, Gdańsk.

molestowania, psychologiczne i społeczne skutki molestowania dla jej ofiary, sposoby skutecznego i nieskutecznego radzenia sobie. Konstrukcja scen odgrywanych przez aktorów jest taka, iż najpierw prezentowane są zachowania nieprawidłowe, a potem zachowania właściwe, co pozwala ocenić widzowi np. gdzie przebiega granica pomiędzy molestowaniem a zachowaniem dopuszczalnym. Scenariusz filmu osadzony jest w realiach jednostki wojskowej, a bohaterami są młodzi ludzie – żołnierze obojga płci, wykonujący wspólnie zadania służbowe.

Wśród polecanych w filmie sposobów radzenia sobie wymienia się m.in. asertywne stawianie granic – mówienie „nie”, informowanie o swoich oczekiwaniach, jasne komunikowanie, jakie zachowania ze strony partnera interakcji są pożądane, a jakie nie. Należy zauważyć bowiem, iż w przypadku molestowania seksualnego, kompetencje związane z asertywnością należą do kluczowych zasobów jednostki.

Przykłady innych ćwiczeń, które mogą być zastosowane podczas zajęć na temat uprzedzeń i dyskryminacji, znaleźć można w materiale opracowanym przez Stowarzyszenie Lambda Warszawa pt. *Przeciwdziałanie dyskryminacji. Pakiet edukacyjny dla trenerek i trenerów*¹⁶. Ćwiczeniem pozwalającym uświadomić grupie, jak często posługujemy się stereotypami w spostrzeganiu innych ludzi, jest „zegar stereotypów”. Grupa siada, tworząc krąg. Osoba prowadząca zajęcia przygotowuje kartki A4. Na każdej z nich zapisuje nazwy kolejnych postaci: Cygana, geja, księdza, nastolatki w ciąży, narkomana, Żyda, policjanta. Każda osoba ma napisać na kartce pierwsze skojarzenie, które nasuwa jej się w związku z daną postacią. Następnie zagina kartkę, tak żeby kolejna osoba nie mogła zobaczyć, co zostało napisane, i przekazuje kartkę sąsiedniej osobie. Gra kończy się, gdy każdy/a z uczestników/czek ćwiczenia wpisze swoje skojarzenia na wszystkich kartkach. Na koniec jedna osoba czyta wszystkie skojarzenia dotyczące określonej postaci. W podsumowaniu i w ewaluacji ćwiczenia, osoba prowadząca zajęcia może skoncentrować grupę na tym, jakie określenia najczęściej się powtarzają, dlaczego mamy potrzebę kategoryzowania rzeczywistości, jakie są sposoby utrwalania stereotypów¹⁷.

Innym doświadczeniem, które pozwala zainicjować dyskusję oraz określić stanowisko uczestników względem problemów związanych z uprzedzeniami i dyskryminacją, jest ćwiczenie pt. „Tak czy nie”. Osoba prowadząca dzieli salę na dwie części (taśmą lub inną umownie określoną granicą), po jednej stronie jest miejsce dla osób, które są na „tak”, po drugiej dla tych, które mają opinię na „nie”. Następnie prowadzący/a odczytuje pierwsze stwierdzenie, do którego mają się ustosunkować uczestnicy/czki ćwiczenia. Po odczytaniu stwierdzenia, grupa ma chwilę na zastanowienie. Każdy wybiera stronę dla siebie – na „tak” lub na „nie”, zajmując miejsce

¹⁶ M. Pawłęga (red.), *Przeciwdziałanie dyskryminacji. Pakiet edukacyjny dla trenerek i trenerów*, Wyd. Stowarzyszenie Lambda Warszawa, Warszawa 2005.

¹⁷ Ibidem, s. 116.

w wybranej części sali. Osoby, które reprezentują inne stanowisko niż zdecydowanie na „tak” lub na „nie”, zajmują miejsce odpowiednio bliżej lub dalej linii wyznaczającej środek, nie można jednak stanąć na tej linii. Prowadzący/a prosi uczestników o uzasadnienie swojego stanowiska. Przykłady stwierdzeń, do których ustosunkowują się uczestnicy:

- w Polsce ludzie są tolerancyjni,
- bezrobocie to wina bezrobotnych,
- uprzedzenia wynikają tylko z niewiedzy,
- każda osoba posługuje się stereotypami,
- dyskryminacja może być uzasadniona w pewnych wypadkach,
- żyjemy w zdominowanym przez samców, heteroseksualnym i zorientowanym na młodych społeczeństwie,
- rodzimy się z uprzedzeniami,
- tolerancja może prowadzić do ignorancji,
- Romowie są sami sobie winni swojego położenia,
- mniejszości seksualne demonstracyjnie obnoszą się ze swoją seksualnością¹⁸.

Asertywność jako kompetencja komunikacyjna

Jednym z tematów ćwiczeń realizowanych w ramach przedmiotu psychologia jest „asertywność”. Maria Król-Fijewska definiuje asertywność jako umiejętność pełnego wyrażania siebie w kontakcie z inną osobą¹⁹. U podstaw asertywności leży szczególnie sposób myślenia o sobie i drugim człowieku, w którym akcentuje się poczucie własnej godności, szacunek do samego siebie i do innych ludzi²⁰. Asertywność, jako kompetencja komunikacyjna, przeciwstawiana jest, z jednej strony, agresywności, z drugiej – uległości. Podkreśla się, iż nie jest to kompetencja wrodzona, lecz nabyta, oraz fakt, iż człowiek w zróżnicowanych sytuacjach społecznych może w różnym stopniu korzystać z tych umiejętności²¹, czasem wręcz zawieszać swoje prawo do asertywności, jeśli uznaje takie działania za korzystne dla siebie.

Zagadnienia dotyczące asertywności omawiane są podczas ćwiczeń. W dyskusji prowadzonej podczas ćwiczeń z podchorążymi często wyrażają oni opinię, że żołnierz nie może być asertywny. Asertywność bowiem kojarzy im się z mówieniem „nie”. Dyspozycyjność, świadomość konieczności działania na rozkaz, podporządkowania osobistych potrzeb interesowi grupy nie idą w parze z asertywnością, rozumianą jako mówienie „nie”, stawianie granic.

¹⁸ M. Pawłęga (red.), op. cit., s. 143.

¹⁹ M. Król-Fijewska, *Stanowczo, łagodnie, bez lęku*, Wyd. WAB, Warszawa 2007, s. 11.

²⁰ Ibidem.

²¹ Ibidem, s. 11-12.

Jaki jest zatem sens uczenia podchorążych asertywności, skoro są przekonani, iż nie można zastosować kompetencji składających się na asertywność w życiu zawodowym? Żołnierz nie może „być sobą”, wchodzi w rolę, w której nie ma zbyt wiele miejsca na ekspresję „ja”, co jest kluczowe dla postawy asertywnej. Niemniej jednak, ograniczenia asertywności artykułowane w opiniach podchorążych tylko częściowo znajdują uzasadnienie. Kompetencje związane z asertywnością dotyczą nie tylko wyznaczania granic osobistych (mówienia „nie”), lecz także wyrażania własnych opinii i reagowania na krytykę, ekspresji uczuć (w tym agresji i radzenia sobie z agresją innych ludzi), a także formułowania prośb i wydawania poleceń.

Można zatem założyć, iż kompetencje składające się na asertywność rozszerzają repertuar zachowań jednostki. Umożliwiają wybór takich strategii, które w danym momencie uważa ona za słuszne. Bycie asertywnym zwiększa zakres wolności osobistej człowieka, który nie jest skazany na utrwalone automatyzmy zachowania (często) agresywnego lub uległego. Dotyczy to również członków grup dyspozycyjnych. Pełnienie roli żołnierza, konieczność działania pod presją i „na rozkaz”, nie jest jedynym schematem działania jednostki będącej członkiem grupy dyspozycyjnej. Umiejętność asertywnego zaprezentowania własnego zdania w kontaktach służbowych, przyjmowania krytyki ze strony przełożonych czy współpracowników (w taki sposób, aby nie powodowała ona obniżenia samooceny), wydawania poleceń podwładnym, to kompetencje składające się na asertywność. Asertywność nie stoi w sprzeczności z wymaganiami roli żołnierza, przeciwnie – umożliwia właściwe jej wypełnianie. Nie spełnia swojej roli żołnierz, który obawia się wyrazić swoje zdanie wobec przełożonego, gdyż nie ma szacunku do swoich opinii, nawet jeśli słuszność jest po jego stronie. Niewłaściwie funkcjonuje również jednostka, która w sposób agresywny traktuje innych ludzi lub nie potrafi, jako przełożony, egzekwować poleceń ze strony podwładnych, dlatego że nie ma szacunku do własnych kompetencji. Asertywność zatem nie jest zbyt cenna i nie jest „luksusem”, na jaki pozwolić sobie może człowiek jedynie poza relacjami służbowymi, jakby się mogło wydawać, jeśli sprowadzimy asertywność do mówienia „nie”.

Na zajęciach z podchorążymi problematyka asertywności omawiana jest przy pomocy filmu zrealizowanego przez Wytwórnę Filmów Szkoleniowych „Synergia”. Zastosowanie materiału filmowego jest bowiem – w mojej opinii – bardzo dobrym sposobem, aby pokazać modelowe sytuacje, o których trudno opowiedzieć podczas teoretycznego prezentowania pojęć. Uczenie się przez modelowanie, czyli naśladowanie realnych zachowań, to jedna z form zdobywania nowych umiejętności. Zatem wartość tej metody (film), opiera się nie tylko na tym, że prezentuje teoretyczne podstawy asertywności – „czym to jest”, ale przede wszystkim – „jak to się robi” lub „powinno robić”.

Film trwa 45 minut. Komentarz w filmie dotyczący teoretycznych podstaw asertywności prezentuje psycholog, który w przystępny sposób omawia kolejne

sceny, będące ilustracją poszczególnych technik asertywności. Zagadnienia ujęte w scenariuszu dotyczą: praw osobistych, wyznaczania granic psychologicznych, odmawiania, reagowania na uogólnioną krytykę, reagowania na agresywne zachowania szefa, wyrażanie próśb. Techniki zaprezentowane w filmie to: technika „zdarłej płyty” (odmawianie), procedura „poszukiwania krytyki” (w reakcji na uogólnioną ocenę negatywną), technika „stopniowania reakcji” (w reakcji na agresywnie wyrażoną krytykę).

Osoby oglądające film mają okazję najpierw zobaczyć scenki (odgrywane na tle relacji interpersonalnych w firmie), w których aktorzy reagują na sytuację w sposób nieasertywny, a następnie pokazane są modelowe zachowania asertywne. Psycholog-narrator objaśnia skutki zachowań asertywnych i nieasertywnych, wskazując przy tym mechanizmy psychologiczne leżące u ich podstaw. W komentarzu końcowym narrator wymienia zalety płynące z asertywności, zastrzegając przy tym, że jednostka może wybierać sposób, w jaki komunikuje się z ludźmi. Asertywność nie jest bowiem przymusem. Nie gwarantuje również skutecznego osiągnięcia celów. Należy ją traktować raczej jako sposób umożliwiający realizację wartości, którą jest szacunek do siebie i do innych ludzi i bardziej godne, satysfakcjonujące życie²². Jest to jedna z kompetencji, które warto posiadać w repertuarze kompetencji społecznych po to, by w stosownym momencie ją wykorzystać.

Kolejnym materiałem pomocniczym stosowanym podczas zajęć z podchorążymi nt. asertywności, jest tzw. „mapa asertywności”, opracowana przez Marię Król-Fijewską. Pozwala ona studentom ocenić, na ile potrafią zachować się asertywnie w różnych obszarach swojego funkcjonowania, w jakich zaś ich zachowanie odbiega od asertywności. Te obszary to: obrona swoich praw poza sferą osobistą i w kontaktach osobistych, inicjatywa i kontakty towarzyskie, wyrażanie i przyjmowanie krytyki i pochwał, wyrażanie próśb, wyrażanie uczuć pozytywnych i negatywnych, wyrażanie opinii, wystąpienia publiczne, kontakt z autorytetem, naruszenie cudzego terytorium²³.

Rozważając zatem problem, czy członkowie grup dyspozycyjnych mogą odnosić korzyści (również w pracy) z asertywności, jestem przekonana, że tak. Jednostka, wchodząc w rolę członka grupy dyspozycyjnej, działając w rozmaitych sytuacjach społecznych, nie zawiesza swojego prawa do posiadania granic psychologicznych, do realizacji potrzeby szacunku, ani nie zostaje zwolniona z respektowania praw innych ludzi do godnego ich traktowania. Asertywność zmniejsza szanse nieprawidłowych relacji między ludźmi, wynikających z agresji oraz frustracji wywołanej obniżeniem poczucia własnej wartości. W tym kontekście zatem uczenie podchorążych kompetencji związanych z asertywnością ma związek z szeroko rozumianą profilaktyką patologii.

²² *Asertywność*, Wytwórnia Filmów Szkoleniowych „Synergia”, Gdańsk.

²³ M. Król-Fijewska, op. cit., s. 132-138.

Podsumowanie

Zaletą materiałów filmowych opisanych wyżej oraz przykładowych ćwiczeń, które mogą być stosowane podczas edukacji studentów Wojskowej Akademii Technicznej, jest to, iż pozwalają w jasny, przystępny sposób zilustrować pojęcia będące przedmiotem rozważań. Dzięki temu teoretyczne konstrukty, bardzo szeroko opisane w literaturze przedmiotu, takie jak np. „asertywność”, „uprzedzenia” czy „dyskryminacja”, zaprezentowane zostają w kontekście sytuacji społecznych budzących emocje i zaangażowanie uczestników, mają szansę poruszyć ich wyobraźnię i refleksyjność, o której wspomina Anthony Giddens: „Refleksyjność społeczna oznacza, że wciąż analizujemy okoliczności naszego życia. (...) W wielu aspektach życia, którym wcześniejsze pokolenia nie poświęcały uwagi, my jesteśmy zmuszeni dokonywać własnych wyborów”²⁴.

Zarówno asertywność, jako kompetencja jednostki, jak również kształtowanie postaw wolnych od uprzedzeń, eliminowanie zachowań dyskryminujących, wymagają ćwiczenia określonych umiejętności, przewartościowania utrwalonych sposobów myślenia o sobie (w przypadku asertywności) i o rzeczywistości społecznej (w przypadku uprzedzeń). Zajęcia prowadzone w Wojskowej Akademii Technicznej w wymiarze kilku godzin lekcyjnych nie zastąpią realnych doświadczeń jednostki, która dopiero w wyniku świadomego uczestnictwa w relacjach społecznych może próbować zmieniać lub wypracowywać nowe sposoby reagowania. Niemniej jednak, wiedza zdobyta podczas ćwiczeń może być impulsem, inspiracją do postrzegania innych ludzi przez pryzmat szerszego repertuaru kategorii, niż tylko rasa czy płeć. Rzeczywistość społeczną można kategoryzować na wiele różnych sposobów, co czasem umożliwia dostrzeżenie jej nowych, wartościowych, interesujących aspektów²⁵.

BIBLIOGRAFIA I NETOGRAFIA:

1. A. BOROWSKI, *Dezintegracja społeczna funkcjonariuszy więziennictwa* (w:), J. Maciejewski, W. Nowosielski, (red.), *Tożsamość społeczna grup dyspozycyjnych*, Wyd. Uniw. Wrocławskiego, Wrocław 2009.
2. S. CARPENTER, *Rasista mimo woli* (w:), „Charaktery”, nr 1/2009.
3. R.J. CRISP, R.N. TURNER, *Psychologia społeczna*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2009.

²⁴ A. Giddens, op. cit., s. 698.

²⁵ Jednym ze sposobów eliminowania uprzedzeń jest metoda „kategoryzacji skrzyżowanej”. Polega ona na tym, że uczestnicy zajęć mają za zadanie zastosowanie wielu sposobów klasyfikowania ludzi, nie tylko ze względu na ich płeć, kolor skóry czy wiek. Celem takiego ćwiczenia jest uświadomienie uczestnikom ćwiczenia, że członkowie grup należący do mniejszości mogą być rozmaicie klasyfikowani, ich tożsamość nie opiera się jedynie na stereotypowych cechach, można dostrzec u nich w ten sposób wiele pozytywnych właściwości; R.J. Crisp, R.N. Turner, op.cit., s. 207-208.

4. B. CZUBA, *Molestowanie seksualne w wojsku*, „Kwartalnik Bellona” nr 3/2010.
5. B. CZUBA, *Znaczenie inteligencji emocjonalnej oraz strategii radzenia sobie z problemami w procesie doskonalenia kompetencji osobistych i zawodowych żołnierzy* (w:), *Edukacja w Siłach Zbrojnych RP w dobie profesjonalizacji*, W. Horyń, K. Klupa, L. Węlyczko (red.), Wyd. Wyższej Szkoły Oficerskiej Wojsk Lądowych im. gen. T. Kościuszki, Wrocław 2010.
6. K. DOJWA, J. MACIEJEWSKI (red.), *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa*, Wyd. Uniw. Wrocławskiego, Wrocław 2007.
7. A. GIDDENS, *Socjologia*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2007.
8. M. IWANEK, *Mobbing – nowe niebezpieczne zjawisko w organizacjach* (w:), K. Dojwa, J. Maciejewski (red.), *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa*, Wyd. Uniw. Wrocławskiego, Wrocław 2007.
9. M. KRÓL-FIJEWSKA, *Stanowczo, łagodnie, bez lęku*, Wyd. WAB, Warszawa 2007.
10. J. MACIEJEWSKI, M. BODZIANY, K. DOJWA (red.), *Grupy dyspozycyjne w obliczu Wielkiej Zmiany*, Wyd. Uniw. Wrocławskiego, Wrocław 2010.
11. J. MACIEJEWSKI, W. NOWOSIELSKI, (red.), *Tożsamość społeczna grup dyspozycyjnych*, Wyd. Uniw. Wrocławskiego, Wrocław 2009.
12. N. MALISZEWSKI, *Cień uprzedzeń* (w:), „Charaktery”, nr 1/2009.
13. M. MISZCZAK (red.), *Nowoczesne systemy zarządzania*, Wyd. Wojskowa Akademia Techniczna, Warszawa 2010.
14. M. PAWŁĘGA (red.), *Przeciwdziałanie dyskryminacji. Pakiet edukacyjny dla trenerek i trenerów*, Wyd. Stowarzyszenie Lambda Warszawa, Warszawa 2005.
15. J. TARAPATA, *Stres w miejscu pracy – jego przyczyny i negatywne konsekwencje dla pracowników* (w:) M. Miszczak (red.), *Nowoczesne systemy zarządzania*, Wyd. Wojskowa Akademia Techniczna, Warszawa 2010.
16. P. ŽUK, *Narkomania w wojsku polskim. Kontekst socjologiczny* (w:) J. Maciejewski, M. Bodziany, K. Dojwa (red.), *Grupy dyspozycyjne w obliczu Wielkiej Zmiany*, Wyd. Uniw. Wrocławskiego, Wrocław 2010.
17. http://www.bezuprzedzen.org/projekt/index.php?dzial=PR_Filmy.
18. http://ecytaty.pl/Madros/Trzy_sa_sposoby_zdobywania_wszys.html.

The Systematic Prevention of Pathology in the Education of Cadets of the Military University of Technology

Abstract. Today, the army is no longer a homogeneous group based on a gender and the modern soldier performs many tasks in multicultural environment. For this reason education of a soldier must reflect contemporary changes. In this paper the presentation is made on topics studied, as well as the education offered, relevant to psychology and psychological schooling of the cadets of the Military University of Technology. In particular, those would be in reference to the issues of prejudice and discrimination, as well as assertiveness. In this context one of the most important aspect of such schooling is to eliminate prejudice and discrimination. Competences associated with assertiveness provide better interpersonal communication and prevent conflict in social relations. The higher education of a soldier takes this into account.