

Daria Becker-Pestka

Wyższa Szkoła Bankowa w Gdańsku

ETOS SŁUŻBY W PRACY PERSONELU RESOCJALIZACYJNEGO

STRESZCZENIE

W artykule zajmuję się problematyką etosu służby w pracy personelu resocjalizacyjnego. Podejmuję próbę zdefiniowania zadań, cech i właściwości personelu psychokorekcyjnego. Analizuję aspekty etyczne wykonywanej pracy. Istotne jest pytanie o to, czym jest praca resocjalizacyjna podejmowana przez kadrę pedagogiczną — czy jest to powołanie, służba, swego rodzaju misja czy może wyłącznie zawodowa aktywność przynosząca stabilny dochód. Na to pytanie próbuję udzielić odpowiedzi w oparciu o literaturę przedmiotu.

Słowa kluczowe:

etos służby, personel resocjalizacyjny, resocjalizacja.

WSTĘP

Idea resocjalizacji jest wyrazem postępu i rozwoju myśli pedagogicznej, psychologii, prawa, kryminalistyki. W instytucjach realizujących zasady wychowania resocjalizującego dąży się do dokonania zmiany podopiecznego i przygotowania go do wartościowego i pełnego życia w społeczeństwie. Jednocześnie obowiązujące rozwiązania, także legislacyjne, poddawane są ocenie i krytyce. Pojawiają się ponadto liczne wątpliwości i pytania o sens resocjalizacji. Istniejące obiekcje są przyczynkiem do refleksji, dyskusji, dają asumpt do poszukiwania nowych rozwiązań, metod pracy. Warto zadać pytanie o kompetencje, właściwości i pracę personelu resocjalizacyjnego. Od służb publicznych społeczeństwo oczekuje skuteczności, odpowiedzialności, kompetencji i sprawnego wykonywania zdefiniowanych w odpowiednich regulacjach zadań.

Nie ulega wątpliwości, że poświęcenie pracowników resocjalizacyjnych, ich zaangażowanie, pasja, wytrwałość, kompetencje są czynnikami wpływającymi na resocjalizację podopiecznych. W okresie dynamicznych zmian społecznych, bezrobocia, pojawiania się wątpliwości w sens i wartość resocjalizacji, generowania nowych przestępstw i zagrożeń uzasadnione wydaje się pytanie, czy praca personelu resocjalizacyjnego to jedynie sposób zarabiania pieniędzy i źródło stabilizacji czy coś znacznie więcej — powołanie, pasja, służba.

W artykule próbuję znaleźć odpowiedź na pytanie o wartość i sens pracy personelu resocjalizacyjnego oraz zdefiniować realizowane przez tę grupę zadania. Do jakiej kategorii należy zaliczyć zawodową aktywność tych ludzi? Czy jest to służba, zawód, powołanie? Być może wszystko razem. Warto podejmować refleksje i stawiać pytania o etos pracy służby personelu resocjalizującego traktowany jako zbiór wartości, wzorów, wskazówek postępowania, zwyczajów, usposobienia, jako moralność odnoszącą się do działania w wymiarze praktycznym. Ze względu na poruszaną problematykę warto pytać, czy jest to praca traktowana i postrzegana w kategorii służby drugiemu człowiekowi, czy może jest to wyłącznie przynoszący dochód zawód. Ze względu na społeczną i moralną odpowiedzialność słuszne wydaje się uwzględnienie w przestrzeni dyskusji nad tym zagadnieniem również zagadnień z zakresu etyki, sprawiedliwości, zagrożeń dla funkcjonariuszy.

Podejmując tę niezwykle trudną i aktualną problematykę, chciałabym zaznaczyć, że zgromadzony materiał stanowi jedynie pewien wycinek badań i refleksji na temat personelu psychokorekcyjnego. Z uwagi na istotę i wagę jego pracy konieczne jest podążanie za realizowanymi projektami badawczymi i poszerzanie wiedzy w tym zakresie.

Zagadnienia dotyczące odpowiedzialności, zadań i pracy personelu resocjalizacyjnego znalazły się w obszarze zainteresowania wielu badaczy. Autorzy definiują cechy, które powinien posiadać personel instytucji resocjalizacyjnych, podejmują kwestie bezpieczeństwa, zagrożeń oraz zasobów umiejętności i kompetencji. Prezentowane stanowiska skłaniają do refleksji nad ogromną rolą i odpowiedzialnością służb publicznych, zwracają uwagę na ich znaczenie i wartość.

RESOCJALIZACJA W OBSZARZE DOCIEKAŃ NAUKOWYCH — ZDEFINIOWANIE PODSTAWOWYCH POJEĆ

Personel resocjalizacyjny realizuje zadania instytucji, dba o bezpieczeństwo podopiecznych, wykonuje zadania z zakresu organizacji procesu

resocjalizacji wynikające z przepisów prawa i specyfiki instytucji, w której jest zatrudniony. Od jego merytorycznej i organizacyjnej sprawności zależy jakość procesu resocjalizacji i jego skuteczność.

Podjęta w artykule problematyka obliguje do zdefiniowania podstawowych pojęć związanych z poruszonym zagadnieniem. Zgromadzony materiał pozwala na dokonanie wyróżnienia najważniejszych pojęć i treści.

W świetle definicji słownikowej etos to „całość przyswojonych przez jakąś zbiorowość i przez nią akceptowanych norm, regulujących zachowania jej członków”¹.

Postawienie pytania o to, czy praca personelu jest powołaniem, zawodem, pasją czy służbą, implikuje wyjaśnienie definicji zawodu. T. W. Nowacki rozumie pod tym pojęciem „wykonywanie zespołu czynności społecznie użytecznych, wyodrębnionych na skutek podziału pracy, wymagających od pracownika odpowiedniej wiedzy i umiejętności, powtarzanych systematycznie i będących źródłem utrzymania dla pracownika i jego rodziny”².

Ważnym terminem jest również resocjalizacja, która zdaniem W. W. Szczęsnego „jest odmianą procesu wychowawczego, który z jednostki wadliwie przystosowanej do życia społecznego, czyni ją przystosowaną do życia w społeczeństwie”³. J. S. Nowak pisze, że resocjalizacja „polega przede wszystkim na ukształtowaniu w jednostce zdolności i umiejętności realizacji własnych potrzeb oraz przygotowaniu do pełnienia ról społecznych zgodnych z oczekiwaniami społecznymi”⁴.

W literaturze przedmiotu występuje również pojęcie „wychowanie resocjalizujące”. Ma ono odmienne znaczenie niż termin „resocjalizacja”, która stanowi swoistą odmianę procesu resocjalizacji⁵. Wychowanie resocjalizujące definiowane jest „jako świadomy i celowy proces bezpośredniego lub pośredniego oddziaływania na osoby wykołejone w celu przysposobienia ich do pełnienia konstruktywnych ról społecznych, w sposób zgodny ze społecznymi oczekiwaniami”⁶.

¹ W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2007, s. 103.

² Tamże, s. 484.

³ W. W. Szczęsny, *Zarys resocjalizacji z elementami patologii społecznej i profilaktyki*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2003, s. 13.

⁴ J. S. Nowak, *Psychospołeczne uwarunkowania przestępczości nieletnich dziewcząt*, Wyd. EUH, Elbląg 2008, s. 19.

⁵ Por. S. Górski, *Metodyka resocjalizacji*, IWZZ, Warszawa 1985, s. 39.

⁶ Tamże, s. 39.

Kluczową rolę w postępowaniu diagnostycznym, a tym samym pracy personelu resocjalizującego odgrywa właściwie postawiona diagnoza. Stawianie diagnozy dla potrzeb resocjalizacji jest bardzo skomplikowane, złożone. Wymaga od diagnosty merytorycznej wiedzy, sprawności w zakresie posługiwania się metodami, technikami i narzędziami badawczymi, odpowiednich cech osobowych. Diagnozowanie wymaga indywidualnego podejścia, nie ma możliwości do wykorzystania schematów. Według H. Machela „Proces badawczy, dzięki któremu uzyskujemy dane umożliwiające zbudowanie diagnozy, nazywa się procesem czy też postępowaniem diagnostycznym”⁷. Badacz podkreśla znaczącą wartość diagnozy dla efektywności podejmowanych działań i trafnie zauważa: „Dobrze zrobiona diagnoza penitencjarna, zawierająca wszystkie wymagane elementy, stanowi podstawę racjonalnego zaprogramowania resocjalizacji”⁸.

UWARUNKOWANIA (ETOSU) SŁUŻBY W PRACY PERSONELU RESOCJALIZACYJNEGO — PREZENTACJA ZGROMADZONEGO MATERIAŁU

Na przestrzeni ostatnich lat dokonały się w Polsce przeobrażenia o charakterze systemowym. Transformacja nastąpiła w niemal wszystkich obszarach: polityce, kulturze, nauce, także w sferze przestępczości.

Procesy zmiany społecznej związane z przemianami o charakterze cywilizacyjno-kulturowym na przełomie XX i XXI wieku wywarły wpływ na przestępczość, jej percepcję oraz postrzeganie we współczesnych społeczeństwach⁹.

Polskie społeczeństwo nie ceni służby personelu resocjalizacyjnego. Tymczasem o jej wartości, randze, sensie, trudności świadczy zakres odpowiedzialności i zróżnicowanie realizowanych działań. Należy zwrócić uwagę na specyfikę służby personelu instytucji resocjalizujących, jej charakter i związane z nią wymagania. Trzeba podkreślić, że zawodowe powinności kadry opierają się na kontakcie z drugim człowiekiem.

Specyficznym przykładem jest służba personelu resocjalizacyjnego. W przypadku tej grupy zawodowej można mówić o służbie i powołaniu. Pra-

⁷ H. Machel, *Wprowadzenie do pedagogiki penitencjarnej*, Wyd. Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2004, s. 37.

⁸ Tamże, s. 87.

⁹ Por. J. S. Nowak, *Psychospołeczne...*, dz. cyt., s. 12–23; A. Kossowska, *Współczesna przestępczość-uwarunkowania i konsekwencje. Dylematy reakcji społecznej*, [w:] *Resocjalizacja*, t. 2, (red.) B. Urban, M. Stanik, PWN, Warszawa 2008, s. 9–19.

ca jest nie tylko źródłem dochodu, ale służbą, misją i powołaniem. Personel psychokorekcyjny odgrywa zasadniczą rolę w procesie realizacji celów poprawczych we wszystkich instytucjach resocjalizacyjnych. Dla skuteczności przebiegu procesu resocjalizacji istotne znaczenie mają cechy osobowości personelu, a także jego kwalifikacje zawodowe i kompetencje. Oczywiście jest znaczenie etyki zawodowej w postępowaniu resocjalizacyjnym.

Kadra resocjalizacyjna pracuje z osobami znajdującymi się w bardzo trudnej sytuacji życiowej, mającymi konflikt z prawem, których życie nie ułożyło się zgodnie z przyjętymi normami i zasadami społecznymi. Ważne cechy, jakie powinien posiadać personel resocjalizacyjny, to samokontrola, wytrwałość, cierpliwość, umiejętność przekonywania.

Jeden z wybitnych znawców zagadnienia H. Machel podkreśla, że mając na względzie spektrum „różnorodnych zagadnień i problemów, jakie wiążą się z procesem resocjalizacji penitencjarnej, zarysowuje się potrzeba zatrudniania takiego personelu, który nie tylko będzie profesjonalny, ale który również będzie spełniał określone wymogi osobowościowe”¹⁰.

Autor zwraca szczególną uwagę na fakt, że przyjmuje się, że „profesjonalizm i odpowiednie walory osobowościowe personelu resocjalizacyjnego zagwarantują: dobrą organizację i poprawne zarządzanie zakładem karnym, resocjalizacyjny charakter zakładu karnego, poprawne stosunki międzyludzkie wśród pracowników zakładu karnego, poprawność przebiegu resocjalizacyjnego, ograniczenie czynników prizonizujących i w rezultacie zwiększenie efektywności wykonywania kary pozbawienia wolności”¹¹.

Ma to szczególne znaczenie ze względu na powrotność sprawców czynów karalnych do przestępstwa, jak również niezwykle wysokie koszty społeczne przestępczości. Rola i zadania personelu wydają się zatem nie do przecenienia. Wydaje się, że ma on kluczowe znaczenie nie tylko realizując specyficzne zadania instytucji, ale pełniąc służbę względem drugiego człowieka i społeczeństwa.

Przywołany już H. Machel charakteryzując specyfikę pracy personelu, podkreśla, że realizowanie zadań „w bezpośredniej styczności z osadzonymi wymaga zawsze zachowania ich godności osobistej, co jest jednocześnie warunkiem zachowania w tej specyficznej styczności godności własnej funkcjonariuszy”¹². Ponadto, jak zauważa dalej ten sam autor, jedną z najbardziej fundamentalnych cech w tej relacji „jest posiadanie przez

¹⁰ H. Machel, *Wprowadzenie...*, dz. cyt., s. 147.

¹¹ Tamże, s. 147.

¹² H. Machel, *Psychospołeczne uwarunkowania pracy resocjalizacyjnej personelu więziennego*, Wyd. Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2001, s. 120.

członków personelu więziennego autorytetu i życzliwości dla osadzonego, jako życzliwości dla drugiego człowieka”¹³.

Zdaniem A. Jaworskiej za „najbardziej pożądane osobowościowo cechy wychowawców resocjalizacyjnych należy uznać: psychiczną (a także fizyczną) sprawność umożliwiającą kreatywne i konsekwentne realizowanie zadań; posiadanie wiedzy psychologicznej i pedagogicznej umożliwiającej skuteczność działania praktycznego; biofilną i humanistyczną postawę do życia i innych ludzi; umiejętność okazywania życzliwości i przejawiany w tym zakresie autentyzm oraz niezbędną w humanistycznym nurcie wychowania resocjalizującego cechę, którą najogólniej można nazwać «sympatią do ludzi»”¹⁴.

W opinii cytowanej badaczki wychowawcę „powinny charakteryzować także: zdolność do okazywania uczuć i emocji, wykazywanie zainteresowania ludźmi, okazywanie zrozumienia i dawanie wsparcia, co ma znaczenie zwłaszcza w pracy z nieletnimi”¹⁵.

Na szczególną uwagę zasługuje refleksja M. Kuć, która pisze, że „w tej grupie zawodowej w sposób szczególny ma znaczenie element osobistego zaangażowania w postaci swoistego powołania czy pasji, a zatem z uwagi na to potrzeba wielkiego uznania i pochwały dla tej grupy zawodowej, która odpowiada za prawidłowy przebieg wykonania kary”¹⁶.

Ciekawe podejście prezentuje J. Ropski, który w swojej publikacji podkreśla znaczenie określonych umiejętności wychowawcy w kontekście wychowania i resocjalizacji. Autor pisze, że z powodu wykonywanych czynności wychowawcy „większość czasu spędzają ze swoimi podopiecznymi, a będąc członkami specyficznych organizacji resocjalizacyjnych, najczęściej się z nimi identyfikują. Muszą więc wykazać się umiejętnościami nie tylko technicznymi, koncepcyjnymi czy analitycznymi, ale też wszelakimi umiejętnościami społecznymi, nazywanymi też interpersonalnymi”¹⁷. Wychowawca „musi umieć nawiązać kontakt zarówno z jednostkami, jak i grupami

¹³ Tamże, s. 120.

¹⁴ A. Jaworska, *Kompetencje osobowościowe i zawodowe wychowawców resocjalizacyjnych*, [w:] *Leksykon resocjalizacji*, A. Jaworska, OW Impuls, Kraków 2012, s. 92.

¹⁵ Tamże, s. 92.

¹⁶ M. Kuć, *Rola służb penitencjarnych w polityce kryminalnej*, [w:] *Autorytet i godność służb penitencjarnych a skuteczność metod resocjalizacji*, (red.) J. Świtka, M. Kuć, I. Niewiadomska, KUL, Lublin 2004, s. 59.

¹⁷ J. Ropski, *Kompetencje interpersonalne w resocjalizacji*, [w:] *Aktualne osiągnięcia w naukach społecznych a teoria i praktyka resocjalizacyjna*, (red.) B. Urban, Wyd. Górnośląska Szkoła Wyższa, OW Impuls, Mysłówice, Kraków 2010, s. 303.

ludzi, musi rozumieć ludzi, wiedzieć, jak i kiedy zmotywować ich do działania. Im wyżej dany wychowawca sytuowany jest w hierarchii społecznej, tym lepiej powinien wiedzieć, jak współpracować z podwładnymi, wychowawcami tego samego szczebla, a także osobami wyższymi rangą. Musi też umieć porozumiewać się z osobami z zewnątrz. Dzięki temu ich kontakty z placówką resocjalizacyjną przebiegają spokojnie, bez zakłóceń, przynosząc oczekiwane korzyści¹⁸.

H. Machel podkreśla, że personel resocjalizacyjny powinien się nieustannie doksztalać. Przywołany autor pisze, że kadra resocjalizacyjna „pełni pewnego rodzaju misję, która wymaga określonych cech osobowości. Pozostaje on w stałej i bezpośredniej styczności z wychowankami, bardzo często przez całą dobę, bo tego wymaga niekiedy specyfika pracy resocjalizacyjnej”¹⁹.

Inni autorzy zauważają, że instytucja resocjalizująca jest specyficznym miejscem pracy wychowawczej, w związku z tym wymagania są większe niż w szkole. T. Sakowicz i S. Baumel zwracają uwagę, że pobyt w zakładzie resocjalizacyjnym „może przynieść oczekiwane efekty pod warunkiem, że praca wychowawcza prowadzona jest przez wyjątkowo odpowiedzialnych wychowawców”²⁰.

Przywołani autorzy uważają, że poważnym problemem w pracy personelu resocjalizującego jest fakt, że istnieje zagrożenie ze strony wychowanków. Sprawny i dobry wychowawca ma jednak umiejętności pozwalające na radzenie sobie z tą kwestią. Źródłem niebezpieczeństwa może być także sam wychowawca, który swoim nieodpowiedzialnym i nieprzeemyślanym zachowaniem przyczynia się do wytworzenia wśród wychowanków niekorzystnej opinii o sobie. Konsekwencje braku odpowiedzialności ponosi wychowawca i jego rodzina²¹.

A. Korwin-Szymanowska pisze, że jeżeli skazany prezentuje motywację do dokonania zmiany siebie, to zadaniem personelu więziennego, a szczególnie pracowników działu penitencjarnego, jest „wzmacnianie jej

¹⁸ Tamże, s. 303.

¹⁹ H. Machel, *Rola i zadania kadry resocjalizacyjnej*, [w:] *Resocjalizacja*, (red.) B. Urban, M. Stanik, PWN, Warszawa 2008, t. 2, s. 218.

²⁰ T. Sakowicz, S. Baumel, *Dylematy moralne wychowawcy resocjalizującego*, [w:] *Dylematy współczesnej profilaktyki i resocjalizacji*, (red.) A. Kieszowska, Wyd. UHP, Kielce 2008, s. 264–265.

²¹ Tamże, s. 264–265.

i stwarzanie w ramach obowiązujących przepisów takich warunków, aby skazany mógł swoje plany realizować”²².

Autorzy *Przewodnika po zawodach* do zadań personelu resocjalizacyjnego zaliczyli między innymi: utrzymanie spokoju i porządku w miejscach przebywania skazanych, obserwację podopiecznych, podejmowanie zdecydowanych działań w przypadku zaistnienia przemocy lub agresji, dozоровanie osób pozbawionych wolności, udzielanie im porad, służenie wsparciem²³.

Nie bez znaczenia pozostaje fakt, że kadra instytucji resocjalizujących narażona jest na wiele problemów i niebezpieczeństw. Oprócz spełniania oczywistych wymagań z zakresu merytorycznego przygotowania i wykształcenia personel powinien reprezentować całe spektrum cech.

Warto zauważyć, że ze względu na specyfikę swojej pracy personel jest szczególnie narażony i zagrożony wypaleniem zawodowym. Pojęcie zespołu wypalenia oznacza „stan fizycznego i psychicznego wyczerpania pracą zawodową. Stan ten powstaje w wyniku działania długotrwałych negatywnych uczuć rozwijających się w związku z obciążeniami zawodowymi”²⁴. Wypalenie zawodowe to częste zjawisko związane ze stresem, które dotyka osoby wykonujące pracę związaną ze służbą i udzielaniem wsparcia innym osobom²⁵.

E. Pindel trafnie zauważa, że praca wykonywana przez personel resocjalizacyjny należy „do kategorii tych zawodów, w których bliska, wymagająca zaangażowania interakcja z drugim człowiekiem oraz nieustanne procesy wymiany emocjonalnej stanowią podstawę profesjonalnego działania. Sama natomiast osoba funkcjonariusza jest narzędziem własnej pracy

²² A. Korwin-Szymanowska, *Możliwości i ograniczenia resocjalizacji w warunkach izolacji*, [w:] *Współczesne wyzwania dla teorii i praktyki resocjalizacyjnej*, (red.) D. Rybczyńska-Abdel Kawy, M. Heine, A. Karłyk-Ćwik, Wyd. Akapit, Toruń 2013, s. 97.

²³ *Przewodnik po zawodach*, t. III, s. 67–72, <http://psz.praca.gov.pl/main.php?do=ShowPage&nPID=867743&pT=details&sP=CONTENT,objectID,867926>, (data dostępu: 15.11.2013).

²⁴ <http://online.synapsis.pl/Slowniczek/Zespol-wypalenia-zawodowego.html>, (data dostępu: 21.10.2013).

²⁵ Por. H. Machel, *Rola i zadania ...*, dz. cyt, s. 244–247; I. Niewiadomska, *Zapobieganie czynnikom wywołującym stres*, [w:] *Autorytet i godność służb penitencjarnych a skuteczność metod resocjalizacji*, (red.) J. Świtka, M. Kuć, I. Niewiadomska, KUL, Lublin 2004, s. 112–114.

w realizacji przydzielonych mu zadań”²⁶. Badaczka pisze, że realizowane w związku z charakterystycznym typem pracy zadania wiążą się z nieustannym stresem, uciążliwością, czego konsekwencją jest psychiczne, fizyczne i behawioralne obciążenie oraz „zużycie się funkcjonariuszy jako dobrych pracowników”²⁷. W rezultacie możliwe jest pojawienie się wypalenia zawodowego, którego następstwem jest zmniejszenie efektywności wykonywanych zadań.

Istnieje również realne i uzasadnione zagrożenie zdrowia i życia pracowników instytucji penitencjarnych i ich rodzin. W publikacjach poświęconych problematyce funkcjonowania personelu resocjalizacyjnego autorzy definiują podstawowe niebezpieczeństwa.

Z. Jaworski²⁸ uważa, że można wyróżnić dwa typy zagrożeń: zewnętrzne i wewnętrzne. Pierwsze z nich to sytuacje mogące „naruszyć bezpieczeństwo jednostki penitencjarnej z zewnątrz oraz bezpieczeństwo funkcjonariuszy i pracowników w niej zatrudnionych poza terenem jednostki, np. w czasie konwojowania czy w czasie wolnym od służby”²⁹. Autor zalicza do nich klęski żywiołowe, zagrożenia ekologiczne, zagrożenia terrorystyczne, zamachy na konwój lub jednostkę, korupcję, napaść na funkcjonariusza. Zagrożenia wewnętrzne są związane z relacjami między personelem a podopiecznymi oraz wzajemnymi relacjami między osadzonymi. Niebezpieczeństwo stanowią bójki, pobicia, próby ucieczek, bunt, znęcanie się. W kontaktach wychowawcy z podopiecznym „oprócz zdarzeń dotyczących napaści na funkcjonariuszy wykonujących obowiązki służbowe występuje także negatywne zjawisko, jakim jest współpraca funkcjonariuszy z osadzonymi”³⁰. Spektrum zagrożeń jest właściwie ograniczone jedynie wyobraźnią podopiecznego.

Inny badacz, M. Ciosek, podejmując w swoich opracowaniach zagadnienia związane z resocjalizacją w zakładach karnych, zwraca uwagę na szczególnie niekorzystne skutki stresu związanego z pracą personelu. Uważa on, że źródłem stresu zawodowego są „liczne czynniki związane zarówno

²⁶ E. Pindel, *Wypalenie zawodowe personelu penitencjarnego*, [w:] *Efektywność oddziaływań resocjalizacyjnych*, (red.) F. Kozaczuk, Wyd. Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2008, s. 431.

²⁷ Tamże, s. 431.

²⁸ Z. Jaworski, *Zagrożenia bezpieczeństwa jednostek penitencjarnych oraz przyczyny ich powstawania*, <http://edu.cossw.pl/mod/book/view.php?id=5910>, s. 1–17, (data dostępu: 15.11.2013).

²⁹ Tamże, s. 2.

³⁰ Tamże, s. 6.

z miejscem pracy, jak i z charakterem wykonywanej pracy, np. stopień zabezpieczenia zakładu, wskaźnik przeludnienia więziennego, sposób pełnienia roli zawodowej, zmienność pracy, rozmiar przemocy wewnątrzwięziennej czy świadomość, że praca więziennika jest niejako ze swej natury ryzykowna i niebezpieczna³¹. Zdaniem badacza na stres najbardziej narażone są osoby bezpośrednio pracujące ze skazanymi. Powołując się na literaturę przedmiotu, wyróżnia objawy stresu zawodowego u personelu służby więziennej. Zalicza się do nich „najczęściej zaburzenia snu, skargi somatyczne, chroniczne zmęczenie, przykre stany emocjonalne, koncentrację na swoich dolegliwościach, uporczywe myślenie o swojej sytuacji zawodowej oraz narastającą niechęć do miejsca pracy i zawodu³². Następstwem stresu są choroby, nieobecność w pracy, a także jej zmiana.

M. Kuć zwraca uwagę, że trudność wykonywania zadań personelu „wynika również ze szczególnego charakteru społecznego kontaktu występującego w instytucji izolacyjnej, jaką jest więzienie, i nakładanie się na siebie kilku płaszczyzn tego kontaktu”: skazani — personel; przełożeni — podwładni; skazani i personel — społeczeństwo³³.

W służbie personelu resocjalizacyjnego istotną rolę odgrywa przestrzeganie zasad etyki zawodowej. Pytanie o ich właściwości jest zawsze uzasadnione i ważne, tym bardziej że etyczne normy zawodowe, które zostały uwewnętrznione przez pracownika, są obok merytorycznej wiedzy i umiejętności fundamentalnym składnikiem jego kwalifikacji, wyznacznikiem rzetelności, zaangażowania i ofensywności w wykonywaniu powinności zawodowych. Jak zauważa J. Rejman: „Kwalifikacje etyczne personelu więziennego są też zabezpieczeniem przed nierzetelnością i nadużyciami moralnymi w procesie wykonawczym. Niebezpieczeństwo tych nadużyć wzrasta w sytuacjach ekstremalnych, do jakich niewątpliwie można zaliczyć izolację penitencjarną i procesy oddziaływań personelu na skazanych, zorganizowane w warunkach dalece odbiegających od naturalnych i w środowiskach skrajnie dysharmonijnych³⁴.

³¹ M. Ciosek, *Zakład karny jako instytucja resocjalizacyjna*, [w:] *Resocjalizacja*, dz. cyt., s. 336.

³² Tamże, s. 336.

³³ M. Kuć, *Rola służb...*, dz. cyt., s. 54.

³⁴ J. Rejman, *Źródła etyki zawodowej wychowawcy penitencjarnego*, [w:] *Autorytet i ...*, dz. cyt., s. 150.

H. Machel³⁵ podejmując kwestie personelu resocjalizacyjnego, również zwraca uwagę na aspekty etyczne wykonywanej pracy. Autor różnicuje w tym zakresie obszary i cechy etyczne szczególnie istotne ze względu na rodzaj i charakter pracy zatrudnionych w instytucjach resocjalizujących osób. Badacz podkreśla znaczenie kultury osobistej, sposobu komunikacji i zwracania się do osadzonych, języka, jakim się posługują. Istotna jest także sprawiedliwość w traktowaniu więźniów, konsekwencja, rozważa, niekonfliktowość, zdecydowanie. Dzięki temu budują swój autorytet. Ważne jest niewchodzenie z więźniami w relacje pozazawodowe, nieobniżanie autorytetu innych zatrudnionych osób, nieodgrywanie się na więźniach. Konieczne jest ponadto zachowanie właściwych relacji z rodzinami osadzonych. W kontaktach z nimi bardzo ważne jest zachowanie obiektywizmu i życzliwości, nieakcentowanie ani zbyt optymistycznych, ani zbyt negatywnych ocen i prognoz. Niedopuszczalne i nieetyczne jest przyjmowanie prezentów od rodzin skazanych. Wadliwe funkcjonowanie personelu więziennego stanowi jeden z negatywnych czynników determinujących resocjalizację penitencjarną. Autor uważa, iż „może to być powodowane brakiem profesjonalizmu pewnej jego części albo niewłaściwym zarządzaniem kadrami”³⁶.

Wspomniany badacz do zadań personelu zalicza diagnozowanie, programowanie, realizowanie i ocenianie procesu resocjalizacyjnego. Zadaniem wychowawców jest systematyczna realizacja określonych procedur wychowawczych wymagających ich udziału i zaangażowania, jak również monitorowanie całego procesu resocjalizacyjnego. Personel realizuje indywidualne programy oddziaływań. Wykonywane czynności powinny znaleźć odzwierciedlenie we właściwie przygotowanej dokumentacji³⁷.

W opinii M. Kuć konieczne jest dostrzeganie wartości pracy personelu resocjalizacyjnego i jej docenianie: „Paradoksalnie jest bowiem tak, że w społecznym przyzwyczajeniu lepiej wychodzi krytyka niż uznanie, bo przyciąga uwagę, wielokrotnie gromadzi rzeszę gapiów i żądnych poklasku dyskutantów, jest kontrowersyjna, budzi emocje zemsty”³⁸.

W swojej wypowiedzi problem ten podejmuje również R. Maleszyk, który pisze: „Smuci też fakt, że z punktu widzenia społecznego służba peni-

³⁵ H. Machel, *Psychospołeczne ...*, dz. cyt., s. 122–123.

³⁶ H. Machel, *Sens i bezsens resocjalizacji penitencjarnej – Casus polski. Studium penitencjarno-pedagogiczne*, Wyd. OW Impuls, Kraków 2007, s. 171.

³⁷ H. Machel, *Sens i ...*, dz. cyt., s. 171–174.

³⁸ M. Kuć, *Rola służb...*, dz. cyt., s. 59.

tencjarna jest dzisiaj postrzegana dość obojętnie, a nawet okresowo z pewnym zdziwieniem. Często bowiem emocjonalny stosunek przedstawicieli samorządów czy też prasy lokalnej przejawia się pytaniami, na jakiej podstawie postępowanie funkcjonariuszy w niektórych kwestiach wobec więźniów przypomina obsługę hotelową?³⁹ Autor uważa, że stanowi to dowód niskiego poziomu wiedzy społeczeństwa na temat skomplikowanej specyfiki polskiego systemu penitencjarnego.

M. Gordon podejmuje problem godności osobistej personelu więziennego. Zauważa, że chociaż w regulacjach prawnych ustawodawca wyraźnie podkreśla, że ze względu na znacząco trudne warunki pracy personel więzienny zasługuje na określone przywileje, to jednak „z tych samych uregulowań prawnych wynikają oczekiwania wobec personelu oraz rozwiązania sprzyjające podejmowaniu zachowań niegodnych i zagrażających poczuciu godności człowieka. Należą do nich w szczególności paramilitaryzm służby, sposób zarządzania więzieniem, różnorodność często sprzecznych ze sobą zadań, organizacja pracy, stan stosunków międzyludzkich, cechy osobowościowe i zachowania więźniów”⁴⁰.

W wyczerpujący i precyzyjny sposób na temat służby funkcjonariuszy wypowiada się W. Poznaniak, który trafnie konkluduje, że personel „pełni służbę na rzecz społeczeństwa i państwa, stoi na straży bezpieczeństwa społecznego i państwa. Przebieg jego służby powinien być zgodny nie tylko z przepisami prawa, ale i z zasadami etyki. Powinien być nie tylko uosobieniem siły państwa, ale i takich wartości moralnych, jak: uczciwość, godność, sprawiedliwość i odpowiedzialność. Skazanym winien się kojarzyć nie tylko z bezwzględnym przestrzeganiem prawa, ale i z tym, że jest przyzwoitym, wrażliwym i dobrym człowiekiem, że jest nie tylko funkcjonariuszem (klawiszem), ale i osobą, która potrafi zobaczyć również u nich cechy człowieczeństwa, cechy osoby ludzkiej”⁴¹. Personel resocjalizacyjny odpowiada za diagnostykę i realizację programów penitencjarnych.

Ważne kwestie dotyczące etosu służby w pracy personelu resocjalizującego porządkuje diagram.

³⁹ R. Maleszyk, *Ranga zawodowa personelu więziennego w Polsce w latach 1918–2003*, [w:] *Autorytet i ...*, dz. cyt., s. 79.

⁴⁰ M. Gordon, *Gwarancje i zagrożenia godności osobistej personelu więziennego*, [w:] *Autorytet i ...*, dz. cyt., s. 143.

⁴¹ W. Poznaniak, *Etyczne dylematy i powinności dotyczące psychologów penitencjarnych, a być może i innych funkcjonariuszy SW*, [w:] *Służba więzienna wobec problemów resocjalizacji penitencjarnej*, (red.) W. Ambrozik, P. Stępnik, Wyd. Wolumin, Poznań-Warszawa-Kalisz 2004, s. 111–112.



Wykres 1. Uwarunkowania etosu służby w pracy personelu resocjalizacyjnego

REFLEKSJE I WNIOSKI

Trudność, zakres i rozmiar odpowiedzialności ciężącej na służbie personelu resocjalizacyjnego nie podlega wątpliwości i dyskusji. Nie bez znaczenia pozostają na pewno społeczne oczekiwania w zakresie skutecznego wypełniania zadań przez kadrę resocjalizacyjną. W przypadku izolacji od personelu oczekuje się podejmowania działań, których efektem będzie poprawa skazanego. Cytowana w tekście M. Kuć uważa, że chociaż zadania kadry resocjalizacyjnej w polityce kryminalnej są precyzyjnie definiowane i jasno formułowane w zakresie odpowiedzialności, „to jednak równolegle nie towarzyszy temu należne społeczne uznanie, będące formą najprostszej i najbardziej czytelnej wdzięczności za trud codziennej pracy w służbie człowiekowi i społeczeństwu”⁴².

⁴² M. Kuć, *Rola służb ...*, dz. cyt., s. 63.

Służba personelu resocjalizacyjnego powinna być pełniona nie tylko zgodnie z regulacjami prawnymi, ale również z poszanowaniem zasad etycznych. Ze względu na szereg czynników związanych z pojawieniem się nowych rodzajów przestępstw, zmiany systemowe, brak wiary w efektywność oddziaływania na sprawcę przestępstwa, deficyty finansowe umożliwiające wykorzystanie nowoczesnych rozwiązań technicznych realizacja zadań instytucji jest szczególnie trudna. Odpowiedzialność i obowiązek w zakresie skutecznego oddziaływania resocjalizującego spoczywa na personelu. Niezależnie jednak od zachodzących zmian, dokonującej się transformacji rzeczywistości społecznej, wiary bądź jej braku w sens pracy resocjalizacyjnej kadra instytucji resocjalizacyjnych musi realizować swoje zadania⁴³.

Odpowiedź na postawione we wstępie pytanie o to, czym jest praca personelu resocjalizacyjnego, wydaje się zatem oczywista. Jest pracą, zawodem, pasją, służbą, wyzwaniem. Obowiązujące regulacje prawne świadczą o tym, że jest to służba, otrzymywane wynagrodzenie, że jest to także praca. Jednocześnie można mówić o powołaniu i poświęceniu w kontekście społecznych oczekiwań i wątpliwości w sens resocjalizacji.

BIBLIOGRAFIA

- [1] Bartkowicz Z., *Samoświadomość pedagoga resocjalizacyjnego w świetle aktualnych wyzwań*, [w:] *Pedagogika resocjalizacyjna wobec współczesnych wyzwań*, (red.) Z. Bartkowicz, A. Węgliński, Wyd. UMCS, Lublin 2012.
- [2] Cekiera Cz., *O godność i autorytet osoby w zakładach penitencjarnych*, [w:] *Autorytet i godność służb penitencjarnych a skuteczność metod resocjalizacji*, (red.) J. Świtka, M. Kuć, I. Niewiadomska, KUL, Lublin 2004.
- [3] Ciosek M., *Zakład karny jako instytucja resocjalizacyjna*, [w:] *Resocjalizacja*, B. Urban, M. Stanik, PWN, Warszawa 2008.
- [4] Fidelus A., *Determinanty readaptacji społecznej skazanych*, Wyd. UKSW, Warszawa 2012.
- [5] Gordon M., *Gwarancje i zagrożenia godności osobistej personelu więziennego*, [w:] *Autorytet i godność służb penitencjarnych a sku-*

⁴³ Por. H. Karaszewska, *Personel więzienny-jako realizator idei resocjalizacji*, [w:] *Służba więzienna...*, dz. cyt., s. 138.

- teczność metod resocjalizacji*, (red.) J. Świtka, M. Kuć, I. Niewiadomska, KUL, Lublin 2004.
- [6] Górski S., *Metodyka resocjalizacji*, IWZZ, Warszawa 1985.
- [7] Grzesiak S., *Praca penitencjarna z więźniami seniorami*, Wyd. OW Atut, Wrocław 2013.
- [8] Jaworska A., *Kompetencje osobowościowe i zawodowe wychowawców resocjalizacyjnych*, [w:] *Leksykon resocjalizacji*, A. Jaworska, OW Impuls, Kraków 2012.
- [9] Karaszewska H., *Personel więzienny – jako realizator idei resocjalizacji*, [w:] *Służba więzienna wobec problemów resocjalizacji penitencjarnej*, (red.) W. Ambrozik, P. Stępnik, Wyd. Wolumin, Poznań-Warszawa-Kalisz 2004.
- [10] Korwin-Szymanowska A., *Możliwości i ograniczenia resocjalizacji w warunkach izolacji*, [w:] *Współczesne wyzwania dla teorii i praktyki resocjalizacyjnej*, (red.) D. Rybczyńska-Abdel Kawy, M. Heine, A. Karłyk-Ćwik, Wyd. Akapit, Toruń 2013.
- [11] Kossowska A., *Współczesna przestępczość - uwarunkowania i konsekwencje. Dylematy reakcji społecznej*, [w:] *Resocjalizacja*, t. 2, (red.) B. Urban, M. Stanik, PWN, Warszawa 2008.
- [12] Kowalski G., *Rola autorytetu w resocjalizacji więźniów*, [w:] *Autorytet i godność służb penitencjarnych a skuteczność metod resocjalizacji*, (red.) J. Świtka, M. Kuć, I. Niewiadomska, KUL, Lublin 2004.
- [13] Kuć M., *Rola służb penitencjarnych w polityce kryminalnej*, [w:] *Autorytet i godność służb penitencjarnych a skuteczność metod resocjalizacji*, (red.) J. Świtka, M. Kuć, I. Niewiadomska, KUL, Lublin 2004.
- [14] Machel H., *Psychospołeczne uwarunkowania pracy resocjalizacyjnej personelu więziennego*, Wyd. Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2001.
- [15] Machel H., *Rola i zadania kadry resocjalizacyjnej*, [w:] *Resocjalizacja*, (red.) B. Urban, M. Stanik, PWN, Warszawa 2008.
- [16] Machel H., *Sens i bezsens resocjalizacji penitencjarnej – Casus polski. Studium penitencjarno-pedagogiczne*, Wyd. OW Impuls, Kraków 2007.
- [17] Machel H., *Wprowadzenie do pedagogiki penitencjarnej*, Wyd. Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2004.
- [18] Maciejewski J., *Grupy dyspozycyjne. Analiza socjologiczna*, Wydanie drugie rozszerzone, Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2014.

- [19] Maciejewski J., Stochmal M., *Metodologiczne problemy w badaniach grup dyspozycyjnych*, Wyd. Uniwersytet Wrocławski, Wrocław 2014.
- [20] Maciejewski J., Wolska-Zogata I. (red.), *Teraźniejszość i przyszłość grup dyspozycyjnych*, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2013.
- [21] Maleszyk R., *Ranga zawodowa personelu więziennego w Polsce w latach 1918–2003*, [w:] *Autorytet i godność służb penitencjarnych a skuteczność metod resocjalizacji*, (red.) J. Świtka, M. Kuć, I. Niewiadomska, KUL, Lublin 2004.
- [22] Mudrecka I., *Z zagadnień pedagogiki resocjalizacyjnej*, Wyd. Uniwersytetu Opolskiego, Opole 2004.
- [23] Niewiadomska I., *Zapobieganie czynnikom wywołującym stres*, [w:] *Autorytet i godność służb penitencjarnych a skuteczność metod resocjalizacji*, (red.) J. Świtka, M. Kuć, I. Niewiadomska, KUL, Lublin 2004.
- [24] Nowak J. S., *Psychospołeczne uwarunkowania przestępczości nieletnich dziewcząt*, EUH, Elbląg 2008.
- [25] Okoń W., *Nowy słownik pedagogiczny*, Wyd. Żak, Warszawa 2007.
- [26] Pindel E., *Wypalenie zawodowe personelu penitencjarnego*, [w:] *Efektywność oddziaływań resocjalizacyjnych*, (red.) F. Kozaczuk, Wyd. Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2008.
- [27] Poznaniak W., *Etyczne dylematy i powinności dotyczące psychologów penitencjarnych, a być może i innych funkcjonariuszy SW*, [w:] *Służba więzienna wobec problemów resocjalizacji penitencjarnej*, (red.) W. Ambrozik, P. Stępnik, Wyd. Wolumin, Poznań-Warszawa-Kalisz 2004.
- [28] Pytka L., *Pedagogika resocjalizacyjna. Wybrane zagadnienia teoretyczne, diagnostyczne i metodyczne*, APS, Warszawa 2001.
- [29] Rejman J., *Źródła etyki zawodowej wychowawcy penitencjarnego*, [w:] *Autorytet i godność służb penitencjarnych a skuteczność metod resocjalizacji*, (red.) J. Świtka, M. Kuć, I. Niewiadomska, KUL Lublin 2004.
- [30] Ropski J., *Kompetencje interpersonalne w resocjalizacji*, [w:] *Aktualne osiągnięcia w naukach społecznych a teoria i praktyka resocjalizacyjna*, (red.) B. Urban, Wyd. Górnośląska Szkoła Wyższa, OW Impuls, Mysłówice, Kraków 2010.
- [31] Sakowicz T., Baumel S., *Dylematy moralne wychowawcy resocjalizującego*, [w:] *Dylematy współczesnej profilaktyki i resocjalizacji*, (red.)

- A. Kieszkowska, Uniwersytet Humanistyczno Przyrodniczy, Kielce 2008.
- [32] Sołtysiak T., Latoś A., *Działalność profilaktyczna i resocjalizacyjna w środowisku otwartym, instytucjach wychowawczych, poprawczych oraz karnych*, Wyd. Uniwersytetu K. Wielkiego, Bydgoszcz 2010.
- [33] Szczepaniak P., *Wybrane problemy personelu więziennego w Polsce - wzorce a rzeczywistość*, [w:] *Służba więzienna wobec problemów resocjalizacji penitencjarnej*, (red.) W. Ambrozik, P. Stępiak, Wyd. Wolumin, Poznań-Warszawa-Kalisz 2004.
- [34] Szczęsny W. W., *Zarys resocjalizacji z elementami patologii społecznej i profilaktyki*, Wyd. Żak, Warszawa 2003.
- [35] Jaworski Z., *Zagrożenia bezpieczeństwa jednostek penitencjarnych oraz przyczyny ich powstawania*, <http://edu.cossw.pl/mod/book/view.php?id=5910>, (data dostępu: 15.11.2013).

Strony internetowe:

- [36] Przewodnik po zawodach, t. III, s. 67–72, <http://psz.praca.gov.pl/main.php?do=ShowPage&nPID=867743&pT=details&sP=CONTENT,objectID,867926>, (data dostępu: 15.11.2013).
- [37] <http://online.synapsis.pl/Słowniczek/Zespol-wypalenia-zawodowego.html>, (data dostępu: 21.11.2013).
- [38] <http://patronat.waw.pl/o-stowarzyszeniu/>, (data dostępu: 15.11.2013).

ETHOS OF SERVICE IN THE ACTIVITIES OF RESOTIALIZATION STAFF

ABSTRACT

Presented text refers ethos of service problems in the activities of resocialization staff. I try to define the tasks, features and specificity of resocialization staff. I analyze the ethical aspects of this job. It is worth of demand an answer on the question, what kind of activity is that work. It is important to ask, if it is possible to say that it is only a job or

probably something more - public service, mission, vocation? I try to refer this question properly in the text.

Keywords:

ethos of service, resocialization staff, resocialization.