

Dr Piotr Chomczyński
Katedra Socjologii Organizacji i Zarządzania
Instytut Socjologii
Uniwersytet Łódzki
chomczynski@gmail.com

Problem bezpieczeństwa personelu zakładów poprawczych dla nieletnich w kontaktach z wychowankami. Socjologiczna analiza czynników wewnętrznych.

Abstrakt

Celem artykułu jest prezentacja wybranych uwarunkowań wewnętrznych mających wpływ na bezpieczeństwo w zakładach poprawczych w Polsce. Omówione zostały okoliczności związane z aktywnością kadry jak i wychowanków, które podnoszą ryzyko wystąpienia zdarzeń nadzwyczajnych. Artykuł ma charakter empiryczny, zaś prezentowane w nim rezultaty badań opierają się na technikach jakościowych, takich jak: wywiady swobodne przeprowadzone z personelem i podopiecznymi, obserwacja jawna quasi-uczestnicząca, analiza dokumentów.

Słowa kluczowe: zakłady poprawcze, bezpieczeństwo w placówkach zamkniętych, agresja i przemoc, młodociani przestępcy, badania jakościowe, instytucje totalne.

Wstęp

Przypadki naruszenia bezpieczeństwa w zakładach poprawczych, podobnie jak we wszelkich innych instytucjach noszących znamiona totalnych, skupia na sobie uwagę mediów i opinii publicznej, przedstawicieli świata nauki, polityki - a samych bezpośrednio zainteresowanych skłania do artykulacji swoich oczekiwań i poglądów. Wzrost powszechnej uwagi, w przeważającej części przypadków, jest konsekwencją zdarzenia, w ramach którego bezpieczeństwo wychowanków lub/i personelu zostało w jakiś sposób zachwiane. Uwaga komentatorów często koncentruje się na wybranym przypadku, gdzie w ferworze poszukiwań winnego (lub winnych) nie dochodzi do holistycznego spojrzenia na organizację z perspektywy licznych uwarunkowań, które leżą u podstaw niedostatecznego poziomu bezpieczeństwa. To ostatnie jest konsekwencją licznych uwarunkowań natury prawnej, ekonomicznej, organizacyjnej, społecznej w związku z czym sensowne wydaje się spojrzenie interdyscyplinarne, którego celem jest jak najbardziej całościowa diagnoza rzeczywistości w jakich organizacja funkcjonuje - a które w sposób mniej, bądź bardziej bezpośredni - dotyczą problemu bezpieczeństwa osób w niej przebywających.

Celem niniejszego artykułu jest próba socjologicznego spojrzenia na zakład poprawczy ze szczególnym uwzględnieniem tych czynników natury wewnętrznej, które mogą mieć wpływ na szeroko pojęty poziom bezpieczeństwa personelu. Delimitacja problematyki artykułu do agresji wobec zespołu pracowniczego, nie oznacza koncentracji jedynie na nim samym, choć wyznacza kierunek prezentowanych tutaj rozważań. Ponadto trzeba zaznaczyć, że w głównej mierze omówione zostały czynniki wewnętrzne podnoszące ryzyko agresji, czyli takie, które powstają w samej instytucji. Należy mieć jednak świadomość, że istnieje zdecydowanie więcej okoliczności, które mogą decydować o przemocy w placówce, jak choćby wpływ mediów, niedociągnięcia systemu i prawa, w ramach których działają zakłady, niewłaściwej polityki kontrolnej ze strony organów do tego przeznaczonych, niedostateczna współpraca z sądem rodzinnym, nadmierna biurokracja a także wiele innych. Prezentowane w artykule wnioski nie mają charakteru kompletnego, choć są rezultatem kilkuletnich studiów opartych na fizycznej obecności badacza w różnych zakładach poprawczych w Polsce, rozmowach odbytych z pracownikami, lecz także wychowankami oraz analizą dokumentów. Zanim jednak przejdę do kwestii zasadniczych, stanowiących sedno artykułu, przedstawię w kilku zdaniach pojęcie agresji i przemocy z punktu widzenia psychologii i socjologii emocji, zasygnalizuję specyfikę zakładu poprawczego z socjologicznego punktu widzenia, jak również metodologię przeprowadzonych badań.

Agresja i przemoc z punktu widzenia psychologii i socjologii emocji

Pojęcie agresji i przemocy, choć doczekało się wielu definicji psychologicznych nadal nie jest jednoznaczne, gdyż różne podejścia (szkoły) wiążą je epistemologicznie i ontologicznie z odmiennymi aspektami ludzkiego zachowania uwypuklając różne jego strony. Psychologowie akcentują w swych pracach odmienne nurty teoretyczne, które w różnych sposób tłumaczą zachowania agresywne lokując ich przyczyny w ludzkim instynkcie, reakcji na frustrację, efekcie naśladownictwa i innych (Pilecka 2003: 138, Albański 2010: 11-12). W literaturze psychologicznej odnaleźć można także różne poglądy tłumaczące zachowania agresywne jak choćby teoria poznawczo-neoasocjacyjna (*Cognitive Neoassociation Theory*), teoria społecznego uczenia się (*Social Learning Theory*), teoria skryptów (*Script Theory*), przeniesienia ekscytacji (*Excitation Transfer Theory*) lub też najbliższa socjologicznemu ujęciu teoria społecznej interakcji (*Social Interaction Theory*). Ze względu na założoną w pracy socjologiczną perspektywę analizy agresji i przemocy najbliższe pozostaje ostatnie

ujęcie (teoria społecznej interakcji), które wiąże się z przyjętym tutaj społecznym rodowodem emocji (zob. Shott 1979). Pomimo wielu podejść do zjawiska agresji widocznych w literaturze psychologicznej wyróżnić można dwa najważniejsze: podmiotowe (intencjonalne) oraz obiektywne. W ramach podejścia podmiotowego (Dollard i in., 1939; Berkowitz, 1962; Berkowitz, LePage, 1967) uważa się, że *zachowania agresywne należy analizować w kontekście intencjonalności, intencji — czyli zamiaru czynienia szkody, oraz efektu (skutek zachowania przyjmujący postać szkody, krzywdy, cierpienia i bólu), przy czym kryteria te nie zawsze rozpatrywane są łącznie, niektórzy autorzy akcentują bowiem albo jedno, albo drugie z nich. Jeżeli podmiot chce szkodzić otoczeniu i z tej przyczyny podejmuje aktywność, to działa agresywnie* (Rode 2010: 30-31). W ramach drugiego poglądu o silnie behawiorystycznej proveniencji¹ dominuje przekonanie (Buss 1961, Stanik 1975), że aby można było mówić o czynie agresywnym należy *odwołać się do wskaźników behawioralnych. Takie podejście określane jest jako obiektywne, akcentuje bowiem obserwowalne, dające się zmierzyć i zarejestrować konsekwencje zachowań agresywnych* (Ibidem: 31). W ramach wielu podejść do zjawiska agresji, których parę najważniejszych wymieniałem, powstało kilka jej definicji. Do najpopularniejszych należy definicja bliska znaczeniowo podejściu podmiotowemu, mianowicie poprzez agresję rozumie się *zachowanie skierowane wobec innej jednostki mające na celu bezpośrednio (natychmiastowo) wyrządzenie komuś krzywdy*² (tłum. własne, Anderson, Huesmann 2003: 298, por. Anderson, Bushman 2002: 28). Rozszerzenie tej definicji agresji o jej formy, jak i skutki przez nią wywołane, możemy znaleźć także u Aronsona, który podkreśla, że *może mieć [ona] charakter zarówno werbalny, jak i fizyczny. Może przynieść pożądany efekt lub zakończyć się niepowodzeniem* (Aronson 1997: 497). Podobne ujęcie definicyjne znajdziemy także w polskiej literaturze. Warto tutaj wspomnieć o definicji zawartej w Słowniku Psychologicznym pod redakcją Władysława Szewczyka (1985: 11-12), która dodatkowo podejmuje fizyczny i symboliczny aspekt agresji kierowanej wobec osoby lub jej substytutu. Istotna jest także definicja Bogdana Wojciszke (2000: 147) podkreślająca fakt, że ofiara jest motywowana do uniknięcia cierpienia. Szersze rozumienie agresji, daleko wykraczające poza sferę ludzkiej fizyczności proponuje Adam Frączek.

¹ W tym miejscu można dodać, że Erich Fromm (1998: 96), będący uczniem i kontynuatorem myśli Zygmunta Freuda przekonuje, że był on znacznie bliższy w swoich rozważaniach nacechowanym instynktywizmem, wpływom behawiorystycznym, niż się powszechnie uważa. Jak pisze Fromm *w schemacie Freuda różnice między rozmaitymi siłami motywującymi zachowania wyjaśnione zostały jako rezultat środowiskowego wpływu na libido. Paradoksalnie więc poszerzenie pojęcia seksualizmu dokonane przez Freuda pozwoliło mu na akceptację wpływów środowiskowych w znacznie większym stopniu, niż było to możliwe dla przedfreudowskiej teorii instynktu.*

² Oryg. [...] behavior directed toward another individual carried out with the proximate (immediate) intent to cause harm.

Poprzez agresję rozumie on *mające na celu zrobienie szkody i spowodowanie utraty cenionych społecznie wartości, zadanie bólu fizycznego lub spowodowanie cierpienia moralnego innemu człowiekowi* (1979: 13).

Ze względu na temat artykułu warto w paru słowach odnieść się do pojęcia przemocy. Zwyczajowo jest ona traktowana wraz z terminem agresja w sposób synonimiczny, choć znaczeniowo są to pojęcia nie do końca niejednoznaczne. Nie wdając się w meandry różnych ujęć przemocy i agresji, z których część podkreśla zdecydowany rozdział tych dwóch terminów, inne zaś niwelują różnice, można przyjąć za Danutą Rode, że agresja jest pojęciem szerszym, gdyż zawiera w sobie także działania konstruktywne (agresja w dobrej wierze, por. także Fromm 1998), zaś przemoc ma konotacje zawsze negatywne. W ujęciu badaczki *termin „przemoc” oznacza najbardziej szkodliwą formę, podtyp agresji obejmujący skrajne formy agresji fizycznej* (2010: 47). W niniejszym artykule, ze względu na fakt, że agresja postrzegana jest we wzajemnych kontaktach personelu i wychowanków zakładów poprawczych jako zjawisko zdecydowanie negatywne, jest ona tutaj tożsama do pewnego stopnia z przemocą.

Społeczna natura emocji³

Biorąc pod uwagę fakt, że u źródeł zachowań agresywnych opartych na przemocy, leżą stany emocjonalne jednostki (lub ich grupy) warto w kilku zdaniach odnieść się do problematyki emocji z perspektywy psychologicznej i socjologicznej, ze szczególnym uwzględnieniem paradygmatu interpretatywnego.

Poprzez desygnat nazwy *emocja* Janusz Reykowski rozumie *każdy stan wzburzenia albo podniecenia psychicznego, proces regulacji uruchamiany, gdy człowiek styka się z bodźcami (zewnętrznymi lub wewnętrznymi) mającymi znaczenie dla jego organizmu lub jego osobowości* (Reykowski 1992: 57). Emocje powstają zatem w wyniku interakcji podmiotu z innym podmiotem, przedmiotem, sytuacją - wywołującą poprzez bodźcowanie - określoną reakcję. Dariusz Doliński wzbogaca tę myśl o dodatkowy wątek, stwierdzając, że emocja jest stanem subiektywnym (Doliński 2004: 322), podlegającym mniej lub bardziej autonomicznej

³ Fragment pracy odnoszący się do emocji stanowi część artykułu mojego autorstwa pt. „Emocje agresji i smutku, ich przejawy oraz sposoby radzenia sobie z nimi wśród wychowanków zakładów poprawczych w Polsce. Socjologiczna analiza zjawiska”.

ocenie podmiotu, który jej doświadcza. Theodore Kemper⁴ (2008) dodatkowo akcentował fakt, że emocje powstają na bazie relacji społecznych.

Problem emocji i ich powstawania stał się także domeną zainteresowań socjologów. Jack Barbalet odpowiadając na pytanie zadawane przez wielu: co socjologia ma wspólnego z emocjami wskazuje, że *próbuję [ona] tłumaczyć zjawiska społeczne, zaś emocja jest zjawiskiem społecznym [i] ma społeczną naturę [...] i jest niezbędna do tłumaczenia fundamentalnych zachowań społecznych* (Barbalet 2008: 106). Szukając korzeni emocji w myśli socjologicznej wspomnieć można choćby koncepcję jaźni odzwierciedlonej kojarzonej z Charlesem Hortonem Cooley'em, której procesom towarzyszą emocje w postaci uczuć żywionych do siebie samego (zob. Cooley 1922: 184). Te z kolei składają się na platformę wzajemnej świadomości istnienia podmiotów (por. Hałas 1994: 18) umożliwiając tym samym istnienie społeczeństwa (Cooley, *ibidem*: 36). Jest to także zauważalne w twórczości Geoga Meada, który powołuje się na doświadczenie emocjonalne (*emotional experience*) towarzyszące ciągłemu dostosowywaniu się działającego podmiotu. *Emocje powstają w wyniku napięcia. W zachowaniu społecznym ciągle istnieje adaptacja i readaptacja, stąd emocja*⁵ (tł. własne, Mead 1982: 43). Emocje w działaniach społecznych możemy także odnaleźć w wielu pracach Ervinga Goffmana, w których dokonuje ich analizy w perspektywie bezpośrednich kontaktów jednostki z innymi. Wskazuje również na instrumentalnie inicjowane techniki zachowań, jakimi ludzie posługują się w celu wywołania, u siebie lub/i innych, określonych emocji. Przykładem mogą być wstyd i zakłopotanie powstające, *kiedy projektowana przez jednostkę jaźń jest zagrożona podczas interakcji*⁶ (Goffman 2008: 114), lecz także emocje powstające w przypadku utraty twarzy (Goffman 2000) lub stygmatyzacji społecznej (2005). Problem poruszanych w artykule strategii radzenia sobie z emocjami negatywnymi znaleźć możemy także w innym tekście Goffmana (1952) *On Cooling the Mark Out*, w którym podejmuje on interesujący nas temat zarządzania czyimiś emocjami, w tym wypadku osoby oszukanej w wyniku gier hazardowych. Grupowe rozdzielanie zadań w celu „schłodzenia ofiary” (*cooling the mark out*) ma na celu wypracowanie „działań pomocowych”, w wyniku których wyzbywa się ona uczucia złości i w związku z nią pragnienia zemsty na sprawcach swego nieszczęścia.

Metodologia badań

⁴ Kemper ograniczał się jednak w opisie relacji społecznych do dwóch wymiarów: „władzy” i „statusu”.

⁵ Oryg. *Emotions arise under tensions. In social conduct there is constant adjustment and readjustment, hence emotion.*

⁶ Oryg. *When an individual's projected self is threatened during interaction.*

Przyjęcie określonej metodologii badań zawsze powinno stanowić konsekwencję analizy, zarówno przedmiotu badań, jak również samej sytuacji badawczej. W badaniach instytucji totalnych należy przyjąć, że niejako same chronią one swoje tajemnice, o czym nadmienia Paweł Moczydłowski (2002) w rozdziale *Zastrzeżony teren badań*, książki *Drugie życie więzienia*. Podobne trudności związane z dotarciem do miarodajnych badań w instytucjach zamkniętych opisuje Marek Kamiński (2006) w swojej książce *Gry więzienne. Tragikomiczny świat polskiego więzienia*. Uwagi te skłaniają nas do konstatacji, że kluczowym problemem w opisywaniu zjawisk zachodzących w instytucjach noszących znamiona totalnych, jest problem niechęci badanych w ujawnianiu swoich rzeczywistych poglądów, jak również motywów działań. U ich podstaw można wymienić: obawy przed ujawnieniem określonych zjawisk o charakterze pejoratywnym, niechęć dotycząca rozmowy na tematy tabu, brak zaufania do badacza ze strony badanych, wstyd związany z aktualną sytuacją życiową, obawa braku zrozumienia ze strony rozmówcy, chęć wymknięcia się ocenie badacza, postrzeganie badacza jako osoby powiązanej z administracją placówki lub aparatem ścigania i wiele innych⁷. Ponadto często barierę stanowią także niewielkie kompetencje lingwistyczne i percepcyjne badanych, którzy niejednokrotnie posiadają dość niskie wykształcenie.

Biorąc pod uwagę te fakty, należy, w moim przekonaniu, kierować się nimi przy wyborze technik badawczych. Uważam, iż najbardziej odpowiednie są techniki zapewniające jak najdłuższy kontakt badacza z badanymi, czego rezultatem jest większe zaufanie stwarzające możliwość „przedarcia się” przez deklarowaną warstwę wypowiedzi, typową dla technik opartych na krótkotrwałym kontakcie (np. ankieta). W tym przypadku najbardziej odpowiednie, choć także i najbardziej czasochłonne, wydają się być techniki obserwacji quasi-uczestniczącej jawnej oraz wywiadu swobodnego. Oba te narzędzia dają badaczowi możliwość śledzenia przez dłuższy czas interakcji w badanym środowisku, jak również pozwalają na wykrycie uwarunkowań, które faktycznie leżą u podstaw działań indywidualnych i zbiorowych (Hammersley, Atkinson 2000: 16-17). Do badań wykorzystano także materiały wizualne w postaci nagrań z kamer zainstalowanych w badanych instytucjach. Analiza tego typu danych była przeprowadzana niejednokrotnie przy pomocy personelu placówek, który wyjaśniał badaczowi naturę interakcji i działań podejmowanych przez

⁷ Niniejsze obawy leżące u podstaw niechęci wobec badacza napotkałem podczas moich indywidualnych i grupowych rozmów przeprowadzonych z osobami osadzonymi w placówkach zamkniętych (zakłady poprawcze oraz zakłady karne). Wymienione motywy oczywiście nie wyczerpują całego wachlarza możliwości.

wychowanków, jak również pozwolił na konsultowanie na bieżąco wniosków dotyczących wizualnych przejawów socjometrii grupowej (kolejność witania się, siadania przy stole, częstowania papierosem itd.). Właściwe odczytanie natury gestów werbalnych i niewerbalnych ujawnianych przez badanych dało możliwość zyskania odpowiedniej wrażliwości obserwacyjnej oraz właściwego interpretowania i definiowania interakcji dostrzeganych u wychowanków.

Zaprezentowane w tym artykule badania opierają się na 31 wywiadach swobodnych przeprowadzonych z personelem zakładów poprawczych i na 17 zrealizowanych wśród wychowanków badanych instytucji. Ponadto autor badań spędził łącznie 3 miesiące we wszystkich wymienionych zakładach poprawczych w ramach techniki obserwacji quasi-uczestniczącej jawnej. W tym czasie badacz przebywał wśród wychowanków zakładowych w szkole, w czasie nauki zawodu w ramach warsztatów, w trakcie spożywania posiłków na w stołówce, jak również w internacie w czasie wolnym od zajęć dydaktycznych. Zgromadzony w ten sposób materiał badawczy stwarza możliwość wyciągnięcia bardziej ogólnych wniosków, które pomimo braku statystycznej reprezentatywności próby badawczej typowej dla badań ilościowych, mogą odnosić się do wymienionych typów zakładów poprawczych. Jawna obserwacja quasi-uczestnicząca okazała się szczególnie przydatna w badaniach z zakresu emocji, gdyż pozwoliła na rejestrację zjawisk „z pierwszej ręki”, w momencie ich powstawania. Ponadto technika ta umożliwia śledzenie związku pomiędzy obserwowanymi działaniami aktorów społecznych, a kontekstem ich występowania. Jest to szczególnie istotne w przypadku analizy zjawisk opartych na gestach werbalnych, lecz także niewerbalnych, jakie cechują zachowania i relacje emocjonalne, których agresja jest nieodłącznym składnikiem.

Czynniki leżące u podstaw zachowań agresywnych wśród wychowanków zakładów poprawczych wobec personelu

Na podstawie zebranego materiału empirycznego, uzyskanego w toku kilkuletnich studiów socjologicznych prowadzonych w zakładach poprawczych w Polsce, udało się wyodrębnić kilka czynników, które mają wpływ na zachowania agresywne wychowanków wobec personelu. Jak już wspomniałem w części metodologicznej, źródłem danych były wywiady swobodne przeprowadzone wśród kadry i podopiecznych, lecz także informacje pozyskane przy zastosowaniu techniki obserwacji jawnej quasi-uczestniczącej oraz materiału

wizualnego z kamer video udostępnionego przez kierownictwo placówek. Analiza zebranych danych pozwoliła na wyodrębnienie czynników leżących po stronie wychowawców i wychowanków.

Zanim dokonam charakterystyki poszczególnych aspektów pragnę podkreślić, że ich podział nie ma charakteru dysjunktywnego, stanowi do pewnego stopnia, raczej podział arbitralny. Prezentowana taksonomia jest w dużej mierze umowna, gdyż w rzeczywistości opiera się na wzajemnym przenikaniu się poszczególnych przyczyn zachowań agresywnych.

1) Czynniki leżące po stronie wychowanków

W przypadku tej grupy czynników mam na myśli wszelkie okoliczności, jak również ich konsekwencje, w postaci zachowań agresywnych, które powstają z inicjatywy wychowanków lub też są wynikiem interakcji pomiędzy nimi. W wielu przypadkach procesy grupowe (np. walka o miejsce w hierarchii, chęć zaistnienia w grupie po stronie nowych wychowanków, itd.) przybierają formę agresji wewnątrzgrupowej, której konsekwencją może być agresja, a nawet przemoc zastosowana wobec kadry. W innym przypadku stanowić może ona cel sam w sobie lub też element określonej strategii mającej na celu realizację dalszych celów (np. ucieczka).

a) Zmiana kulturowa. Od zasad do „rzeczywistości emergentnej”

Problem przemian kulturowych w polskich zakładach karnych szczegółowo opisywanych w literaturze przedmiotu (zob. Moczydłowski 2002), a także podnoszonych przez praktyków, w dużym stopniu rzutuje także na ład aksjonormatywny panujący w zakładach poprawczych (zob. Makowski 2009). Z przeprowadzonych rozmów z kadrami zakładów poprawczych (dyrektorzy, wychowawcy, nauczyciele, pracownicy ochrony) wynika, że w ostatnich latach zauważyć można zmianę kulturową, której sednem jest osłabienie twardych „zasad” na rzecz „nowego ładu” opartego na elastycznym podejściu do reguł. W kontekście problematyki badawczej, podniesionej w niniejszym artykule, rodzi się pytanie: czy istnieje jakiś związek pomiędzy przemianami kulturowymi, a problemem bezpieczeństwa kadry? Odpowiedź jest twierdząca, gdyż wynika z postrzeganej przez kadrę różnicy w przewidywalności zachowań wychowanków. W przekonaniu kadry na zmianę można spojrzeć z co najmniej dwóch stron: dawne „zasady” oznaczały porządek oparty na

jasnych kryteriach, których znajomość niemalże „gwarantowała” łatwy do przewidzenia bieg zdarzeń. Kluczową rolę odgrywała tutaj silnie zakorzeniona w „grypserze”⁸ norma sprawiedliwości.

Rozmówca: [Chłopcy] *bardzo są wrażliwi [na sprawiedliwe traktowanie], a zwłaszcza to wychodziło, kiedy był gryps.....zwłaszcza, kiedy był gryps.....bo nie można kogoś posądzić, o to czego nie zrobił, a jeszcze mu zadać karę, to już jest fatalna pomyłka nauczyciela, wychowawcy.....fatalna pomyłka. Za czasów grypsu, to takiego git, git faceta jak się przylapało go na gorącym.....i nikt, nikt się nie odezwał w obronie. Natomiast, mówię za czasów grypsu, natomiast jak się ukarało chłopaka niewinnego, to wtedy wszyscy oburzeni byli taaak.....wtedy następowało oburzenie. No i to jest to, że właśnie nie wolno karać za coś, co się nie złapało, że tak powiem za rączkę.* (dyrektor szkoły)

Z reguły niebezpieczna dla kadry sytuacja miewała miejsce wtedy, gdy - z punktu widzenia zasad grypserskich - przekroczone zostały jakieś normy, w konsekwencji czego pojawiała się u wychowanków agresja skierowana wobec pracowników. Ryszard Makowski (2009: 113), wieloletni dyrektor Zakładu Poprawczego i Schroniska dla Nieletnich w Laskowcu opisuje sytuację, w której zagrożone było jego bezpieczeństwo na skutek błędnej decyzji o fizycznym zdyscyplinowaniu chłopaka, którego pozycja w grupie „zasadowców” była wysoka. Atak na wychowawcę stanowił przejaw „normy solidarności” silnie zakorzenionej wśród „grypserów”. Wychowanek *zadziałał wtedy jak dokładnie zaprogramowana git-maszyna, która w obronie innego gita gotowa była mnie zmiażdżyć, tym bardziej, że byłem wtedy dla niego nic nie znaczącym „świeżakiem”*. Wspomniana przewidywalność sytuacji opierała się w dużej mierze na „porozumieniu” pomiędzy kadra, a wychowankami, która miała postać pewnego *equilibrium*, konstytuowanego przez znajomość tych samych reguł. U źródeł respektowanej przez wychowanków zasady *pacta sunt servanda* leżało duże przywiązanie „zasadowców” do słowności związanej z „więziennym” honorem. Miał on dualny charakter, gdyż z jednej strony oznaczał „spokój na grupie” utrzymywany przez wychowanka-przywódcę, zaś z drugiej wymierzony był w personel, gdyż oznaczał brak jakiegokolwiek współpracy, a nawet obstrukcję inicjatyw/działań podejmowanych przez kadra.

⁸ Zgodnie z zasadami określającymi więzienną podkulturę istniał zakaz grypsowania w zakładach poprawczych. Z przeprowadzonych przeze mnie rozmów wynika, że niekiedy zakaz ten był „uchylany” przez osadzonych z zakładu karnego pod którego „jurysdykcją” znajdował się zakład poprawczy.

R: *W momencie pracy z grypsiem pracowało się bardzo ciężko proszę pana, byli tacy wychowawcy, którzy sobie to chwalili... jeżeli był ten taki naprawdę gryps, że tak powiem mocny, to oni mieli swój honor. Chłopcy mieli swój honor, jeżeli było wyjście na boisko i co do kilku chłopaków była niepewność, jeżeli się wychowawca spytał czy ty masz zamiar uciec, to on się musiał określić. Jak powiedział, że nie, to on wrócił, ale za 5 minut uciekł z budynku... czyli mieli swój honor, swój szacunek....że tak powiem, natomiast nauczyciele byli źle traktowani, to był zeks, to był zeks (dyrektor szkoły)*

Pomijając relacje wewnątrzgrupowe wychowanków należy stwierdzić, że gryps z jednej strony uniemożliwiał resocjalizację, gdyż podopieczni przede wszystkim podlegali oddziaływaniu „przywódcy”, zaś z drugiej strony oznaczał większe bezpieczeństwo dla tych wychowawców, którzy znali i respektowali zasady. Tak rozumiane bezpieczeństwo miało charakter warunkowy, a jego granice podlegały ścisłej delimitacji przez reguły „drugiego życia”.

R. *...ale powiem Panu, że coś w tym jest, że kiedyś, kiedy tam jeszcze ta podkultura jakby tak działała w tych zakładach silniej, to byli chłopcy tacy właśnie, gdzieś tam już kulturowo splamieni przez tą...przez tą przestępczość z dziada pradziada, ale oni byli bardziej czytelnici. A w tej chwili zdarzają się chłopcy, którzy się umieją wysłowić, są w obejściu sympatyczni nie potatuowani, natomiast zepsuci do szpiku kości..... On jest w stanie wbić w plecy Panu nóż i ani nie mrugnąć (kierownik internatu)*

b) Fascynacja kulturą więzienną

Przedstawiony wcześniej wątek grypsery wiąże się także bezpośrednio z problemem fascynacji kulturą więzienną, której ulegają niektórzy wychowankowie. Ich postępowanie ma charakter antagonistyczny wobec kadry i narzucanego przez nich ładu a wynika często z chęci znalezienia się w zakładzie karnym, który traktowany jest jako obligatoryjny etap w „karierze przestępczej”.

Ten chłopak, który zaatakował, ja mu założyłem sprawę w prokuraturze i dostał wyrok – poszedł do więzienia, zresztą o niczym więcej nie marzył (kierownik internatu).

Fascynacja kulturą więzienną jest często inspirowana przez bliskich i dalszych krewnych, a także znajomych, którzy posiadają przeszłość kryminalną lub też nadal odsiadują wyroki pozbawienia wolności. Podopieczni będąc pod ich silnym wpływem i chcąc sprostać ich oczekiwaniom, a niekiedy także zaimponować pozostałym wychowankom, podejmują się agresji wobec kadry, która jest postrzegana jako przejaw twardego charakteru i wierności „zasadom”.

I swego czasu już była wykładnia, gdzie chłopak po areszcie śledczym, po pobycie gdzieś tam, nie trafia do zakładu, natomiast od tam dwóch lat, z powrotem wracają do... i jedna silna osoba potrafi wniwecz całą robotę wychowawczą postawić, nie? Tak jest, że ci silnie zdemoralizowani powinni być –moim zdaniem- eliminowani z systemu, wystarczyłaby zamiana środka poprawczego, na środek karny. Koniec, kropka. Natomiast nie rozumiem, gdzie tkwią w systemie chłopcy, którzy mają po trzy wyroki w zawieszeniu - nadal dajemy szansę - pomimo tego, że on jest cztery lata w systemie, mnóstwo złych rzeczy. Psuje nam pracę, no nadal ma być, bo....bo dziecko! No z tym się nie zgadzam, nie. A i innych chłopców, że tak powiem, też spycha. Psuje, psuje, bardzo to nam psuje pracę (wychowawca).

Przytoczony cytat wskazuje także na pewne uwarunkowania agresji mające proveniencję w błędach systemowych, których w tym artykule w zasadzie nie poruszam. Należy jednak nadmienić, że poprzez błąd natury systemowej rozumiem zarówno sytuację, w której wychowanek przebywający w zakładzie karnym może w pewnych okolicznościach wrócić do zakładu poprawczego⁹, zaś z drugiej strony pomimo możliwości prawnych, zaobserwować można brak lub niedostatek praktyki sądowniczej w zakresie umieszczania wychowanków jawnie rezygnujących z resocjalizacji w zakładach karnych. Z przytoczonej wyżej wypowiedzi, jak również wielu innych wynika, że u źródeł agresji podopiecznych wobec personelu może leżeć inspiracja tych wychowanków, którzy wybrali „kariere kryminalną”.

c) Walka o miejsce w hierarchii grupowej

Zachowania agresywne wobec kadry mogą towarzyszyć walkom o miejsce w hierarchii grupowej. Pomijając już wcześniej omówiony wątek „grup zasadowych”, w

⁹ W jednym z wywiadów rozmówca przytoczył sytuację, w której wychowanek „cofnięty” z aresztu śledczego przekonywał kolegów do dobrego zachowania, które ma ich ustrzec przed pobytem w placówce penitencjarnej, gdzie jest zdecydowanie gorzej. Przypadek taki jest jednak pewnym wyjątkiem i w zdecydowanej większości wywiadów rozmówcy podkreślają negatywne strony tejże praktyki.

których o pozycji w niej przesądza często intensywność działań antagonistycznych wobec kadry,¹⁰ warto poddać analizie sytuację, gdy w zakładzie pojawia się „nowy” wychowanek. Z przeprowadzonych z kadra rozmów wynika, że zdarza się, iż nowo przybyli, w celu zaznaczenia swojej pozycji w grupie, podejmują się zachowań agresywnych wobec kadry, by w rezultacie zdobyć sobie szacunek wśród kolegów.

R: *W przypadku, kiedy chłopaka nie znają lub znają go z różnych układów...*

B: *Tych mniej i bardziej dla niego korzystnych?*

R: *Tak, tak bywa. To wtedy on też jest obserwowany i patrzono jest jak on reaguje, wtedy oczywiście go wystawiają, żeby się źle zachowywał, pokazał, że on sobie z pracowników nic nie robi, że ma gdzieś reguły. Wysyłają go na miny i wiele takich zachowań ma, żeby pokazać, że on zasługuje. (psycholog)*

Agresja wśród nowych może zarówno wynikać z ich własnej inicjatywy, lecz także może być inicjowana przez grupę, która w ten sposób chce sprawdzić tego, który przybył „z ulicy” i nic nie wiadomo na jego temat. W takiej sytuacji grupa „wystawia” go i zachęca do udziału w różnych ryzykownych przedsięwzięciach, by sprawdzić jego lojalność, odwagę i gotowość do konformizmu. Taki powód agresji wobec kadry jest w jej percepcji nie do końca racjonalny, w związku z czym tym bardziej niebezpieczny, gdyż nie podlega antycypacji. Zachowanie „nowego”, który pragnie szybko przekonać grupę co do własnej tożsamości konstruowanej w relacji z nią, może działać w sposób szybki i zdecydowany.

d) Efekt działania grupowego

U podstaw zachowań agresywnych niekiedy leży efekt działania grupowego. Jest on szczególnie widoczny w przypadku wszelkiego rodzaju masowych wystąpień wychowanków przeciwko kadrze, które mogą przerodzić się w bunt. Z jednej strony mamy tutaj do czynienia z myśleniem konformistycznym obecnym wśród wychowanków, którzy czują potrzebę podporządkowania się silniejszemu i które nakazuje robienie tego, co robi grupa, by nie znaleźć się poza nią, zaś z drugiej w grę wchodzi rozproszenie odpowiedzialności. Działanie

¹⁰ W przypadku „liderów” działania antagonistyczne wobec kadry często przybierają postać pośrednich opartych na przekonywaniu pozostałych, cichym inspirowaniu bez używania bezpośredniej przemocy. Z pozoru przywódcy pozostają bierni.

jednostki w grupie zwiększa jej poczucie anonimowości, ta z kolei skłania do działań coraz bardziej ryzykownych (por. Cialdini 1996).

W grupie oni [silni wychowankowie] zawsze będą atrakcyjni, bo oni są tutaj liderami, oni tutaj w cudzysłowie rządzą, ale jak się rozmawia z tymi słabszymi na boku, to oni nie dzielają ich opinii [silniejszych wychowanków] tylko się ich boją (wychowawca).

Reguły wyznaczające przynależność grupową i akceptację dość szczegółowo opisują także preferowaną przez jej członków lojalność, która opiera się na uczestnictwie w kolektywnie podejmowanych aktywnościach opartych na wspólnym definiowaniu sytuacji (Blumer 1969: 66). Brak partycypacji może być odebrany przez pozostałych jako wyraz niewielkiego zaangażowania, a nawet sprzeciwu wobec woli grupowej. Ceną może być wykluczenie, które stanowi na tyle dotkliwą karę dla członka grupy, że rezygnuje on często z samodzielnego myślenia i wolności (por. Wolff 1964: 182).

e) Wzorce rodzinne i koleżeńskie oparte na przemocy

Z licznych wypowiedzi kadry zakładów poprawczych, jak również analizy przeprowadzonej przeze mnie dokumentacji sądowej wynika, że w zdecydowanej większości wychowankowie pochodzą z rodzin niewydolnych wychowawczo, w których przemoc stanowi środek do osiągnięcia wyznaczonego celu. Rozległa literatura z zakresu pedagogiki resocjalizacyjnej, jak również psychopedagogiki wieku dziecięcego, nie pozostawia złudzeń co do wpływu doświadczania przemocy w wieku dziecięcym na późniejsze funkcjonowanie jednostki. W przypadku podopiecznych agresja wobec personelu (a także wobec kolegów) może stanowić zarówno środek do rozładowania napięcia emocjonalnego, lecz także służyć próbie wyznaczenia granic własnej wolności, czyli delimitacji sfery wolicjonalnej.

Niektórzy wychowankowie po prostu testują nas na ile mogą sobie z nami pozwolić, ile mogą zanim nie zareagujemy (wychowawca).

Siłowe rozwiązywanie problemów, a także nakreślanie własnej tożsamości przy zastosowaniu działań opartych na przemocy, stanowi niekiedy jedyny znany wychowankowi sposób ustalania relacji z innymi. Mamy tutaj do czynienia z dychotomicznym podziałem na tych, którym musi się on podporządkować, gdyż są przez niego postrzegani jako silniejsi oraz tych,

którzy są słabsi, w związku z czym przypisuje im pozycję podległą. W tym miejscu należy także dodać, że w niektórych przypadkach wychowankowie są inspirowani do działań agresywnych przez członków rodziny lub bliskich znajomych, którzy odsiadywali wyrok lub nadal stanowią część systemu penitencjarnego. Udostępnione mi, zatrzymane przez personel placówek, listy wychowanków do rodziców (znajomych), jak również listy, których oni sami byli adresatami, pozwalają na konstatację, że niekiedy najbliższe otoczenie podopiecznych instruuje ich w jaki sposób mają oni ustalać relacje z kadrą i kolegami. W niektórych przypadkach „instrukcje” stanowią inspirację do działań agresywnych.

f) Dążenie do realizacji celu stojącego w sprzeczności z regułami panującymi w placówce

Agresję budzić mogą także normy i zasady, z którymi wychowankowie nie chcą się zgodzić. Na przeszkodzie, ku ich internalizacji, leży dotychczasowy wzorzec socjalizacyjny w ramach którego nie istniały autorytety nakazujące postępowanie według powszechnie przyjętych reguł lub też wprowadzające takie reguły, które wiążą się z pewnymi wyrzeczeniami. Przebywanie w zakładzie poprawczym oznacza często konfrontację dotychczasowego stylu życia, opartego na samostanowieniu i przywiązaniu do uznaniowego postępowania (opartego na własnych normach i zasadach), z funkcjonowaniem w ramach placówki resocjalizacyjnej, przesyconym nakazami i zakazami. Wychowankowie najczęściej odznaczają się postawą roszczeniową w ramach której brak realizacji zgłaszanych przez nich potrzeb wiąże się z oporem, a niekiedy buntem.

To w ogóle nie miał być bunt. Jeden z moich kolegów się zapytał czy uciekamy z zakładu. Ja powiedziałem: „bez problemu, bo już chcę uciec”, bo już długo byłem bez przepustki, no i chcieliśmy uciec... (wychowanek).

Sytuacja, w której narasta agresja wychowanków wobec kadry, zazwyczaj ma charakter dynamiczny, zaś reguły panujące w placówce łamane są w sposób lawinowy przez coraz większą grupę podopiecznych. W celu zahamowania przemocy i przełamania okoliczności, które prowadzą do najgroźniejszej formy agresji, czyli jej zbiorowej postaci w formie buntu, nieodzowne jest podjęcie zdecydowanych kroków na jak najwcześniejszym etapie rozwoju sytuacji.

My mieliśmy tutaj w lipcu 2009 roku próbę buntu, gdzie właściwie to były nawoływania do buntu, ale połączone z atakiem na pracownika i połączone z nawoływaniem do buntu... Szybko zadziałaliśmy. Oczywiście zgłosiłem wydarzenie nadzwyczajne, ponieważ wychowawca trafił do szpitala (dyrektor)

Istotne wydaje się, w sytuacji prowadzącej do buntu, zablokowanie kanału komunikacyjnego pomiędzy podopiecznymi, gdyż dzięki niemu w ramach tego, co nazwaliśmy efektem grupowym, liderzy pozyskują innych wychowanków oddziaływując na ich gotowość do posłuszeństwa i konformizmu.

g) Przemoc wychowanków wobec wychowawców, jako rezultat „zasady konsekwencji”

W niektórych sytuacjach agresja wychowanków wobec wychowawców wiąże się z postrzeganiem przez tych pierwszych sytuacji, w jakiej się znajdują, jako tej bez wyjścia. Takiej percepcji własnego położenia towarzyszy zazwyczaj poczucie, iż nie ma się już nic do stracenia, w związku z czym, nie warto się cofać, gdyż tak czy inaczej, w konsekwencji dozna się kary. Tego typu myślenie typowe jest dla sytuacji bardzo ryzykownych, które zazwyczaj towarzyszą buntom.

R: *chcieliśmy uciec, wyszło tak, że już nie mogliśmy się wycofać.*

B: *Dlaczego*

R: *Bo jak już wychowawca uciekł i zamknął się w pokoju, to już nawet gdybyśmy przestali, powiedzieli, że to już koniec, i że nic już więcej nie robimy, to i tak już byśmy mieli problem i byłyby konsekwencje.*

Potwierdzenie dla słów wychowanka przytoczonych wyżej odnaleźć można było w wypowiedzi dyrektora zakładu poprawczego w Chojnicach¹¹, który także wskazywał na zaciekłość i bezwzględność działań niedoszłych uciekinierów. Sprawcy śmiertelnego pobicia strażnika i ranienia kierownika warsztatów, prawdopodobnie także mieli poczucie braku wyjścia, przez co ich działania przybrały na intensywności.

¹¹ Przypadek buntu wychowanków w Zakładzie Poprawczym w Chojnicach omówiony został przez Dyrektora tej placówki na konferencji poświęconej bezpieczeństwu w zakładach poprawczych zorganizowanej przez Dyrektora Zakładu Poprawczego w Poznaniu Sebastiana Deca, w dniach 17-20 września 2012 roku.

2) Czynniki leżące po stronie personelu

U źródeł zachowań agresywnych czasami leżą także błędy i zaniedbania, których dopuszcza się kadra zakładów poprawczych. Ze względu na fakt, że w zdecydowanej większości przypadków winnymi przemocy doświadczanej przez personel są sami wychowankowie, problem czynników leżących po stronie kadry jest omówiony bardziej skrótowo, choć kluczowe elementy zostały w nim zasygnalizowane. Dane empiryczne pozyskane drogą indywidualnych rozmów oraz obserwacji jawnej quasi-uczestniczącej, pozwoliły na wyodrębnienie pewnych kategorii i ich taksonomię, którą charakteryzuję poniżej.

a) Niedostatek lub niewłaściwa komunikacja wewnętrzna

Poprzez niedostatek lub niewłaściwą komunikację pomiędzy personelem rozumiem brak przekazywania sobie przez wychowawców najważniejszych informacji podczas zmiany dyżuru. Pracownicy podczas kończenia zmiany są zobowiązani informować swoich zmienników o wszelkich sytuacjach nietypowych, a nawet własnych przypuszczeniach dotyczących prognoz rozwoju sytuacji konfliktowych wśród wychowanków, wychowanków wobec personelu, naruszeń regulaminu oraz wszelkich innych okolicznościach, które mogą zagrażać bezpieczeństwu podopiecznych lub kadry. U źródeł niewłaściwej komunikacji często leży roztargnienie, nadmierna biurokracja, która przekłada się na konieczność wypełniania wielu dokumentów w trakcie odbywania dyżuru (o tym czynniku w dalszej części pracy), a także konflikty wewnętrzne (o tym problemie także w dalszej części). Rezultatem niedostatecznej informacji jest sytuacja, w której wychowawca lub strażnik rozpoczynający dyżur w zakładzie, nie jest świadomy potencjalnych „punktów zapalnych” mających miejsce wcześniej i mogących prowadzić do agresji wychowanków wobec siebie lub kadry.

b) Niedostatek kontroli koleżeńskiej

Terminu niedostatek kontroli koleżeńskiej używam dla określenia sytuacji, w której pomimo faktu, że pracownik popełnia jakiś błąd, w ramach postępowania z którym jego/jej koledzy się nie zgadzają (np. zbytne spoufalanie się z podopiecznymi, zwierzanie się z problemów osobistych, brak dostatecznej reakcji na niewłaściwe zachowanie podopiecznych,

zbytnią pobłażliwość, itd.) nie decydują się na zwrócenie mu uwagi, by „nie psuć relacji”. U źródeł tej tendencji może leżeć wiele czynników, jak choćby silnie zmaskulinizowana kadra pracownicza, przekonanie o odpowiedzialności indywidualnej za własną pracę i jej efekty, niechęć do „pouczania” kolegów, brak świadomości konsekwencji błędów i zaniedbań. W rezultacie niedostatecznej kontroli koleżeńskiej, negatywne procesy wpisane w relacje personelu i podopiecznych, mogą mieć tendencję do pogłębiania się, co może prowadzić do konfliktów i agresji. Przykładem dla tego rodzaju błędów może być sytuacja, w której nadmierny liberalizm jednego z wychowawców wobec grupy, doprowadził do wzrostu jej roszczeniowości przy jednoczesnym nierespektowaniu zasad panujących w placówce (cisza nocna, dyżury podczas sprzątania, wypełnianie poleceń). W efekcie grupa podopiecznych przeciwstawiała się w coraz większym stopniu, zaś wychowawca nie był w stanie wykonywać swojej pracy resocjalizacyjnej.

c) Skracanie dystansu (spoufalanie się)

W pracy wychowawczej i resocjalizacyjnej, w przekonaniu personelu jak również teoretyków, nieodzowne jest osiągnięcie pewnego stopnia zbliżenia pomiędzy pedagogiem a jego podopiecznym. Bliska relacja daje możliwość osiągnięcia większego zaufania pomiędzy wychowankiem i wychowawcą, stanowiącego podstawę efektywnego oddziaływania resocjalizacyjnego. Problemem natomiast może okazać się zbyt skrócenie dystansu, czego częstą konsekwencją jest niemożność egzekwowania pożądanego sposobu postępowania wśród podopiecznych. Błąd nadmiernego spoufalania się najczęściej dotyczy młodych stażem (często także i wiekiem) wychowawców, którzy opierają dobre relacje z grupą na przekonaniu, że można nawiązać stosunki koleżeńskie z podopiecznymi, którzy w rewanżu będą zachowywali się *fair play*. Z moich obserwacji a także rozmów z kadrami wynika jednoznacznie, iż wychowankowie mają z reguły tendencje do instrumentalnego traktowania relacji z personelem, wykorzystując je do swoich partykularnych interesów (przepustki, liberalizacja reguł). Należy pamiętać, że skrócenie dystansu jest procesem, który bardzo trudno jest odwrócić, w razie zauważenia jego negatywnych stron, zaś podejmowane próby są najczęściej odbierane nieprzychylnie przez wychowanków. Efektem nadmiernego spoufalania się wychowawcy jest konflikt z wychowankami wobec których chce on „usztynić” relacje, gdy te dotychczasowe nie pozwalają na osiągnięcie pożądanego stanu rzeczy.

d) Nadmierne zaufanie wobec wychowanków

W pracy resocjalizacyjnej nieodzwonne jest budowanie zaufania kadry wobec wychowanków, czego naturalną konsekwencją jest przy okazji zgoda na wzrost pewnego ryzyka, że zaufanie to zostanie nadszarpnięte przez podopiecznych. Najbardziej doświadczeni i obdarzeni największym autorytetem wśród podopiecznych wychowawcy podkreślają, że ryzyko wpisane jest w pracę z trudną młodzieżą, gdyż bez niego nie da się do nich zbliżyć (por. Makowski 2009). Ważne jednak jest to, by skłonność do ryzyka postępowała wraz z coraz większą znajomością grupy, której zachowanie wyznacza także granice zaufania, jakim pedagog może ją obdarzyć. Jednym z błędów, który najczęściej występuje w relacjach młodych wychowawców z podopiecznymi, jest zbyt daleko idące zaufanie, które nie jest efektem bogatych doświadczeń w kontaktach z grupą. Niedoświadczeni wychowawcy, często powodowani zapałem i wiarą w przewidywalność zachowań młodych ludzi, nie przykładają dostatecznej wagi do faktu, że ich perspektywa interakcyjna i sposób definiowania sytuacji jest odmienny od zazwyczaj koniunkturalnego i instrumentalnego podejścia podopiecznych. Dla niektórych z nich zaufanie posiada wymierną wartość (kapitał), którą można wykorzystać dla osiągnięcia partykularnego celu. Oczywiście nadmierne zaufanie nie jest jedynie domeną młodych wychowawców. W moich rozmowach z ich bardziej doświadczonymi kolegami, lecz także nauczycielami, pedagogami, psychologami, czy pracownikami ochrony, którzy doświadczyli buntu lub jego próby, często padało zdanie: *nigdy bym nie powiedział/a, że ten wychowanek mógłby tak się zachować, miałem o nim inne zdanie, miałem wrażenie, że się nawzajem szanujemy* (cytaty z wywiadów). Masowe wystąpienia, które radykalizują postawy, nawet dotychczas spokojnych i stojących na uboczu podopiecznych, zazwyczaj skłaniają personel do retrospektywnego postrzegania swych błędów. W rezultacie nabierają oni bardziej realistycznego podejścia do tworzonych z wychowankami relacji. Posługując się terminem psychologicznym następuje u nich wzrost behawiorystycznego podejścia do podopiecznych, gdyż w większym stopniu są w stanie okolicznościom zewnętrznym przypisywać wpływ na ich zachowanie, niż szukać oparcia w wewnętrznych hamulcach wyrastających z tendencji osobowościowych.

e) Rutynizacja czynności po stronie kadry

Rutynizacja jest szczególnie widoczna w przypadku placówek zamkniętych, gdzie powtarzalność czynności jest wpisana w porządek dnia. Stałe godziny zajęć, posiłków, czasu

wolnego przekładają się także na większe poczucie kontroli warunków zewnętrznych w jakich przebywają osadzeni. Na tle standardowych procedur, skłaniających podopiecznych do zachowań zgodnie z nimi, łatwiej można zauważyć to, co odbiega od normy stanowiąc jej naruszenie lub nawet pogwałcenie. Tworzenie ram normatywnych wyznaczających kształt *formalnie administrowanego życia* osadzonych (Goffman 1961: 11) jest wpisane w funkcjonowanie każdej placówki, która ma charakter totalny lub też posiada jej symptomy. Także w przypadku zakładów poprawczych, które nie są instytucjami totalnymi sensu *stricte* porządek dnia podlega dość szczegółowemu planowaniu. Jego efektem jest często nadmierne poczucie bezpieczeństwa ze strony kadry, która poprzez rutynizację czynności osiąga przekonanie o niezmienności obecnego stanu rzeczy. Rezultatem nadmiernej rutyny jest obniżenie czujności. Spostrzegawczość i przywiązanie do detali niekiedy jest przesłonięte przez poczucie, że tak wczoraj, jak i dziś wszystko działa prawidłowo, czyli zgodnie ze schematem, więc także i jutro ten stan będzie utrzymany. Przyzwyczajenia i niezmiennie dyspozycje do działań prezentowane przez kadrę, stanowią przedmiot wzmożonej uwagi ze strony części wychowanków, których celem jest wykreowanie sytuacji nadzwyczajnej (próba ucieczki, bunt, kradzież, agresja). Zazwyczaj każde planowane przez nich zdarzenie jest poprzedzone obserwacją, której celem jest wyodrębnienie rutynowych działań, którym towarzyszy mniejsza czujność ze strony personelu (niezbyt wnikliwe sprawdzenie czy okno jest zamknięte, sala pusta itd.).

f) Niedostateczna diagnoza przy przyporządkowywaniu nowego wychowanka do grupy

U źródeł wewnątrzgrupowych zachowań agresywnych ze strony wychowanków, które mogą w sprzyjających okolicznościach zamienić się w wystąpienia kolektywne, może tkwić także niedostateczna diagnoza w ramach przyporządkowywania nowego wychowanka do grupy, a także brak dostatecznej uwagi w postrzeganiu oznak braku akceptacji nowo przybyłego przez grupę. W czasie pierwszych dni (do dwóch tygodni) po przybyciu nowego wychowanka do zakładu, jest on umieszczany w izbie przejściowej. W okresie tym podlega on szeroko pojętej obserwacji, w ramach której odbywane są także wywiady mające między innymi na celu ustalenie przynależności do grupy zakładowej. Jest to ważna decyzja, gdyż w jej wyniku wychowanek trafia do określonego środowiska, w którym będzie przez najbliższy czas przebywał 24 godziny na dobę. Konieczne jest nie tylko właściwe rozpoznanie takich aspektów jak: cechy osobowościowe, przeszłość kryminalna, stosunek do pracowników placówki, plany na przyszłość i wiele innych, lecz także bieżący monitoring interakcji

nowego z grupą. Znane są przypadki, gdy grupa odrzuca przybysza, a brak reakcji ze strony personelu prowadzi do eskalacji praktyk dyskryminacyjnych, w konsekwencji zaś agresji skierowanej nie tylko wobec wychowanka, lecz także personelu. Opór grupy może przerodzić się w otwartą agresję, której adresatami mogą stać się także pracownicy.

g) Konflikty pomiędzy pracownikami placówki

Ostatnim wreszcie czynnikiem podnoszącym ryzyko agresji wychowanków wobec personelu jest występowanie otwartych, czyli znanych wychowankom, konfliktów w gronie pracowników placówki. Ekspresji wrogich zachowań towarzyszy często wzajemne „nastawianie” wychowanków przeciwko sobie (rozsiewanie plotek, sugerowanie negatywnych intencji adwersarza, brak okazywania poparcia dla stanowiska kolegi), czego efektem jest spadek autorytetu skonfliktowanych stron. Zgodnie z wynikami sławnego eksperymentu Millgrama (zob. Cialdini 1996), wiadome jest, że spadek autorytetu prowadzi do zaniku postaw konformistycznych, czego efektem jest brak respektu dla przekazywanych poleceń i osób które je wydają. W tym miejscu warto podkreślić, to co jest oczywiste, mianowicie fakt, że podopieczni zazwyczaj dobrze orientują się w sympatiach i antypatiach w gronie pracowników i potrafią wykorzystywać dla własnych interesów animozje pomiędzy nimi. Występowanie konfliktów ma także wpływ na jakość komunikacji w gronie kadry, co przekłada się czasami na niedostatek wiedzy wychowawcy dotyczący aktualnej sytuacji w grupie. W jednym z przypadków wychowawca, pozostający w konflikcie ze swoim zmiennikiem, nie przekazał mu informacji na temat zaobserwowanego przez siebie gorszego nastroju w grupie, czego efektem była eskalacja konfliktu grupy z wychowawcą rozpoczynającym dyżur.

Podsumowanie i zakończenie

Zaprezentowane w artykule czynniki podnoszące ryzyko agresji wychowanków wobec personelu w żadnym wypadku nie wyczerpują problematyki, a jedynie sygnalizują wielowątkowość przedstawianych zagadnień. Poddane charakterystyce zostały jedynie okoliczności wewnętrzne, czyli bezpośrednio występujące w zakładach poprawczych. Pominięto natomiast zewnętrzne aspekty mające istotne znaczenie dla poruszanych zagadnień. W ich gronie z pewnością wymienić można niedociągnięcia systemowe związane z szeroko pojętym systemem prawnym a niekiedy praktyką prawniczą (np. niechęć sędziów

do przenoszenia silnie zdemoralizowanych wychowanków, którzy ukończyli 16 rok życia, mających negatywny wpływ na pozostałych, do zakładów karnych) lub też obecny system kontroli placówek dokonywanej często przez osoby o niedostatecznych kompetencjach¹², a czasami wykazujące się infantyлизmem¹³groźnym w konsekwencjach dla bezpieczeństwa placówki. W zakresie błędów dotyczących kontroli związanych z niejasnością interpretacyjną przepisów prawa w gronie instytucji kontrolnych wymienić można chociażby skrajnie różne podejście kontrolerów Najwyższej Izby Kontroli i Rzecznika Praw Dziecka do kwestii palenia tytoniu przez podopiecznych w placówkach poprawczych. Brak konsekwencji, jasności przepisów i ich interpretacji, niejasne a czasami bezsensowne kryteria kontrolne wpływają na stabilność funkcjonowania placówek, autorytet pracujących w niej osób, a także bezpieczeństwo w nich panujące. Po stronie ogólnych ram funkcjonowania zakładów poprawczych wymienić należy także niezwykle rozbudowaną sprawozdawczość względem realizacji funkcji resocjalizacyjnej. Można przyjąć założenie, że im dalej posunięta biurokracja (wychowawcy, a zwłaszcza kadra kierownicza są zmuszeni wypełniać wiele dokumentów w trakcie dyżuru), tym mniej efektywna resocjalizacja. Spośród czynników zewnętrznych, które także mogą mieć wpływ na bezpieczeństwo są przekazy medialne odnoszące się do wydarzeń nadzwyczajnych zaistniałych w placówkach. Często przedstawiciele mediów, mając na względzie jedynie pogoń za sensacją bez większej refleksji, prezentują jednostronny punkt widzenia, przypisując winę personelowi placówek, dostarczając tym samym powodów do agresji wychowankom. Ci z kolei niejednokrotnie przedstawiani są jako poszkodowane, bezbronne ofiary systemu resocjalizacyjnego, co ma wpływ na wzrost postawy roszczeniowej z ich strony.

W moim przekonaniu poważne podejście do kwestii bezpieczeństwa w zakładach poprawczych musi zakładać konstruktywną refleksję obejmującą analizę czynników ryzyka. Bez gotowości do naprawy tego, co wymaga interwencji, nie można mówić o aktywnościach mających na celu rzeczywiste zapewnienie bezpieczeństwa w placówkach lecz jedynie o działaniach pozornych.

¹² Przykład stanowić może raport Najwyższej Izby Kontroli (NIK) z sierpnia 2009, który zawiera wiele błędów natury merytorycznej (brak podania metodologii obliczania zestawień statystycznych, błędy w sporządzaniu statystyk i ich interpretacji, s.8 i dalsze).

¹³ Przykładem może być wspomniana przez personel jednego z zakładów poprawczych kontrola w której osoba ją przeprowadzająca w zamian za zeznania wychowanków obciążające kierownictwo placówki obiecywała im pomoc w „załatwieniu” mieszkania, pracy, itd.

The safety problem of reformatories' staff in their relations with inmates. Sociological analysis of internal conditions.

Summary

The aim of this paper is to present the selected internal conditions influencing safety in Polish reformatories for juvenile delinquents. There are discussed the circumstances linked with staff and inmates' activities raising the risk of extraordinary events occurrence. The article possesses the empirical character and the results presented here are based on qualitative techniques: semi-structured interviews carried among staff and inmates, overt quasi-participant observation and documents analysis.

Key words: reformatories, safety in closed institutions, qualitative methods, aggressive behavior, violence, juvenile delinquents, total institutions.

Bibliografia:

- Albański, Leszek (2010) *Wybrane zagadnienia z patologii społecznej*, Kolegium Karkonoskie w Jeleniej Górze, Jelenia Góra.
- Anderson, Craig. A., Bushman, Brad J. (2002) Human Aggression, *Annual Review of Psychology*, No. 53, pp. 27-51.
- Anderson, Craig. A., Huesmann, Rowell L. (2003) M. A. Hogg, J. Cooper (ed.) *The Sage Handbook of Social Psychology*, Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Aronson, Eliot (1997), *Człowiek – istota społeczna*, tłum. J. Radzicki, Warszawa, PWN.
- Barbalet, Jack (2008), Emotion in Social Life and Social Theory [w:] Monica Greco and Paul Stenner (ed.) *Emotions. A social Science*, Routledge, Taylor&Francis, London and New York, pp. 106-111.
- Berkowitz, Leonard, LePage, Anthony (1967). Weapons as aggression-eliciting stimuli. *Journal of Personality and Social Psychology*, 7, 202-207.
- Berkowitz, Leonard (1962) *Aggression. A social psychological analysis*. New York: McGraw-Hill.
- Blumer, Herbert (1969) *Symbolic Interactionism. Perspective and Method*. Prentice Hall Inc, Englewood, New Jersey.
- Buss Arnold H. (1961) *The Psychology of Aggression*, New York: Wiley and Sons

- Chomczyński, Piotr, Emocje agresji i smutku, ich przejawy oraz sposoby radzenia sobie z nimi wśród wychowanków zakładów poprawczych w Polsce. Socjologiczna analiza zjawiska [w:] pod red. Krzysztofa T. Koneckiego i Beaty Pawłowskiej, *Emocje w życiu codziennym*, Wydawnictwo UŁ, Łódź, (w druku).
- Cialdini, Robert (1996) *Wywieranie wpływu na ludzi*, tłum. B. Wojciszke, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
- Cooley Charles, H. (1909), *Social Organization: A Study of the Larger Mind*, Charles Scribner's Sons, New York.
- (1922), *Human Nature and the Social Order* (Revised Edition), Charles Scribner's Sons, New York.
- Doliński, Dariusz (2004), Mechanizmy wzbudzania emocji [w:] pod red. J. Strelau, *Psychologia. Podręcznik akademicki. Tom 2, Psychologia ogólna*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
- Dollard John, Doob Leonard W., Miller Neal E., Mowrer Orval H., Sears Robert R. (1939) *Frustration and Aggression*, Yale University Press. Institute of Human Relations
- Frączek, Adam (1979) Czynności agresywne jako przedmiot studiów eksperymentalnej psychologii społecznej [w:] pod red. A. Frączka, *Studia nad psychologicznymi mechanizmami czynności agresywnych*, Zakład Narodowy Imienia Ossolińskich Wydawnictwo Polskiej Akademii Nauk, Wrocław, s. 9-31.
- Fromm, Erich (1998) *Anatomia Ludzkiej Destrukcyjności*, tłum. Jan Karłowski, Wydawnictwo Rebis, Poznań.
- Goffman, Erving (1952), On cooling the mark out: some aspects of adaptation and failure, *Psychiatry: Journal of the Study of Interpersonal Relations*, vol. 15, No. 4, s. 451–63.
- (2000), *Człowiek w teatrze życia codziennego*, tłum. H. Datner-Śpiewak, P. Śpiewak, KR, Warszawa.
- (2005), *Piętno*, tłum. A. Dzierżyńska, J. Tokarska-Bakir, Gdańskie Wyd. Psychologiczne, Gdańsk.
- (2008) Embarrassment and Social Organization [w:] Monica Greco and Paul Stenner (ed.), *Emotions. A social Science*, Routledge, Taylor&Francis, London and New York, pp. 106-111.
- (1961) *Asylums: Essays on the Social Situation of Mental Patients and Other Inmates*, Anchor Books, Garden City.
- Hałas, Elżbieta (1994) *Obywatelska socjologia szkoły chicagowskiej*, Wydawnictwo KUL, Lublin.

- Hammersley, Martyn, Atkinson, Paul (2000), *Metody badań terenowych*, przełożył S. Dymczyk, Wydawnictwo Zysk i S-ka Poznań.
- Kamiński, Marek (2006), *Gry więzienne. Tragikomiczny świat polskiego więzienia*, Oficyna Naukowa, Warszawa.
- Kemper, Theodore D., (2008), *Power, status, and emotions*, [w:] Monica Greco and Paul Stenner (ed.), *Emotions. A social Science*, Routledge, Taylor&Francis, London and New York, pp. 127-131.
- Kofta, Mirosław (1979) *Samokontrola a emocje*, PWN, Warszawa.
- Makowski, Ryszard (2009) *Za murami poprawczaka*, Oficyna Wydawnicza Łośgraf, Warszawa.
- Mead, George Herbert (1982) *The Individual and the Social Self*, Unpublished work of George Herbert Mead. Miller, David L. (Ed) Chicago: University of Chicago Press.
- Moczydłowski, Paweł (2002) *Drugie życie więzienia*, Oficyna Wydawnicza Łośgraf, Warszawa.
- Pawłowska, Beata (2013) *Emocje w środowisku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Pawłowska, Beata; Chomeczyński Piotr (2013) Sposoby radzenia sobie z emocjami negatywnymi na przykładzie grupy nauczycieli, *Studia Edukacyjne*, nr 21.
- Pilecka, Barbara (2001) Agresja jako zjawisko psychologiczne [w:] pod red. R. Borkowskiego *Konflikty współczesnego świata*, Uczelniane Wydawnictwo Naukowo-Dydaktyczne, Kraków, s. 137-143.
- Reykowski, Janusz (1992), *Emocje, motywacja, osobowość*, Warszawa, PWN.
- Rode, Danuta (2010) *Psychologiczne uwarunkowania przemocy w rodzinie. Charakterystyka sprawców*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
- Słownik Psychologiczny. Red. Władysław Szewczyk. Warszawa 1985.
- Shott, Susan (1979), Emotions and Social Life: A Symbolic Interactionist Analysis, *The American Journal of Sociology*, Vol. 84, No. 6, pp. 1317-1334.
- Stanik Jan M. (1975) Niektóre osobowościowe determinanty agresywności młodocianych skazanych odbywających karę pozbawienia wolności [w:] *Prace psychologiczne*. T. 5. Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice
- Turner, Jonathan H.; Stets Jan, E. (2009), *Socjologia emocji*, tłumaczenie M. Bucholc, PWN, Warszawa.
- Wojciszke, Bogdan (2000) Relacje interpersonalne [w:] *Psychologia. Podręcznik akademicki*, T. 3, red. J. Strelau. Gdańsk 2000.

Wolff, Kurt H. (1964) *The Sociology of Georg Simmel*, Glencoe, Free Press.

Źródła internetowe:

Komentarz Dyrektora Zakładu Poprawczego w Poznaniu do wydarzeń
nadzwyczajnych w zakładzie

(http://uwaga.tvn.pl/28320,wideo,141352,resocjalizacja_po_polsku,resocjalizacja_po_polsku,reportaz.html)