

PROBLEMY PRAKTYKI PSYCHOLOGICZNEJ

EWA SYGIT-KOWALKOWSKA

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy, Wydział Psychologii

CECHY PRACY A WYPEŁNIANIE ROLI WYCHOWAWCZEJ PRACOWNIKÓW MŁODZIEŻOWYCH OŚRODKÓW WYCHOWAWCZYCH I SOCJOTERAPII

Streszczenie: Przeznaczeniem młodzieżowych ośrodków wychowawczych (MOW) i ośrodków socjoterapii (MOS) jest praca z dziećmi i młodzieżą doświadczającymi zaburzeń prawidłowego funkcjonowania o różnej etiologii. Szczególna rola tych instytucji powoduje, że praca z wychowankami ośrodków jest niezwykle wymagająca. Wobec tego przyjęto za cel zaprezentowanie charakterystyki psychospołecznych warunków pracy w ośrodkach wychowawczych i socjoterapii. Do-

konano przeglądu badań w tym zakresie. Ukazano potencjalne zależności między cechami środowiska pracy a wykonywaną pracą terapeutyczną. Wskazano zarówno na potrzebę kontynuacji badań w tym zakresie, jak i działań profilaktycznych skierowanych do tej grupy zawodowej.

Słowa kluczowe: młodzieżowe ośrodki wychowawcze, młodzieżowe ośrodki socjoterapii, praca, niedostosowanie społeczne, stres.

WPROWADZENIE

W systemie oświaty szczególne miejsce zajmują te placówki, które zajmując się edukacją dzieci i młodzieży, podejmują dodatkowo trud eliminowania lub niwelowania przyczyn zaburzeń funkcjonowania tychże osób. Swoją opieką obejmują osoby ze zdiagnozowanymi zaburzeniami rozwojowymi, niepełnosprawnością intelektualną, trudnościami w uczeniu się i zaburzeniami w funkcjonowaniu społecznym. Działania mające na celu przygotowywanie do życia zgodnego z obowiązującymi normami są środkiem zaradczym na dotychczasowe nieefektywne oddziaływania środowiska społecznego (Konopczyński, 2014).

W tej przestrzeni problemowej funkcjonują zawodowo pracownicy ośrodków wychowawczych (MOW) i socjoterapii (MOS). Placówki zapewniają łącznie miejsce pobytu dla ponad 10 tys. dzieci i młodzieży (Kaniowska, 2015). Kadra ośrodków podejmuje się trudnej roli, zastępując najbliższe otoczenie społeczne i tworząc przestrzeń do zmiany życiowej. Do tej pory w literaturze przedmiotu tematyka prac związana z działalnością ośrodków w znaczącej mierze odnosiła się do problemu skuteczności oddziaływań resocjalizacyjnych. Brak jest analiz naukowych szczegółowo prezentujących środowisko zawodowe pracowników MOW i MOS. Problematyka ta rzadziej

bywa obiektem zainteresowań ze strony psychologów, a częściej jest analizowana przez pedagogów. Korzyścią z przyjęcia perspektywy psychologicznej jest możliwość ukazania współzależności między cechami osobistymi jednostki stosującej oddziaływania wychowawcze a charakterystykami jej podopiecznego, przy współdziałaniu czynnika pośredniczącego, jakim są warunki pracy.

Wobec tego przyjęto za cel zaprezentowanie na podstawie dostępnych danych, charakterystyki środowiska pracy w ośrodkach wychowawczych i socjoterapii z punktu widzenia cech pracy, przede wszystkim czynników zagrażających. Podjęto również próbę ukazania potencjalnych zależności między charakterystyką środowiska zawodowego a wykonywaną pracą wychowawczą. W artykule mianem pracowników ośrodków określono zbiorczo nauczycieli, wychowawców, psychologów, pedagogów i terapeutów. To im z racji pełnionych funkcji przypisana jest najbliższa relacja z wychowankami ośrodka. Z uwagi na specyfikę rozwiązań systemowych artykuł odwołuje się głównie do materiałów z polskiej literatury naukowej.

MŁODZIEŻOWE OŚRODKI WYCHOWAWCZE (MOW) I MŁODZIEŻOWE OŚRODKI SOCJOTERAPII (MOS) ORAZ SPECYFIKA ICH DZIAŁALNOŚCI

Omówienie zagadnienia cech pracy w ośrodkach socjoterapeutycznych i wychowawczych wymaga wprowadzenia w tematykę szczególnej roli im przypisanej w systemie oświaty. Przeznaczeniem działalności ośrodków jest praca z osobami niedostosowanymi społecznie bądź doświadczającymi utrudnień w prawidłowym funkcjonowaniu.

Instytucjonalne sprawowanie kontroli społecznej nad tą grupą dzieci i młodzieży wiąże się z faktem, że ich zachowania problemowe mogą generować dalekosiężne problemy życiowe (Rustecka-Krawczyk, 2012). Szkodliwość ich wpływu może doświadczyć nie tylko sam podopieczny ośrodka, lecz także otoczenie społeczne tej osoby (Zarembo, 2015).

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z *dnia 2 listopada 2015 r. w sprawie rodzajów i szczegółowych zasad działania placówek publicznych, warunków pobytu dzieci i młodzieży w tych placówkach oraz wysokości i zasad odpłatności wnoszonej przez rodziców za pobyt ich dzieci w tych placówkach* struktury MOW są przeznaczone dla dzieci i młodzieży niedostosowanych społecznie i wymagających specjalnego trybu pracy, nauki i wychowania (ośrodki resocjalizacyjno-wychowawcze) czy też dla dzieci z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim (resocjalizacyjno-rewalidacyjne) (Ministerstwo Edukacji Narodowej, 2015). Jest to młodzież, w stosunku do której sądy wydały postanowienie o umieszczeniu w placówkach w trybie ustawy o postępowaniu w sprawach nieletnich. Analizy danych wykazały, że najczęstszymi przyczynami umieszczania w tego typu ośrodkach jest nierealizowanie obowiązku szkolnego oraz popełnienie czynu zabronionego (Kędzierski, Kulesza, 2008). Jest to łącznie 64% przypadków. Stosowanie agresji i przemocy wobec otoczenia to blisko 16% spośród ogółu sytuacji a przejawy demoralizacji (prostyucja, odurzanie się) mieszczą się w granicach 18%.

Młodzieżowe Ośrodki Socjoterapii są przeznaczone dla dzieci i młodzieży z zaburzeniami w funkcjonowaniu społecznym, zaburzeniami rozwojowymi, przejawianymi trudnościami w zakresie uczenia się (Ministerstwo Edukacji Narodowej, 2015). Jak podaje literatura, najczęstszą przyczyną umieszczania w tych ośrodkach jest nierealizowanie obowiązku szkolnego i zaburzenia zachowania (łącznie 56%) (Kędzierski,

Kulesza, 2008). Z danych wynika, że często są to przede wszystkim zachowania autoagresywne, stany depresyjne, trudności adaptacyjne i trudności w relacjach społecznych. Ośrodki tego typu nie są przeznaczone dla młodzieży przejawiającej zachowania świadczące o znacznej demoralizacji. Jednak faktem jest, że popełnianie czynów zabronionych i przejawy demoralizacji stanowią znaczącą przyczynę kierowania do tych placówek (odpowiednio 23% i 13% wychowanków). Można więc zauważyć, że specyfika placówek nie zawsze jest brana pod uwagę w sądowych rozstrzygnięciach co do środków wychowawczych, jakie mają być zastosowane wobec młodych osób.

Placówki te, oprócz realizacji zadań polityki oświatowej, realizują programy wychowawcze i profilaktyczne. Cele określone w programach są realizowane w formie warsztatów, zajęć integrujących, dyskusji, propagowanej wiedzy i zajęć indywidualnych. Zajęcia psychoedukacyjne poruszają zagadnienia związane ze szkodliwością środków psychoaktywnych, wprowadzają w problematykę dotyczącą radzenia sobie z agresją i przemocą oraz przeciwdziałaniem tym zjawiskom, uczą współpracy (Szafrńska, 2016). Specjaliści, których opiece podlega młodzież, to nie tylko wychowawcy, nauczyciele, psychologowie, terapeuci czy pedagodzy. Zajmuje się nimi także personel medyczny, tj. pielęgniarka, lekarze psychiatry, pracownicy socjalni, instruktorzy zajęć (opiekunowie kół).

Specyfika funkcjonowania ośrodków wynika ze szczególnych przymiotów wychowanków będących pod ich opieką. Największą uwagę badaczy skupiała do tej pory najliczniejsza grupa wychowanków, tj. zagrożona niedostosowaniem społecznym bądź z jego stwierdzonymi objawami. Cechy osobowe tworzące obraz niedostosowania zostały do tej pory szeroko omówione w literaturze. Na potrzeby tego artykułu należy wskazać jego ogólne charakterystyki. Pozwoli to na przybliżenie obrazu trudności społecznych mogących występować w placówkach. Zgodnie z kryteriami nieprzystosowania osoba przyjęta do ośrodka może na skutek nieprawidłowej struktury cech osobowości przejawiać zaburzone funkcjonowanie, w tym reagować w sposób autodestrukcyjny (Wysocka, 2006). Ponadto istnieje prawdopodobieństwo występowania niewłaściwych sposobów realizacji własnych potrzeb, przejawianie tendencji do biernego poddawania się wpływom środowiska. W obrazie jej funkcjonowania może występować specyficzne, tj. nieadekwatne, reagowanie na bodźce. Na charakterystykę osobową składa się m.in. brak zgodności postępowania z powszechnie obowiązującymi normami społecznymi, identyfikacja i zaangażowanie w grupy podkulturowe. Na podstawie analiz stopnia demoralizacji zawartych w opiniach psychologiczno-pedagogicznych Rodzinnych Ośrodków Diagnostyczno-Konsultacyjnych (obecnie: Opiniodawczego Zespołu Sądowych Specjalistów), jak i w uzasadnieniach orzeczeń sądowych wskazuje się szczególną charakterystykę dzieci i młodzieży, stanowiącą podstawę do kierowania do placówek (Szczepanik, 2008). Takie osoby wykazują się nieposłuszeństwem, impulsywnością, uciekają z domu, przebywają w towarzystwie osób dorosłych ze środowisk przestępczych i mogą się z nimi identyfikować. Ponadto piją alkohol i zażywają inne środki psychoaktywne od wczesnych klas szkoły podstawowej. Nie realizują obowiązku szkolnego, są aroganccy, skoncentrowani na doraźnych potrzebach, stosują przemoc wobec innych w formie werbalnej, fizycznej, seksualnej, finansowej, jak i wobec siebie, dokonują rozbojów i kradzieży. W obrazie psychologicznym wyróżnia ich lekceważenie autorytetów i skłonność do kłamstwa. Uchwytne jest ich zaniżona samoocena oraz przejawianie postawy roszczeniowej. Nierzadko wymagają opieki poradni zdrowia psychicznego z uwagi na zdiagnozowane zaburzenia emocjonalne i zaburzenia zachowania w wyniku uszkodzeń układu nerwowego. Pochodzą

z rodzin, w których stosowano wobec nich przemoc (Ministerstwo Sprawiedliwości, Departament Nadzoru nad Wykonywaniem Orzeczeń, 2005).

Ośrodki MOW i MOS pełnią wiele funkcji. Różnorodność trudności i zaburzeń zdiagnozowanych u dzieci i młodzieży (demoralizacja, jak i niepełnosprawność intelektualna), które są podstawą skierowania do ośrodka, nie uprawnia do przyjmowania jedynie perspektywy oddziaływań resocjalizacyjnych. Zaangażowanie pracowników nie jest też jedynie ograniczone do procesów redukcji przejawów niedostosowania społecznego. W szerszej perspektywie są to aktywności wychowawcze, których celem jest rozwój osobowości wychowanka (Gurycka, 1979).

PSYCHOSPOŁECZNE CECHY PRACY I PERSPEKTYWA ICH SZKODLIWOŚCI DLA PRACOWNIKA

Psychospołeczne cechy pracy to charakterystyki tego środowiska, które dotyczą osób podejmujących w nim działalność zawodową. Tworzą je m.in. obowiązki, jakie przypisane są do stanowiska pracy, zasady, metody i działania, jakimi jest wypełniona praca danej osoby. Mogą one korzystnie oddziaływać na zdrowie bądź też stanowić zagrożenie dla pracownika, będąc czynnikami szkodliwymi. Międzynarodowa Organizacja Pracy wskazuje, że czynniki ryzyka (zagrożenia) w pracy należy rozumieć jako efekt interakcji między cechami pracy a właściwościami osobistymi pracowników (Leka, Jain, 2013). Podaje również, że psychospołeczne warunki pracy są głównym źródłem stresu, który z kolei stanowi poważne zagrożenie dla zdrowia (Cieślak, Widerszal-Bazyl, 2000).

Jak wskazują statystyki zebrane z 31 krajów europejskich, jednym z najbardziej stresogennych miejsc pracy jest sektor edukacji z uwagi na deklarowane przez pracowników wyższe w stosunku do pozostałych sektorów pracy obciążenia psychiczne (Parent-Thirion i in., 2007). Bazując na informacjach dotyczących grupy nauczycieli szkół powszechnych, stres zawodowy rodzą zachowania uczniów, jak i przeciążenie pracą oraz organizacja i materialny wymiar korzyści z pracy (Woźniak-Krakowian, 2013). W opracowaniu odnoszącym się do psychospołecznych warunków pracy polskich nauczycieli wskazuje się na następujące stresory (zagrożenia): mobbing ze strony przełożonych i współpracowników, brak wsparcia społecznego z ich strony, złe fizyczne warunki pracy, nieprawidłową organizację pracy, nieprawidłowe relacje na linii nauczyciel–rodzice podopiecznych, narażenie na agresję ze strony przełożonych i współpracowników (Pyżalski, 2010).

W toku analiz zjawiska stresu zawodowego ustalono, że istnieją pewne właściwości pracy, które wiążą się z chronicznymi reakcjami stresowymi jednostki. Według szeroko rozpowszechnionego w literaturze modelu stresu zawodowego autorstwa Roberta Karaska (1979) głównymi źródłami stresu są dwie właściwości pracy: wymagania stawiane pracownikowi oraz swoboda w podejmowaniu decyzji. Wedle założeń do najsilniejszych reakcji stresowych dochodzi, gdy wysokie wymagania w miejscu pracy wiążą się z niskim poziomem samodzielności podejmowania decyzji. Przywołany model został uzupełniony o składową, tj. wymiar wsparcia społecznego (Johnson, Hall, 1988). Tak utworzony model *Demand-Control-Support (DCS)* wskazywał, że związki między cechami pracy a zdrowiem pracowników należy wyjaśniać przy użyciu trzech podstawowych wymiarów: poziomu wymagań określonych przez pracę, zakresu kontroli oraz wsparcia społecznego. Istotą tego modelu są interakcje między poszczegól-

mi składnikami. Trzy elementy (wymiary), jakie wskazują autorzy Jeffrey V. Johnson i Ellen M. Hall, tj. *Wymagania-Kontrola-Wsparcie* decydują o samopoczuciu pracownika. Zgodnie z koncepcją:

- a) *wymagania* pracy dotyczą tempa pracy i innych stawianych pracownikowi obciążeń. Wskazuje się, że obciążenie pracą zarówno dotyczy sytuacji, gdy pracownikowi stawiane są trudne zadania, jak i nadmierna ilość pracy, która ma być wykonana w określonym czasie. Wskazuje się, że odpowiedzialność za innych ludzi może stanowić o wysokim poziomie wymagań;
- b) *kontrola* oznacza możliwość wpływania na miejsce i proces pracy. Odnosi się do stopnia, w jakim dana osoba jest zaangażowana w proces decyzyjny w odniesieniu do swojej roli zawodowej. Przykładowo złe zarządzanie pracą podwładnych rzutuje negatywnymi konsekwencjami dla pracowników. Generuje niskie poczucie sprawczości w pracy, co może rzutować na zaangażowanie zawodowe;
- c) *wsparcie* interpersonalne w pracy zarówno od przełożonych, jak i współpracowników co do problemów pojawiających się w toku wykonywanej pracy. Do tego wymiaru przypisane się również problemy, takie jak przemoc w miejscu pracy, w tym nękanie.

Badania wskazują, że najbardziej negatywne zdrowotne konsekwencje i spadek zadowolenia z pracy występują, gdy wysokie wymagania wobec pracownika łączą się z niskim poziomem kontroli pracy oraz niskim wsparciem społecznym (Dudek, Merecz, Makowska, 2001; Hausser i in., 2010; Rodriguez i in., 2001). W konsekwencji może to skutkować absencją w pracy, dużą rotacją personelu, niską produktywnością działań i niskim zaangażowaniem (Karasek, Theorell, 1990). Według tej koncepcji dodatkowym czynnikiem wzmacniającym stres jest brak możliwości rozwoju zawodowego.

CECHY PRACY (W TYM CZYNNIKI RYZYKA) W OŚRODKACH MOW I MOS

Profesja nauczyciela, terapeuty, wychowawcy czy psychologa należy do grupy tzw. zawodów pomocowych (*helping professions*). Charakterystyczny jest fakt wykonywania jej w oparciu o relację interpersonalną z drugim człowiekiem przy wykorzystaniu empatii i współczucia (Gale, Austin, 2003). Celem jest osiągnięcie optymalnych poziomów funkcjonowania podopiecznego, budowanie jego osobistego zaangażowania, pozwalanie drugiemu człowiekowi na rozwój zdolności rozumienia siebie i świata. Praca ma dostarczać przestrzeni do wyrażania przez niego myśli w sposób otwarty, szczerzy i bezpośredni. Osoba, z którą przedstawiciel zawodów pomocowych nawiązuje relację, ma w wyniku pracy nad sobą rozwijać umiejętności stawiania czoła problemom i podejmować dobre decyzje życiowe. Specyficzny charakter tych profesji wymusza posiadanie określonych cech, kompetencji i umiejętności, które ułatwiają rozwój drugiemu człowiekowi. Jak reasumuje Monika Noszczyk (2006) na podstawie analizy literatury, cechami dobrego wychowawcy-nauczyciela w relacji z podopiecznymi są życzliwość, takt, odpowiedzialność, zrównoważenie psychiczne, zainteresowanie dzieckiem, stanowczość i konsekwencja, zdolność do empatii. Każda z tych cech nabiera szczególnego znaczenia w sytuacji, gdy wychowanek ośrodka nie doświadczył osobiście tych cech ze strony swoich dotychczasowych opiekunów, rodziny, środowiska szkolnego i rówieśniczego. Może również przejawiać niewłaściwe przekonania co do znaczenia tych cech w relacjach społecznych.

Praca terapeutyczna realizowana w ośrodkach jest również przykładem *pracy emocjonalnej*. Oznacza to, że działania zawodowe odbywają się w oparciu o emocje wycho-

wanków, jakie kierują oni zarówno wobec siebie samych, jak i wobec otoczenia. Jak zakłada koncepcja pracy emocjonalnej (ang. *emotional labor*), istnieją reguły wskazujące, jakie emocje należy wyrażać w trakcie wykonywanej przez człowieka pracy z drugą osobą (Hoschild, 1983). Emocje w związku z wykonywaną pracą rodzą się również u przedstawicieli personelu. Ich zaangażowanie uczuciowe jest nieodłącznym elementem roli zawodowej pedagoga, terapeuty czy psychologa (Wróbel, 2013). Z uwagi na charakter relacji łączącej personel ośrodków z wychowankami, ich działania to permanentne reagowanie na szczególne problemy i potrzeby podopiecznych (np. trudności w nauce, zaburzenia zachowania, zaburzenia emocjonalne). Z tego względu od pracownika wymagane jest świadome demonstrowanie emocji pożądanych z uwagi na sytuację. Równocześnie ważne jest wykorzystywanie umiejętności kontrolowania emocji przeżywanych. Problematyka pracy emocjonalnej dotyczy ważnego zagadnienia pracy pomagacza. Emocje, które przeżywają wychowankowie, mogą być mniej lub bardziej akceptowane przez pracowników, jednocześnie u nich samych budząc swoiste przeżywanie. To, co czego dokona ze swoimi emocjami sam profesjonalista, będzie rzutowało na wypełnianie roli zawodowej.

Prace z zastosowaniem kwestionariusza „Psychospołeczne Warunki Pracy” autorstwa Marii Widerszal-Bazyl i Romana Cieślaka umożliwiły ocenę samopoczucia w pracy w tym analizę przeżywanych emocji w grupie 96 pracowników (wychowawców i nauczycieli) ośrodków MOW i MOS (Szrajda i in., 2019). Wykazano, że badani doświadczają nieprzyjemnych emocji w związku z wykonywanymi przez siebie obowiązkami i pozostają pod ich wpływem przez długi czas. Jedna trzecia badanych doświadcza stałej nerwowości oraz zestresowania. W grupie pracowników okazało się, że 40% stale przeżywa stany przygnębienia oraz irytacji. Ponad 60% doświadcza na *stałe i raczej często* samotności w związku z wykonywaną pracą.

Trudne emocje przeżywane przez pracowników ośrodków mogą wynikać z faktu, że na nich jako na przedstawicielach zawodów pomocowych ciąży szczególna odpowiedzialność społeczna. Od efektów działań personelu MOW i MOS zależy dalszy los młodego człowieka. Od ich postawy, podejmowanych kroków zależą kolejne decyzje życiowe wychowanka, tuż po opuszczeniu ośrodka. Odpowiedzialność na nich nałożona dotyczy również ochrony zdrowia i życia podopiecznych. Wymagania co do posiadania przez nich wysokich kompetencji i konieczność rozwijania swojego warsztatu pracy są bezdyskusyjne. Szczególnie biorąc pod uwagę fakt, że osoby trafiające do ośrodków były uprzednio objęte opieką osób o niskim poziomie zdolności wychowawczych bądź też robiących to nieefektywnie. Przyjmując nowego wychowanka do pracy terapeutycznej, profesjonalści mogą napotykać na próby manifestowania przez niego oporu wobec rzeczywistości zastanej w ośrodku. Zmiana jego funkcjonowania może nie tylko nie poddawać się kontroli zewnętrznej, lecz także być daleko odroczone w czasie. Praca wychowawcza nad drugim człowiekiem oznacza w praktyce szereg powtarzalnych czynności również w sytuacji braku wystąpienia pożądanych efektów. Z tego względu podtrzymywanie optymalnego zaangażowania w pracę może okazać się trudne w dłuższej perspektywie czasowej. Zarazem jeśli wysiłek wkładany w pracę nasila się, a jednocześnie występuje zaburzona równowaga między działaniami a efektami, to może to nasilać efekt stresu z uwagi na tzn. nadmierne zaangażowanie (ang. *overcommitment*) (Siegrist, Klein, Voigt, 1997).

Jakość relacji między wychowankiem a wychowawcą jest generowana na skutek konsekwentnej pracy, dawania wsparcia i zrozumienia, w wyniku działania cech swoistych pracowników, ale i przy udziale określonych warunków organizacyjnych.

Klimat, w jakim odbywa się współpraca, jest efektem udziału obydwu stron. Lesław Pytka (2000) podaje, że na klimat społeczny w ramach struktury danej organizacji składają się charakterystyczne cechy, sytuacje, zdarzenia, subiektywnie postrzegane zarówno przez wychowanków, jak i przez wychowawców. Kształtują one motywacje oraz zachowania jednostek i grup społecznych danej instytucji. Można przyjąć, że atmosfera, w jakiej dokonuje się praca wychowawcza, jest również pośrednio efektem działania psychospołecznych warunków pracy – ich wpływu na pracowników. Założenie to może być analizowane przy wykorzystaniu omawianego wcześniej modelu stresu w pracy *Wymagania – Kontrola – Wsparcie*. Na jego podstawie należy wskazać, że resocjalizacyjnych charakter oddziaływań wychowawczych, ograniczony zakres kontroli efektów pracy oraz niejasny zakres wsparcia – te elementy zdają się tworzyć obraz warunków pracy w ośrodkach.

Zagrożeniem w pracy w MOW i MOS są zdarzenia stosowania agresji i przemocy przez wychowanków. Mogą one odzwierciedlać dotychczasowe sposoby reagowania wychowanków na rzeczywistość, a poprzez natychmiastowe korzyści emocjonalne (ulga, satysfakcja, radość, zadowolenie) i społeczne (akceptacja, miłość, przyjęcie do grupy) mogą być jedynymi przez nich pożądanymi. Jak wskazuje Anna Karłyk-Ćwik (2017a) zdarzenia z użyciem przemocy wymagają od pracowników tych instytucji podjęcia natychmiastowej interwencji i mogą być źródłem silnych stresów. Wobec wychowawców w takiej sytuacji formułowane są wysokie wymagania: muszą właściwie (tj. zgodnie z procedurami) postępować z wychowankami i ich rodzicami. Może pojawić się konieczność zastosowania przymusu bezpośredniego w postaci siły fizycznej oraz izolacji, podjęcia współpracy z sądem, zadbania o bezpieczeństwo w placówce. Podołanie takim sytuacjom wydaje się być trudne.

Jak wskazuje Henryk Machel (2008), na obowiązki, jakich podejmują się pracownicy ośrodków, często pozostaje mało czasu, a ich liczba może stale narastać. Ponadto sytuacje niebezpieczne wywoływane przez wychowanków powodują, że pracownicy na co dzień funkcjonują w ciągłym poczuciu zagrożenia ze strony podopiecznych mogących się zachowywać w sposób ekstremalny.

Obraz relacji społecznych w ośrodkach MOW jest niejednorodny. Badania w tym zakresie wskazują, że oceny wychowanków tych placówek są mniej korzystne niż oceny samych pracowników. Rozbieżności w wynikach sugerują, że „sam klimat jest mało korzystny i mało efektywny pod względem wychowawczym” (Karłyk-Ćwik, 2017b, s. 204). Inne badania w ośrodkach MOW również pokazały istniejące rozbieżności w ocenie klimatu społecznego dokonanej przez wychowanków przebywających w ośrodkach i kadrę. W ocenie wychowanków, w ośrodkach dominuje klimat o charakterze kontrolująco-restrykcyjnym, w ocenie zaś pracowników jest on terapeutyczno-wychowawczy (Granosik, 2015a). Pojawia się pytanie, czy tak odmienne spojrzenia na funkcjonowanie ośrodków pozostają ze sobą w sprzeczności? Przy uwzględnieniu właściwości osobistych wychowanków i personelu, braku wiedzy dotyczącej szczegółów przeprowadzenia badań, można przypuszczać, że tworzą one obraz realnych problemów.

Zaangażowanie pracownika przy nastawieniu, że będzie miało ono moc sprawczą w procesie wychowawczym może w toku wykonywania pracy ulegać zmianie. Z wewnętrznej motywacji, wiary w sukces, umiejętności radzenia sobie z emocjami przerodzić się może w postawę niezaangażowaną i wręcz negatywny stosunek do wychowanków. Może być to skutek utraty wiary w możliwości kontroli sytuacji zawodowej. Zjawisko wypalenia zawodowego, o jakim jest mowa to – wskazując za Jackiem Pyżalskim (2010) – konsekwencja wykonywania zawodów pomocowych. W grupie

zawodowej nauczycieli czynnikiem uznawanym za wpływający na rozwój syndromu wypalenia jest stres. Wskazuje się, że pierwsze symptomy wypalenia zawodowego może generować przeświadczenie o dotychczasowym braku sukcesów wychowawczych przy jednoczesnym zwątpieniu w sens pełnego zaangażowania w wykonywaną pracę (Maslach, 2010). W literaturze przedmiotu są dostępne opracowania wskazujące, że większość kadry pedagogicznej MOW ($N = 198$) ocenia swój zawód jako stresujący i w 60% charakteryzuje go jako *wypaleniogeny* (Śliwa, 2013, s. 99). W ocenie podopiecznych ośrodków personel wykazuje się niskim poziomem sprawiedliwości, gotowości udzielania wsparcia w trudnych sytuacjach, zdolności empatycznego rozumienia oraz życzliwości (Karłyk-Ćwik, 2009). Taki obraz postaw pracowników wobec wychowanków jest spójny z konsekwencjami psychologicznymi na skutek doświadczanego przez personel syndromu wypalenia zawodowego (Lubrańska, 2013). W analizie wyników ważne wydaje się uwzględnienie kontekstu badania. Pod ocenę wychowanków poddani byli ci, którzy na co dzień sami opiniują zachowanie podopiecznych. Taka zmiana układu zależności co do tego, kto jest podmiotem oceny, a kto jej dokonuje, stawia pytania o motywacje wychowanków biorących udział w badaniu. Być może to jedyna okazja do wyrażenia swojego zdania w tym temacie, choć prawdopodobne wydaje się też obronne przypisywanie innym własnych niepożądanych cech (na zasadzie projekcji).

Analizy wypowiedzi pracowników pedagogicznych MOW autorstwa Pyżalskiego (2002) zobrazowały omawiany problem wypalenia zawodowego w sposób zaskakujący. Ustalono, że pedagodzy resocjalizacyjni pracujący z młodzieżą wykazują jego niski poziom oraz że nie różnią się poziomem wypalenia od pedagogów placówek o charakterze ogólnodostępnym. W opozycji do tego badania empiryczne prowadzone przez Mariusza Granosika i wsp. (2015b) wśród personelu MOS i MOW pokazały, że charakteryzuje ich niski poziom satysfakcji przy jednoczesnym wysokim poczuciu braku efektów swoich działań oraz poczuciu ograniczeń zewnętrznych. Co zastanawiające, ogólny stosunek wychowawców do instytucji jest negatywny. W omawianym badaniu uzyskano ważne dane z punktu widzenia tych rozważań. Problemy, jakie wskazywali badani pracownicy, dotyczą m.in. kwestii zarządzania instytucją. Deklarują trudności w realizowaniu pracy zespołowej, w tym dotyczące zarządzania konfliktami w grupie pracowniczej, brak motywowania pracowników, brak poczucia wspólnoty. W obliczu tych informacji pojawia się wątpliwość co do kwestii otrzymywania dostatecznego względem ich potrzeb wsparcia. Wedle ich oceny codzienna praca wychowawcza koncentruje się na utrzymaniu porządku wśród młodzieży, nie zaś na pracy nad relacją. Co ważne, podopieczni w badaniu Mariusza Granosika i wsp. (2015b) zarzucają pracownikom niekonsekwencję, nierówne traktowanie i nadużywanie karan. Wysoki odsetek odpowiedzi wskazujących na doświadczanie przemocy ze strony personelu, zdaniem autorów omawianego badania, świadczy o stabilizacji i normalizacji przemocowych strategii oraz deficytach w zakresie radzenia sobie w relacjach z wychowankami.

W efekcie zaprezentowanych danych na temat warunków pracy w ośrodkach MOW i MOS należy stwierdzić, że brakuje wystarczającej wiedzy na temat psychospołecznych zagrożeń w tej przestrzeni zawodowej, a dostępne informacje każą sądzić, że takowe istnieją. Szczególne charakterystyki warunków pracy w ośrodkach pozwalają przyjąć, że wypełnianie roli zawodowej w tym środowisku wiąże się z licznymi wyzwaniem i zagrożeniami. Warunki, w jakich wykonywana jest praca, mogą działać osłabiająco na kondycję psychofizyczną, niezbędną do efektywnej pracy z drugim człowiekiem.

ZNACZENIE PSYCHOSPOŁECZNYCH WARUNKÓW PRACY DLA REALIZACJI PROCESU WYCHOWAWCZEGO

Zagadnienie wykonywania instytucjonalnej pracy wychowawczej na rzecz dzieci i młodzieży jest niezwykle ważkie. Dane statystyczne wskazują, że występowanie zaburzeń psychicznych w tych grupach wiekowych, zwłaszcza zaburzeń rozwoju i zachowania, wykazuje tendencję wzrostową (Janas-Kozik, 2017). Istnieje więc prawdopodobieństwo, że działalnością opiekuńczo-wychowawczą (nie tylko w ośrodkach typu MOW i MOS) będzie objęta coraz liczniejsza część społeczeństwa.

Trud skutecznej realizacji procesu wychowawczego jest przypisany personelowi terapeutycznemu i nie zawsze – jak wskazują przytoczone wcześniej statystyki – ma to odzwierciedlenie w pozytywnej przemianie wychowanków. Praca z młodzieżą przebywającą w ośrodkach jest szczególnie wymagająca i może być wykonywana w niesprzyjających warunkach. Jak już przedstawiono w artykule, wysoki poziom odpowiedzialności zawodowej przy niskim poziomie kontroli i wsparcia u osób wykonujących zawody usług społecznych może rzutować na ich dobrostan. Przytoczone wcześniej badania prowadzone przez Justynę Szrajdę i wsp. (2019) wykazały, że samoocena stanu zdrowia w grupie pracowników ośrodków na poziomie „bardzo złym” lub „całkiem złym” jest ponad pięciokrotnie wyższa w porównaniu z grupą nauczycieli szkolnictwa ogólnodostępnego. Porównań międzygrupowych dokonano na podstawie danych z podręcznika do narzędzia badającego dobrostan psychofizyczny w pracy. Dalsze analizy materiału pozwoliły na wyciągnięcie wniosków, że w grupie pracowników MOW i MOS istnieje pozytywna relacja między poczuciem własnej skuteczności i życiowym optymizmem a dobrostanem psychicznym oraz fizycznym. Jak się okazuje, od tych czynników zależy również satysfakcja zawodowa (Potocka, Waszkowska, 2013). Do tej pory o jakości życia zawodowego omawianej grupy pracowników wiemy niewiele, a ogólne informacje może odnaleźć jedynie w przytoczonym opracowaniu Mariusza Granosika i wsp. (2015a).

Zagadnieniem, które buduje znaczenie cech pracy dla uzyskiwania w niej efektów, jest stres. To napięcie psychiczne i fizyczne w wyniku doświadczania sytuacji trudnej. Praca opiekuńczo-wychowawcza z racji swojej charakterystyki jest potencjalnie stresogenna. Problemami mogącymi rodzić napięcia stresowe są przykładowo okoliczności, kiedy realizacja procesu resocjalizacji napotyka utrudnienia, gdy jest zadaniem niedostosowanym do możliwości psychicznych czy fizycznych personelu, gdy pracownik doświadcza przeciwstawnych sił rodzących poczucie konfliktu na tle wartości moralnych czy zasad społecznych (Tomaszewski, 1976). Psychologowie gruntownie przebadali zjawisko doświadczania stresu również pod kątem jego znaczenia dla motywacji i satysfakcji z wykonywanej pracy czy też wpływu na zdrowie psychiczne. Stres może z racji swojej natury generować silne przeżycia. Doświadczanie go pod względem biologicznym przygotowuje człowieka do dwojakiemu rodzaju działań: ucieczki bądź ataku. Pod względem psychologicznym ma to swoje odzwierciedlenie w strategiach reagowania w obliczu stresu. W procesie radzenia sobie z wymaganiami jednostka korzysta ze sposobów radzenia sobie (Lazarus, Folkman, 1984). To osobiste wysiłki ukierunkowane na opanowanie wymagań, które w subiektywnej ocenie przekraczają możliwości człowieka lub go obciążają (Lazarus Folkman, 1984). Jednostka może przejawiać ogólną dyspozycję, stałą specyficzną tendencję, czyli styl radzenia (Ogińska-Bulik, Juczyński, 2008). Norman S. Endler i James D.A. Parker (1990) wskaza-

li na następujące trzy style radzenia sobie: skoncentrowany na zadaniu, na emocjach i ukierunkowany na unikanie. Ucieczka w obliczu stresu zawodowego oznaczać będzie odwrót od sytuacji konfrontującej pracownika z trudnościami, częste angażowanie się w tematy drugorzędne czy zastępcze, próbę przeczekania problemów. Może przejawiać się w braku reakcji w sytuacjach bycia świadkiem przemocy. W literaturze przedmiotu przeważa pogląd, że strategie pracownika skupiające się na działaniu, tzn. koncentrujące się na problemie, są bardziej funkcjonalne w procesie redukcji stresu niż te ograniczające się do przeżywania (Bradley, Cartwright, 2002; Colbert, 2003; Dijkstra, Homan, 2016; Salmon, 2002). Mogą one znacząco wpływać na osiąganie niższych wskaźników wypalenia emocjonalnego oraz wyższego poziomu oceny osobistych osiągnięć (Ogińska-Bulik, 2005). Jednocześnie, jak wskazuje Zygfryd Juczyński (2009), poprzez rozwijanie umiejętności skutecznego radzenia sobie z zadaniami możliwe jest zarówno pomnażanie zasobów zdrowia, jak i zwiększanie umiejętności życiowych, a więc również i zawodowych. Badanie na grupie pracowników MOW i MOS potwierdziło, że gorsze samopoczucie psychofizyczne w pracy wiąże się istotnie z wyższą tendencją do korzystania ze strategii składających się na: Bezradność, Zachowania Unikowe, Zwrot ku Religii (Szrajda i in., 2019).

Tendencje ucieczkowe (obronne) w obliczu doświadczanych trudności mogą wykazywać nie tylko pracownicy. W polskiej literaturze resocjalizacyjnej szczególne miejsce zajmują opracowania wskazujące na problem ucieczek podopiecznych z ośrodków (Migała, 2005; Mościcka, 1970; Szafrńska, 2016). Jako przyczyny ucieczek wymienia się m.in. niewłaściwe postawy pracowników pedagogicznych – brak sumienia, brak zainteresowania wychowankiem, ograniczenie ich swobody, stosowanie niesprawiedliwego systemu kar i nagród (Wolan, 1999). Ponadto wskazuje się brak dbałości ze strony nauczycieli i wychowawców w pracy nad kształtowaniem pożądanych postaw u wychowanków, a w zamian powszechne stosowanie metody straszenia przeniesieniem do innej placówki.

Problematyka realizacji procesu wychowawczego uwidacznia się w opracowaniach dotyczących zagadnienia efektywności działań edukacyjnych. Publikacje na ten temat wskazują na społeczną użyteczność prowadzenia badań w tym zakresie. Autorzy argumentują w nich, że problem efektywności jest istotnym elementem procesu realizacji celów kształcenia i wychowania, wskazujący na miarę jakości tego procesu (Denek, 1997; Furmanek, 2012). Jak podaje Aneta Skuza (2012), na efektywność procesu wychowawczego mają wpływ czynniki o charakterze makro, jak i mikro. Te leżące pod stroną pracowników to: adekwatność stosowanych metod i technik oraz umiejętności osób kierujących tym procesem. Opracowania na gruncie tej problematyki dotyczące polskich zakładów poprawczych (placówek resocjalizacyjnych dla nieletnich od 13. do 21. roku życia) podają, że o niskim stopniu efektywności wychowawczej można mówić z uwagi na wysoki odsetek popadania w konflikt z prawem przez młodych ludzi po jego opuszczeniu (Peszek, 2011). Z kolei w raporcie NIK zatytułowanym *Działalność resocjalizacyjna młodzieżowych ośrodków wychowawczych w latach 2012–2016* została wskazana skala problemu. Zgodnie z danymi w tym okresie ok. 30% spośród byłych wychowanków MOW wchodziło w konflikt z prawem. Z upływem lat, licząc od czasu opuszczenia MOW, odsetek ten wzrastał (I kwartał 2017 r. to ponad 31%) (Najwyższa Izba Kontroli, 2017). Pojawia się pytanie: na ile jest to wskaźnik niedostoso-owanego do potrzeb dzieci i młodzieży systemu opieki i wsparcia (począwszy od momentu skierowania do placówki), na ile efekt niewłaściwej pracy wychowawczej personelu? Istnieją placówki, które osiągają sukcesy wychowawcze. Stanowią one mogą

źródło innowacyjnych rozwiązań tzw. dobrych praktyk. Tego typu wsparcie informacyjne i instrumentalne umożliwiłoby uzyskanie odpowiedzi na podstawione pytanie.

Kontrole ośrodków MOS wykazały też inne nieprawidłowości rzutu na właściwą pracę wychowawczą. Brak właściwej orientacji na proces indywidualnej pracy z wychowankiem uwidacznia raport Najwyższej Izby Kontroli (NIK) z lat 2005/2006 i 2006/2007. Wskazano w nim m.in. na: zaniechanie sporządzania indywidualnych programów terapeutycznych lub resocjalizacyjnych przez tzw. zespół wychowawczy, brak analiz stosowanych metod pracy z wychowankiem oraz wyboru tych najskuteczniejszych, brak okresowych ocen efektów pracy oraz oczekiwanych efektów działań (Najwyższa Izba Kontroli, 2008). Wydaje się istotne, by oprócz kontroli błędów proceduralnych zweryfikować, czy jest to wynik obiektywnego obciążenia pracą, efekt określonej postawy wobec procedur i czy też można mówić o wpływie błędów na efektywność wychowawczą ośrodków.

Nie sposób nie zgodzić się ze zdaniem Justyny Siemionow (2009), że klimat panujący w instytucjach resocjalizacyjnych, jeśli jest bardziej przyjazny i wspierający, może sprzyjać efektywności podejmowanych działań. Istotną przeszkodą na tej drodze może być fakt, że pracownicy ośrodków są wysoce zagrożeni doświadczaniem stresu zawodowego, a jednocześnie przejawiają trudności w prawidłowym radzeniu sobie z nim.

PODSUMOWANIE

Charakterystyki środowiska pracy mają ugruntowany w literaturze wpływ na ludzkie zdrowie i ich bezpieczeństwo oraz jakość życia. Wskazuje się, że ogół czynności i funkcji pełnionych przez pracownika, a tworzących treści wykonywanej pracy, rzutuje na efektywność działań zawodowych. W pracy przyjęto za cel omówienie kwestii wypełniania roli wychowawczej przez pracowników ośrodków z uwzględnieniem wpływu obciążeń, jakich doświadczają. Wskazano na psychologiczną charakterystykę wychowanków, specyfikę ośrodków w systemie oświaty, dokonano omówienia wyzwań, jakie stawia praca w MOW i MOS. Do tej pory liczni badacze podejmowali się rozważań na temat skuteczności oddziaływań wychowawczych. Wydaje się to problematyką pierwszorzędą z punktu widzenia celu działalności ośrodków, jednak niewystarczającą dla zrozumienia sytuacji psychologicznej, w jakiej znajduje się personel MOW i MOS. Wykazano, że występuje wiele czynników stresujących, z jakimi muszą się mierzyć pracownicy ośrodków w swojej codziennej aktywności zawodowej. Wysoki poziom odpowiedzialności za drugiego człowieka, niski poziom możliwości kontroli jego zachowań oraz niejasny system wsparcia personelu tworzą rzeczywistość przedstawicieli ośrodków MOW i MOS. Stanowi to ważną informację na temat obciążeń doświadczanych przez personel, w tym emocji przeżywanych w związku z pracą. Ponadto, jak wskazują badania dotyczące klimatu społecznego tych instytucji, ich praca bywa niekorzystnie oceniana przez samych podopiecznych. Charakterystyki te mogą rzutować na zaangażowanie obydwu stron relacji wychowawczej.

W konsekwencji istnieje potrzeba bardziej pogłębionych analiz w tym zakresie, m.in. z uwagi na:

- 1) problemy, jakie zgłaszają sami badani, tj. wychowankowie (np. agresywność personelu) i pracownicy (zła współpraca zespołu);
- 2) dane empiryczne prezentujące niejednorodność, sprzeczny obraz pracowników ośrodków (biorąc pod uwagę ich samoopis, jak i ocenę podopiecznych);

3) dane z raportów na temat zdarzeń niepożądanych w ośrodkach.

Nie jest możliwe kategoryczne rozstrzygnięcie, na ile jest to efekt warunków pracy. Istnieje potrzeba prowadzenia badań w oparciu o weryfikację teoretycznych modeli naukowych. Przydatne poznawczo byłoby zastosowanie metody wywiadu z osobami badanymi zamiast stosowania kwestionariuszy typu papier-ołówek. Umożliwiłoby to szersze przyjrzenie się np. kontekstowi negatywnie ocenianych zachowań i postaw drugiej strony bądź współpracowników.

Z uwagi na specyfikę pracy zawodów pomocowych, tj. zakładających pracę nad zmianą zachowania, pracę na emocjach, w oparciu o przymus skierowania do ośrodka – nie sposób ignorować przedstawionej w artykule koncepcji. Ze względu na rolę ośrodków wychowawczych i socjoterapii w systemie zinstytucjonalizowanej opieki i wychowania istnieje społeczna potrzeba, aby ich pracownicy wykonywali swoją pracę w korzystnych warunkach psychospołecznych. Zagrożenia, jakie może generować praca w MOW i MOS, to problem zarówno pracodawcy, jak i samego personelu. W efekcie również jest to kwestia, która dotyczy podopiecznych. Budowanie przyjaznego klimatu wychowawczego placówek w oparciu o dyscyplinę, zaangażowanie i wzajemny szacunek winno być wspierane działaniami na rzecz rozwoju kompetencji osobistych personelu resocjalizacyjnego, rozwijania sieci wsparcia w gronie współpracowników. Umiejętne radzenie sobie ze stresem wynikającym z obciążającego charakteru pracy będzie czynnikiem przeciwdziałającym wypaleniu zawodowemu i niewłaściwym praktykom stosowanym wobec pracowników. Proces wychowawczy będzie możliwy dzięki kompetentnemu personelowi, który funkcjonuje w sprzyjających warunkach psychospołecznych pracy.

BIBLIOGRAFIA

- Bradley, J.R., Cartwright, S. (2002). Social support, job stress, health, and job satisfaction among nurses in the United Kingdom. *International Journal of Stress Management*, 9(3), 163–182.
- Cieślak, R., Widerszal-Bazyl, M. (2000). *Psychospołeczne warunki pracy. Podręcznik do kwestionariusza*. Warszawa: CIOP.
- Colbert, D. (2003). *Deadly emotions: Understand the mind – body – spirit connection that can heal or destroy you*. Nashville: Thomas Nelson.
- Dijkstra, M.T.M., Homan, A.C. (2016). Engaging in rather than disengaging from stress: effective coping and perspective control. *Frontiers in Psychology*, 7, 1415.
- Denek, K. (1997). Efektywność edukacji szkolnej. *Studia Pedagogiczne*, 30, 91–106.
- Dudek, B., Merecz, D., Makowska, Z. (2001). Poczucie kontroli w miejscu pracy a poziom stresu zawodowego i związane z nim skutki. *Medycyna Pracy*, 52(6), 451–457.
- Endler, N.S., Parker, D.A. (1990). Multidimensional assessment of coping: A critical evaluation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(5), 844–854.
- Furmanek, W. (2012). Problemy efektywności edukacji informatycznej i informacyjnej. *Dydaktyka Informatyki*, 7, 11–44.
- Gale, A.U., Austin, D.B. (2003). *Professionalism's challenges to professional helpers' collective identity*. *Journal of Counseling and Development*, 81, 3–10.
- Granosik, M., Gulczyńska, A., Szczepanik, R. (2015a). Klimat społeczny instytucji wychowawczych i jego uwarunkowania. Perspektywa pracowników i wychowanków młodzieżowych ośrodków wychowawczych (MOW) i socjoterapii (MOS). W: J.E. Kowalska (red.), *Zapobieganie wykluczeniu z systemu edukacji dzieci i młodzieży nieprzystosowanej społecznie. Perspektywa pedagogiczna* (s. 13–71). Łódź: Uniwersytet Łódzki.
- Granosik, M., Gulczyńska, A., Szczepanik, R. (2015b). Przekształcanie klimatu spo-

- łecznego ośrodków wychowawczych dla młodzieży nieprzystosowanej społecznie (MOS i MOW), czyli o potrzebie rozwoju dyskursu profesjonalnego oraz działań upełnomacniających. W: J.E. Kowalska (red.), *Zapobieganie wykluczeniu z systemu edukacji dzieci i młodzieży nieprzystosowanej społecznie. Perspektywa pedagogiczna* (s. 195–230). Łódź: UŁ.
- Gurycka, A. (1979). *Struktura i dynamika procesu wychowawczego*. Warszawa: PWN.
- Hausser, J.A., Mojzisch, A., Niesel, M., Schulz-Hardt, S. (2010). Ten years on: A review of recent research on the Job Demand-Control (-Support) model and psychological well-being. *Work & Stress*, 24, 1–35.
- Hochschild, A.R. (1983). *The managed heart. Commercialization of human feelings*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Janas-Kozik, M. (2017). Sytuacja psychiatrii dzieci i młodzieży w Polsce w 2016 roku. Aktualne występowanie i obraz zaburzeń psychicznych wieku rozwojowego. *Psychiatria*, 4(1), 61–63.
- Johnson, J.V., Hall, E.M. (1988). Job strain, work place social support and cardiovascular disease: A cross sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78, 1336–1342.
- Juczyński, Z. (2009). Pomnażanie i wzbogacanie zasobów własnego zdrowia. *Polskie Forum Psychologiczne*, 14(1), 17–32.
- Kaniowska, T. (2015). Funkcjonowanie młodzieżowych ośrodków wychowawczych i młodzieżowych ośrodków socjoterapii w systemie oświaty. *Trendy*, 4, 13–17.
- Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–308.
- Karasek, R.A., Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Karłyk-Ćwik, A. (2009). *Kompetencje zawodowe pedagogów w pracy z nieletnimi agresorami*. Toruń: W.E. Akapit.
- Karłyk-Ćwik, A. (2017a). Interwencja wobec nieletnich w sytuacji zagrożenia agresją na terenie instytucji resocjalizacyjnych. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska Lublin-Polonia*, 30(4), 269–283.
- Karłyk-Ćwik, A. (2017b). Klimat społeczny Młodzieżowych Ośrodków Wychowawczych – diagnoza i perspektywy rozwoju. *Niepełnosprawność. Dyskursy pedagogiki specjalnej*, 28, 192–208.
- Kędzierski, P., Kulesza, J. (2008). *Analiza przyczyn umieszczania dzieci i młodzieży w ośrodkach resocjalizacyjnych i terapeutycznych oraz opinia dyrektorów MOW i MOS nt: W jakich strukturach powinny funkcjonować ośrodki*. Warszawa: Pracownia Resocjalizacji Centrum Metodyczne Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej.
- Konopczyński, M. (2014). *Pedagogika resocjalizacyjna. W stronę działań kreujących*. Kraków: Impuls.
- Lazarus, R.S., Folkman, S. (1984). *Stress. Appraisal and coping*. New York: Springer.
- Leka, S., Jain, J. (2013). *Zagrożenia psychospołeczne w środowisku pracy i ich wpływ na zdrowie*. Warszawa: Stowarzyszenie Zdrowa Praca.
- Lubrańska, A. (2013). Emocjonalna charakterystyka miejsca pracy a doświadczanie wypalenia zawodowego. *Przedsiębiorczość i Zarządzanie*, 14(5), 167–182.
- Machel, H. (2008). Rola i zadania kadry resocjalizacyjnej. W: B. Urban, J.M. Stanik (red.), *Resocjalizacja* (t. 2, s. 217–247). Warszawa: WN PWN.
- Maslach, Ch. (2010). Wypalenie w perspektywie wielowymiarowej. W: H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie* (s. 13–31). Warszawa: PWN.
- Migała, P. (2005). Przyczyny ucieczek nieletnich przebywających w młodzieżowych ośrodkach wychowawczych. *Nauczyciel i Szkoła*, 3–4(28–29), 83–109.
- Ministerstwo Edukacji Narodowej (2015). *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 2 listopada 2015 r. w sprawie rodzajów i szczegółowych zasad działania placówek publicznych, warunków pobytu dzieci i młodzieży w tych placówkach oraz wysokości i zasad odpłat-*

- ności wnoszonej przez rodziców za pobyt ich dzieci w tych placówkach. <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20150001872/O/D20151872.pdf>.
- Ministerstwo Sprawiedliwości, Departament Nadzoru nad Wykonywaniem Orzeczeń (2005). *Raport o schroniskach dla nieletnich i zakładach poprawczych. Informacja o podstawowych Problemach*. <http://ms.gov.pl/aktual/raport.rtf>.
- Najwyższa Izba Kontroli (2017). *Działalność resocjalizacyjna młodzieżowych ośrodków wychowawczych w latach 2012–2016*. <https://www.nik.gov.pl/plik/id,15806,vp,18321.pdf>.
- Najwyższa Izba Kontroli (2008). *Informacja o wynikach kontroli przeciwdziałania zjawiskom patologii w szkołach i placówkach oświatowych*. https://www.nik.gov.pl/kontrol/wyniki-kontroli-nik/pobierz_px_informacja_p07081_...
- Noszczyk, M. (2006). Doświadczenia i refleksje początkującego wychowawcy w pracy z młodzieżą zdemoralizowaną i upośledzoną umysłowo w młodzieżowym ośrodku wychowawczym. *Chowanna*, 27(2), 138–147.
- Ogińska-Bulik, N. (2005). Emotional intelligence in the workplace: Exploring its effects on occupational stress and health outcomes in human service workers. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 18(2), 167–175.
- Ogińska-Bulik, N., Juczyński Z. (2008). *Osobowość, stres a zdrowie*. Warszawa: Difin.
- Parent-Thirion, A., Fernández Macías, E., Hurley, J., Vermeylen G. (2007). *Fourth European working conditions*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/publications/2006/98/en/2/ef0698en.pdf.
- Peszek, A. (2011). „Przyszłość” trudnej młodzieży – formy zwiększania efektywności resocjalizacji w zakładach poprawczych. Warszawa: Krajowa Szkoła Administracji Publicznej.
- Potocka, A., Waszkowska, M. (2013). Zastosowanie modelu „wymagania pracy – zasoby” do badania związku między satysfakcją zawodową, zasobami pracy, zasobami osobistymi pracowników i wymaganiami pracy. *Medycyna Pracy*, 64(2), 217–225.
- Pytka, L. (2000). *Pedagogika resocjalizacyjna. Wybrane zagadnienia teoretyczne, diagnostyczne i metodyczne*. Warszawa: Wydawnictwo APS.
- Pyżalski, J. (2002). Wypalenie zawodowe a zdrowie i zachowania zdrowotne pedagogów placówek resocjalizacyjnych. *Medycyna Pracy*, 53(6), 496–497.
- Pyżalski, J. (2010). *Stresory w środowisku pracy nauczyciela*. W: J. Pyżalski, D. Merecz (red.), *Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli. Pomiędzy wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem* (s. 53–74). Kraków: Impuls.
- Rodriguez, I., Bravo, M.J., Peiro, J.M., Schaufeli, W. (2001). The Demands-Control-Support model, locus of control and job satisfaction: a longitudinal study. *Work & Stress*, 15(2), 97–114.
- Rustecka-Krawczyk, A. (2012). W poszukiwaniu czynników chroniących młodzież z grupy ryzyka. *Dziecko Krzywdzone*, 3(40), 46–61.
- Salmon, P. (2002). *Psychologia w medycynie. Wspomaga współpracę z pacjentem i proces leczenia*. Gdańsk: GWP.
- Siegrist, J., Klein, J.D., Voigt K. (1997). Linking sociological with physiological data: the model of effort-reward imbalance at work. *Acta Physiologica Scandinavica Supplementum*, 640, 112–116.
- Siemionow, J. (2009). Efektywność oddziaływań instytucji resocjalizacyjnych a nowe trendy w resocjalizacji. W: M. Konopczyński, W. Ambrozik (red.), *Współczesne kierunki zmian w teorii i praktyce resocjalizacyjnej* (s. 87–98). Warszawa: Centrum Metodyczne Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej.
- Skuza, A. (2012). Klimat społeczny polskiego zakładu poprawczego: (pedagogiczna analiza czynników kreujących). *Resocjalizacja Polska*, 3, 361–382.
- Szczepanik, R. (2008). *Płeć jako zmienna różnicująca orzeczenie stopnia demoralizacji nieletnich dziewcząt i chłopców*. W: M. Chomczyńska-Rubacha

- (red.), *Role płciowe, socjalizacja a rozwój* (s. 161–172). Łódź: WSH-E.
- Szafrańska, K. (2016). Usamodzielnianie wychowanków Młodzieżowych Ośrodków wychowawczych. *Resocjalizacja Polska*, 12, 59–75.
- Szrajda, J., Sygit-Kowalkowska, E., Weber-Rajek, M., Tudorowska, M., Ziółkowski, M., Borkowska, A. (2019). Working with socially maladjusted youths and children with developmental disorders. Predictors and correlations of health among personnel in youth centres. *Journal of Education Culture and Society*, 10(1), 155–169.
- Śliwa, S. (2013). *Wybrane problemy resocjalizacji nieletnich w młodzieżowych ośrodkach wychowawczych*. Opole: Instytut Śląski.
- Tomaszewski, T. (1976). *Człowiek i otoczenie*. W: T. Tomaszewski (red.), *Psychologia* (s. 13–36). Warszawa: PWN.
- Wolan, T. (1999). Źródła i motywy ucieczek z placówek resocjalizacyjnych. *Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze*, 3, 28–31.
- Woźniak-Krakowian, A. (2013). Syndrom wypalenia zawodowego nauczycieli. *Prace naukowe Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie Pedagogika*, 22, 19–131.
- Wróbel, M. (2013). Praca emocjonalna a wypalenie zawodowe u nauczycieli: moderująca rola inteligencji emocjonalnej. *Psychologia Społeczna*, 81(24), 53–66.
- Wysocka, E. (2006). Wybrane problemy diagnozy niedostosowania społecznego – obszary, modele, zasady i sposoby rozpoznawania zjawiska. *Chowanna*, 2, 7–37.
- Zaremba, K. (2015). Charakterystyka nieprzystosowania społecznego młodzieży podsądnej. *Profilaktyka Społeczna i Resocjalizacja*, 27, 7–37.

WORK CHARACTERISTICS AND THE EDUCATIONAL ROLE OF THE EMPLOYEES IN YOUTH EDUCATIONAL AND SOCIO THERAPY CENTERS

Abstract: The purpose of youth educational centers and sociotherapy centers is to work with children and young people experiencing functioning disorders of various origins. The special role of these institutions means that working in this field is extremely demanding for employees. Therefore, the aim of the article was to present the characteristics of psychosocial working conditions in educational and sociotherapy centers. Research in this

area was reviewed. Potential relationships between the features of the work environment and the performed therapeutic work were shown. The need to continue research in this area as well as to create workplace prevention actions dedicated for this professional group was underlined.

Keywords: youth educational centers, youth sociotherapy centers, work, social maladjustment, stress.