

**CENTRUM SZKOLENIA  
STRAŻY GRANICZNEJ**

**20**

# **PROBLEMY OCHRONY GRANIC**

**BIULETYN**

**Kętrzyn**

**2002**

# PROBLEMY OCHRONY GRANIC

BIULETYN

NR 20

---

KĘTRZYN

2002

KOMITET REDAKCYJNY: Marek Waszczuk (przewodniczący),  
Adam Rydel (sekretarz),  
Janusz Cieślewicz, Mirosław Janicki,  
Andrzej Masłoń, Andrzej Rak,  
Janusz Romaniak, Jan Szczerba (członkowie),  
Katarzyna Dzieszkwicz (redaktor)

© Wszelkie prawa zastrzeżone.

**ISSN 1505-1757**

CENTRUM SZKOLENIA  
STRAŻY GRANICZNEJ  
Kętrzyn 2002  
ark. wyd. 9,5  
ark. druk. 13,0

---

Druk: „Poligrafia” CSSG Kętrzyn  
Zam. nr ....., nakład 150 egz.

## ***Od redakcji***

*Bieżące wydanie naszego czasopisma zaspokoi gusta wielu czytelników, bowiem tematyka poruszanych zagadnień jest różnorodna. Obok prac poświęconych etyce znajdują się artykuły dotyczące problemów, z jakimi borykają się nasi funkcjonariusze bezpośrednio na granicy.*

*Nieco odmiennym od dotychczasowych prac jest materiał podsumowujący szkolenie funkcjonariuszy SG i BGS, w którym uwiadacznia się pozytywna współpraca służb granicznych sąsiadujących państw. Nie da się ukryć, że założenia pełnienia wspólnej służby są niezbędne z racji zmieniającej się sytuacji społeczno-ekonomicznej wielu krajów oraz problemów z tym związanych. Wymiana doświadczeń i opracowywanie wspólnej strategii ochrony granic stały się koniecznością.*

*Zapraszamy do lektury oraz podzielenia się z nami ewentualnymi uwagami.*

## Spis treści

Od redakcji.....	3
------------------	---

### ARTYKUŁY I ROZPRAWY

Marek P a p r o c k i: Wpływ stosunków polsko-niemieckich na powstanie Straży Granicznej w 1928 roku.....	7
Wojciech Z a w a d z k i: Polskie wojskowe mapy topograficzne dostosowane do standardów NATO, cz. IV. ....	17
Leszek S t a p u r e w i c z: Termowizja – wiadomości podstawowe.....	29
Robert K o n i e c z k a, Ryszard M i c h a ł a k: Możliwości wykorzystania lotnictwa w ochronie morskiej granicy państwa .....	41
Ewa J u r k i e w i c z: Efektywność szkolenia zawodowego funkcjonariuszy Straży Granicznej w świetle przeprowadzonych badań, cz. I.....	51
Lucyna S i k o r s k a: Dylematy moralne w pracy zawodowej funkcjonariuszy Straży Granicznej, cz. II.....	69
Alfred B i a ł i c: Twórczość i twórcze działanie człowieka .....	99

### MISCELLANEA

Zbigniew K ę p a: Cnoty kardynalne usprawniające życie i działalność funkcjonariuszy Straży Granicznej .....	123
Iwona M a r c z u k: Cnota roztropności .....	133
Piotr L i s i a k: Cnota sprawiedliwości.....	137
Magdalena M a j c h r z a k: Cnota umiarkowania.....	141
Barbara T o k a r c z y k: Cnota męstwa .....	145
Cezary S z z e p a ń s k i: Szkolenie funkcjonariuszy BGS i SG w Szczecinie .....	151
Franciszek J a r o ń s k i: Program aktywizacji zawodowej „Pogranicze” ..	163

Grzegorz Zygner: Zwalczenie przestępczości zorganizowanej. Ocena informacji wg metody 4 x 4.....	167
Janusz Cieślewicz: Blokada przejść granicznych.....	173
Katarzyna Kożuchowska: Granica państwowa – różne aspekty jej ochrony i współpracy organów do tego powołanych .....	177

## OPINIE I RECENZJE

Zbigniew Kępa: <i>Korpus Ochrony Pogranicza 1924-1939. Wybór dokumentów</i> , oprac. M. Jabłonowski i in., Warszawa-Pułtusk 2001 (materiały ikonograficzne) .....	183
Zbigniew Kępa: F.J. Mazurek, <i>Godność osoby ludzkiej</i> , Lublin 2001 .....	189
Andrzej Tkacz: <i>Children First – Minors in the Asylum Process: A Training Programme for Officials. Training Report (CD-ROM wydany przez IOM, Dyrektoriat ds. Imigracji Finlandii oraz Radę Ministrów Państw Skandynawskich)</i> .....	197
Janusz Romaniak: KALENDARIUM.....	200

# ARTYKUŁY I ROZPRAWY

**mjr Marek Paprocki**

CS SG w Kętrzynie

## WPLYW STOSUNKÓW POLSKO-NIEMIECKICH NA POWSTANIE STRAŻY GRANICZNEJ W 1928 ROKU

Po zakończeniu I wojny światowej, po 123 latach niewoli, 11.11.1918 r. Polska odzyskała niepodległość. Wraz z nią pojawiło się szereg problemów, które należało jak najszybciej rozwiązać. Wśród nich zwłaszcza jeden wywoływał najwięcej emocji. Dotyczył on próby odpowiedzi na pytanie: jaką wielkość i kształt terytorialny mieć będzie Rzeczpospolita, a co za tym idzie, jakiej długości i jak przebiegać będą jej granice?

Niewielu Polaków zdawało sobie wówczas sprawę, że aby ostatecznie rozwiązać problem granic, Rzeczpospolita uwikła się w sześć konfliktów i prawie dwuletnią wojnę na wschodzie.

Po kilku latach zmagania, 15.03.1923 r. zakończyła się również dyplomatyczna walka o uznanie polskich granic. W tym dniu mocarstwa zachodnie (Rada Ambasadorów) zatwierdziły ostatecznie wschodnią granicę Polski, tym samym uznając Galicję Wschodnią i Wileńszczyznę jako integralną część terytorium państwa<sup>1</sup>.

Odrodzona Polska, chociaż pod względem obszaru mniejsza od przedrozbiorowej, powstała jako państwo rozległe. Zajmowała obszar 388,4 tys. km<sup>2</sup>, co stawiało ją na szóstym miejscu w Europie po Związku Radzieckim, Francji, Hiszpanii, Niemczech i Szwecji. Ogólna długość granic wynosiła 5529 kilometrów. Na granicę z Niemcami przypadało 1912 km (w tym 607 km z Prusami Wschodnimi), z ZSRR – 1412 km, Czechosłowacją – 984 km, Litwą – 507 km, Rumunią – 347 km, Wolnym Miastem Gdańskiem – 121 km, z Łotwą – 106 km. Pozostałe 140 km to granica morska, z której prawie połowę stanowiło wybrzeże Zatoki Puckiej.

---

<sup>1</sup> Szerzej na temat powstawania granic II RP piszę w pracy *Wybrane problemy kształtowania się granic II RP w latach 1919-1921*, Kętrzyn 1993.



Rzeczpospolita Polska w 1931 r.

Zagrożeniem dla Polski były bardzo długie, pozbawione przeszkód naturalnych granice z ZSRR i Niemcami, tym bardziej, że stosunki z obydwooma państwami nie układały się najlepiej. Źródłem konfliktów i wrogości była granica polsko-litewska (problem Wilna i Wileńszczyzny), a także przynajmniej częściowo granica południowa z Czechosłowacją (sprawa Śląska Cieszyńskiego, Spisza i Orawy). Liczne niepokoje i konflikty wybuchały wzdłuż granicy wschodniej, która odcinała obsza-



ry narodowościowo niepolskie lub mieszane od Ukrainy i Białorusi wchodzących w skład ZSRR. Tylko granice z Rumunią i Łotwą w zasadzie nie przysparzały Polsce zagrożeń.

Rzeczpospolita z ludnością liczącą 27 mln była krajem wielonarodowym zajmującym także szóste miejsce w Europie. Zdecydowaną większość jej mieszkańców stanowili Polacy – około 70%. Wśród 8,5 mln ludności niepolskiej najliczniejszą grupą byli Ukraińcy – około 14% (4,5-5 mln), następnie Żydzi – 8% (około 3 mln), Białorusini – 4% (1,5-2 mln) i Niemcy – około 900 tysięcy.

Położenie geopolityczne Polski w Europie sprawiło, że jednym z naczelných zadań polityki wewnętrznej i zagranicznej było zapewnienie Rzeczpospolitej bezpieczeństwa, obrona uzyskanego status quo. A że nie było to zadanie łatwe, świadczą o tym słowa ówczesnego ministra spraw zagranicznych Aleksandra Skrzyńskiego, który wielokrotnie podkreślał, że polityka zagraniczna musi „zabłysnąć rozumem, umiarem i zręcznością”. Pisał: „Rzeczywistość tego wymaga, twarda, nieubłagana rzeczywistość, która nam zakreśliła otwarte granice, których żaden bohaterki wysiłek naszych wojsk nie byłby zdolny obronić w razie ich równoczesnego zagrożenia”<sup>2</sup>.

Pokonane w I wojnie światowej Niemcy przyjęły powstanie II Rzeczpospolitej z nieukrywaną niechęcią i nieufnością. Gdyby jeszcze Polska powstała na ziemiach byłego zaboru rosyjskiego i austriackiego, to fakt ten byłby do przełknięcia i Niemcy pogodziłyby się z istnieniem tak małego państwa. Ale Polska powstała na ziemiach byłych trzech zaborów i na dodatek jeszcze jako sojuszniczka Francji napawała ich obawą i niepokojem. Już w 1919 r. w sferach rządowych wskazywano, że Polska stanowi główną zaporę na wschodzie, wobec czego należy ją traktować jako: „najgroźniejszego i najsilniejszego w tym rejonie Europy nieprzyjaciela”. Również wojskowi określali Polskę jako „aktualnie najniebezpieczniejszego wroga Niemiec”<sup>3</sup>.

Niemcy liczyły na to, że wkrótce Polska rozpadnie się jak przysłowiowy „domek z kart”. Sądziły, że Polacy zbyt długo byli pod zaborami,

---

<sup>2</sup> A. Skrzyński, *Polska a pokój*, Warszawa 1923, s. 8.

<sup>3</sup> *Polska odrodzona 1918-1939. Państwo-Społeczeństwo-Kultura*, red. J. Tomicki, Warszawa 1982, s. 79.

aby utrzymać swe państwo, że więcej ich dzieli niż łączy. Stąd szczególnie nacjonaliści niemieccy, którzy zdawali sobie sprawę, że po podpisaniu traktatu wersalskiego i zredukowaniu armii Niemcy nie mają fizycznej możliwości zagrożenia Polsce, wielokrotnie w latach dwudziestych pogardliwie określali Polskę jako Saisonstaadt (sezonowe państwo), odmawiając mu posiadania elementarnych cech ładu, porządku i kultury. Potwierdzeniem powyższego była postawa ówczesnego kanclerza republiki weimarskiej Josefa Wirtha, który w 1922 r. w poufnej rozmowie ze swoimi współpracownikami oświadczył, że: „Polska musi być załatwiona”. Z kolei dowódca armii niemieckiej generał Hans von Seeckt podkreślał w tym samym czasie, że „...egzystencja Polski jest nie do zniesienia i nie do pogodzenia z potrzebami żywymi Niemiec. Polska musi zginąć i zginie [...]”<sup>4</sup>.

W celu podsycania uczuć rzekomo doznanej krzywdy od polskiego sąsiada, ukazania niebezpieczeństwa grożącego z jego strony, organizowano masowe wycieczki, szczególnie dla młodzieży, nad „płonącą granicę”, pokazywano cały system umocnień obronnych budowanych w pobliżu granicy z Polską<sup>5</sup>.

Bardzo wyraźnym sygnałem przejścia Niemiec do nowej jakości polityki wobec Polski i jej zachodnich granic było wystąpienie marszałka Hindenburga, wkrótce wybranego na prezydenta republiki weimarskiej, który w lutym 1925 r. przemawiając w Reichstagu zażądał rewizji granicy polsko-niemieckiej w Poznańskim i na Śląsku oraz zwrócenia Rzeszy Gdańska i „korytarza”. O tym, że Niemcy szukają różnych dróg, aby zrealizować swe plany, świadczy m.in. następujące wydarzenie. W marcu 1925 r. poseł polski w Berlinie, Kazimierz Olaszowski, przesłał poufny raport do ówczesnego ministra spraw zagranicznych Aleksandra Skrzyńskiego, w którym przedstawił propozycję ministra spraw zagranicznych Niemiec Stresemanna skierowaną do mocarstw zachodnich. Niemcy zaproponowali włączenie się do obozu antyradzieckiego za oddanie im „przez Europę Pomorza i Śląska”<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> J. Krasuski, *Stosunki polsko-niemieckie 1918-1939*, [w:] *Przyjaźnie i antagonizmy. Stosunki Polski z państwami sąsiednimi w latach 1918-1939*, Wrocław 1977, s. 189-190.

<sup>5</sup> Zob. *Polska odrodzona...*, op. cit., s. 136.

<sup>6</sup> A. Korzecki, *Od Wersalu do września 1939*, Warszawa 1982, s. 15.

W pierwszej połowie lat dwudziestych na terenie Niemiec działały różnorodne bojówki paramilitarne. Jedną z nich była organizacja o nazwie Stahlhelm (Stalowy hełm), która w 1928 r. liczyła już blisko półtora miliona członków. Głównym celem m.in. tej organizacji było przygotowanie wojny odwetowej, „odebranie zrabowanych terenów” i wyzwolenie się ze zobowiązań traktatu wersalskiego<sup>7</sup>.

Nie ulega wątpliwości, że rola i miejsce Niemiec w Europie uległy bardzo wyraźnemu wzmocnieniu po podpisaniu 1.12.1925 r. w Londynie układów lokarneskich. W ich rezultacie m.in. wzrastała mocarstwowość Niemiec. Polska nie uzyskała gwarancji swej granicy zachodniej z Niemcami, co spowodowało, że położenie Rzeczypospolitej uległo wyraźnemu pogorszeniu. Stosunki polsko-niemieckie zaostrzyły się jeszcze bardziej. Niemcy wzmogły wysiłki, aby w drodze różnorodnych nacisków zmusić Polskę, przynajmniej stopniowo, do uległości, do rewizji granic. Tym sposobem miała być presja ekonomiczna. Miała ona zmusić Polskę do ustępstw.

W 1925 r. Niemcy, które były największym rynkiem zbytu dla polskich towarów (43% obrotów eksportowych), wypowiedziały Polsce wojnę celną. Rzesza wykorzystała tu fakt związany z wygaśnięciem w czerwcu 1925 r. postanowień konwencji górnośląskiej z 1922 r. o bezcłowym dopuszczeniu na rynek niemiecki z polskiej części Górnego Śląska 6 mln ton węgla rocznie.

W czasie podjętych rozmów z Polską Niemcy zgodziły się jedynie na kontyngent wwozu 100 tys. ton węgla miesięcznie, czyli 1/5 dotychczasowej ilości. Zażądali także wstrzymania wysiedlania ludności niemieckiej wypowiadającej się za Rzeszą oraz zaprzestania likwidacji majątku niemieckiego w Polsce. Gdy rząd polski odmówił, 15.06.1925 r. władze niemieckie ogłosiły, że do chwili zakończenia rokowań nie udzielą zezwoleń na import polskiego węgla. Rzeczpospolita traktując to jako swoisty szantaż podniosła cła na towary niemieckie. Niemcy odpowiedziały tym samym. Rozpoczęła się wojna celna, o której ówczesny premier i jednocześnie minister skarbu (od grudnia 1923 r. do listopada 1925 r.), Władysław Grabski, pisał w swoich wspomnieniach:

---

<sup>7</sup> A. Wysocki, *Tajemnice dyplomatycznego sejfu*, Warszawa 1974, s. 48-51.

„Jeżeli Niemcy mają zamiar przypuścić do nas atak na polu gospodarczym, by zmiażdżyć naszą naradzającą się siłę finansową, to czym bardziej my okazywać się będziemy wobec nich uległymi, tym gorsze będą oni nam przygotowywać ciosy. Strategia ich bowiem jest znana i ustalona. Ustąpić Niemcom i przejść nad zamknięciem granicy dla węgla górnośląskiego do porządku dziennego, zgodzić się na to, by Niemcy, które wówczas kupowały węgiel angielski, zabroniły kupować węgiel polski byłoby to dać Niemcom dowód, że my się boimy zmierzyć z nimi nasze siły. (...) Na zakaz wwozu do Niemiec węgla górnośląskiego odpowiedzieliśmy szeregiem zakazów wwozu ze strony Niemiec. Niemcy odpowiedzieli na to swoją listą innych zakazów, my również wnieśliśmy naszą listę. Niemcy jeszcze raz odpowiedzieli dalszą listą, my także...”<sup>8</sup>.

Wojna celna poważnie ograniczyła możliwości polskiego eksportu na ten jeden z ważniejszych rynków zbytu w Europie. Tym samym Rzesza w określony sposób osiągnęła to, do czego od dawna zmierzały niemieckie koła polityczne, a o czym z rozbijającą szczerością pisał ówczesny dziennik „Frankfurter Zeitung”, że trudności gospodarcze podetną siły Rzeczypospolitej, „a wreszcie i jej niepodległość. A wtedy, za kilka lat, w porozumieniu z Rosją dobijemy umierającą”<sup>9</sup>.

Nie ulega wątpliwości, że wojna celna przyczyniła się do pogorszenia sytuacji społeczno-ekonomicznej kraju. Bardzo szybko przemysł śląski, zwłaszcza na Górnym Śląsku, odczuł powstałe utrudnienia w handlu z Niemcami, np. eksport polskiego węgla do Rzeszy spadł z 2,7 mln ton w pierwszym półroczu 1925 r. do 18 tys. ton w drugim<sup>10</sup>.

Spadek produkcji z kolei pociągał za sobą zwolnienia i wzrost bezrobocia, np. o ile w czerwcu 1925 r. bezrobocie oficjalnie wynosiło 170 tys. osób, to w listopadzie około 215 tysięcy<sup>11</sup>. Dodatkowo dobry urodzaj spowodował załamanie cen na artykuły rolne i zmniejszenie się w związku z tym pojemności rynku wewnętrznego. Wywołany kryzys zataczał

---

<sup>8</sup> *Polska w latach 1918-1939. Wybór tekstów źródłowych do nauczania historii*, red. W. Wrzesiński, Warszawa 1986, s. 159-160.

<sup>9</sup> E. Kwiatkowski, *Dysproporcje*, Warszawa 1931, s. 160.

<sup>10</sup> J. Popkiewicz, F. Ryszka, *Przemysł ciężki Górnego Śląska w gospodarce Polski międzywojennej 1922-1939*, Opole 1959, s. 143.

<sup>11</sup> A. Albert, *Najnowsza historia Polski 1918-1980*, Wyd. Puls, Warszawa 1991, s. 154.

coraz to szersze kręgi tym bardziej, że zagraniczni finansisci nie wykazywali większej woli, częściowo również na skutek powiązań z Niemcami, do udzielenia Polsce wydatnej pomocy. Wojna celna była ceną, jaką musiała zapłacić Rzeczpospolita wobec roszczeń Rzeszy, aby zachować swą niezależność gospodarczą, a co za tym idzie i polityczną.

#### Handel między Polską a Niemcami w liczbach

Lata	Ruch z Niemiec do Polski w milionach marek		Ruch z Polski do Niemiec w milionach marek	
	Eksport do Polski wg statystyki niemieckiej	Import z Niemiec wg statystyki polskiej	Eksport do Niemiec wg statystyki polskiej	Import z Polski wg statystyki niemieckiej
1924	395,3	408,8	438,3	456,2
1925	422,2	377,7	412,9	455,7
1926	260,8	172,4	269,6	304,5
1927	430,9	346,3	378,2	366,2
1928	496,0	424,3	403,5	377,9

#### Handel między Polską a Niemcami w procentach ogólnego obrotu handlowego

Lata	Ruch z Niemiec do Polski		Ruch z Polski do Niemiec	
	Eksport do Polski wg statystyki niemieckiej	Import z Niemiec wg statystyki polskiej	Eksport do Niemiec wg statystyki polskiej	Import z Polski wg statystyki niemieckiej
1924	6,0	34,5	43,2	5,0
1925	4,5	30,7	40,4	3,7
1926	2,5	23,7	25,4	3,0
1927	4,0	25,5	32,0	2,6
1928	4,1	26,9	34,2	2,7

Źródło: J. Krasuski, *Stosunki polsko-niemieckie 1926-1932*, Poznań 1964, s. 294.

Analiza danych zawartych w obu tabelach wskazuje, że obroty handlowe z Rzeszą, mimo wojny celnej, zajmowały około 1/3 handlu zagranicznego Rzeczpospolitej. Niemcy pozostały wprawdzie największym partnerem handlowym Polski, ale stopień uzależnienia gospodarki polskiej wyraźnie się zmniejszył<sup>12</sup>. Pewne polepszenie koniunktury nastąpiło

<sup>12</sup> Ibidem, s. 175.

wiosną 1926 r., choć pełne jej ożywienie dopiero latem i trwało w zasadzie przez całe następane trzy lata.

8.09.1926 r. Niemcy uzyskały stałe miejsce w Radzie Ligi Narodów, natomiast Polsce przyznano miejsce półstałe, wybieralne, z prawem ponownego wyboru. Fakt ten wyraźnie wskazywał na rosnącą rolę i znaczenie Niemiec w Europie, a zarazem słabnącą pozycję Polski, która w kształtowanym francuską koncepcją systemie wersalskim miała przecież odgrywać rolę ogniwa bezpieczeństwa europejskiego.

Sytuacja ta na tyle wzmocniła przekonanie Niemców o swej sile, że nasilili hasła rewizjonistyczne wobec Polski. Wielu czołowych polityków różnych partii w oficjalnych wypowiedziach przekonywało, że normalizacja stosunków polsko-niemieckich jest możliwa jedynie pod warunkiem rewizji granic. W styczniu 1927 r. minister spraw zagranicznych Niemiec – Gustaw Stresemann – po raz kolejny wypowiedział się na ten temat oświadczając publicznie, że Pomorze powinno należeć do Niemiec, a traktat wersalski nie wyklucza rewizji wschodnich granic Rzeszy<sup>13</sup>.

Zaostrzające się stosunki polsko-niemieckie wpływały siłą rzeczy negatywnie na stan bezpieczeństwa i wyniki osiągnięte w ochronie granic Rzeczypospolitej, szczególnie na granicy z Niemcami. Coraz częściej w drugiej połowie lat dwudziestych odnotowywano liczne przypadki jej naruszania przez ludzi nadsyłanych z zewnątrz i zajmujących się szpiegostwem oraz dywersją polityczną<sup>14</sup>. Szerzył się przemyt wielu towarów między innymi z powodu wojny celnej. Ciekawostką jest fakt, że duża liczba fabryk i przedsiębiorstw niemieckich rozlokowanych wzdłuż granicy z Polską nastawiła się na produkcję towarów przeznaczonych do nielegalnego handlu z Rzeczypospolitą, np. fabryka we Wrocławiu, czy też Bytomiu rozpoczęły produkcję papierosów i tytoniu w opakowaniach podobnych do wyrobów polskiego przemysłu tytoniowego.

Takie towary po przetrzuceniu przez granicę łatwiej było rozprowadzić i sprzedać na polskim rynku. Często proceder nielegalnego przetrzutu towarów przez polską granicę wspomagany był przez niemiecką straż graniczną<sup>15</sup>.

---

<sup>13</sup> Ibidem, s. 192.

<sup>14</sup> H. Dominiczak, *Granice państwa i ich ochrona na przestrzeni dziejów 966-1996*, Warszawa 1997, s. 253.

<sup>15</sup> „Czaty” nr 21 z 1.10.1927 r., s. 3.

Szacuje się, że Straż Celna<sup>16</sup>, która ochraniała granicę zachodnią, południową i północno-zachodnią, zatrzymała w latach 1923-1928 przemyt o łącznej wartości około 5 mln złotych oraz 106 981 osób podczas próby nielegalnego przekroczenia granicy. Większość tych osób zatrzymano podczas próby przemytu. Tylko w 1925 r. w wyniku użycia broni zabito 8 przemytników, a raniono 16. W czasie wykonywania obowiązków służbowych zginęło 3 funkcjonariuszy, 14 zostało rannych. W roku następnym zastrzelono 6, a raniono 14 przemytników. W czasie pełnienia służby zginęło 4 funkcjonariuszy, rannych zostało 12<sup>17</sup>.

Przedstawione powyżej fakty budziły u władz państwowych uzasadnione obawy, co do możliwości skutecznej ochrony granic przez ówczesną Straż Celną. Coraz częściej pojawiała się opinia, że system ochrony granicy stworzony i realizowany przez tę formację graniczną nie odpowiada aktualnej sytuacji i potrzebom kraju. Sugerowano pilną konieczność znacznego wzmocnienia granic, szczególnie na kierunku niemieckim i zabezpieczenie pod względem polityczno-wojskowym. W związku z tym, że Straż Celna nie była formacją wojskową, była mało liczebna i przygotowana głównie do realizacji zadań związanych z ochroną gospodarczo-celną granic<sup>18</sup>, zastanawiano się nawet pod koniec 1927 roku, czy nie dokonać unifikacji dotychczasowego dwupodziałowego, odmiennego strukturalnie i pod względem wykonywanych zadań systemu ochrony granic i wzorem tego, co z dobrym skutkiem funkcjonowało już kilka lat na granicy wschodniej, wprowadzić w miejsce Straży Celnej – Korpus Ochrony Pogranicza.

Ostatecznie projekt upadł nie tylko dlatego, że przeciwko planom Rzeczypospolitej zaprotestowały państwa sąsiednie tj. Niemcy i Czechosłowacja, ale jak podaje Henryk Dominiczak również dlatego, że:

1. Zmiana formacji wiązałyby się ze zbyt wysokimi kosztami.
2. Usunięcie z pogranicza zaznajomionej z panującymi tam warunkami Straży Celnej spowodowałoby wzrost napięcia stosunków na pograniczu.

---

<sup>16</sup> Zob. M. Paprocki, *Straż Celna w ochronie granic II Rzeczypospolitej*, Kętrzyn 1995.

<sup>17</sup> ASG, sygn. 442/61, 45/59.

<sup>18</sup> H. Dominiczak, op. cit., s. 253.

3. Funkcjonariusze Straży Celnej zwolnieni z formacji zasililiby szeregi bezrobotnych<sup>19</sup>.

Ostatecznie władze państwowe zrezygnowały z zastąpienia Straży Celnej Korpusem Ochrony Pogranicza, ale nie z przeprowadzenia reorganizacji systemu ochrony granicy zachodniej, południowej i częściowo północno-zachodniej w taki sposób, aby dostosować go do wymogów aktualnej sytuacji z jednej strony i do sytuacji, jaka mogłaby powstać w przyszłości. Reorganizację systemu ochrony granic przeprowadzono w kilku etapach. Początek pierwszego związany był z osobą płk. S. Paślowskiego, którego prezes Rady Ministrów J. Piłsudski 20.06.1927 r.<sup>20</sup> wyznaczył na stanowisko Naczelnego Inspektora Straży Celnej z zadaniem jej przebudowania i przygotowania do przekształcenia w Straż Graniczną. Naczelnny Inspektor Straży Celnej w oparciu o rozporządzenie ministra skarbu z dnia 30.06.1927 r.<sup>21</sup> miał podlegać bezpośrednio ministrowi skarbu. 31.08.1927 r.<sup>22</sup> Minister skarbu wydał z kolei rozporządzenie dotyczące zmian strukturalnych i organizacyjnych, a także zmian w zakresie celów i zadań Straży Celnej<sup>23</sup>. Kolejne zmiany nastąpiły po wydaniu 23.12.1927 r. rozporządzenia prezydenta RP o granicach państwa, które wprowadzało nowe przepisy graniczne, bardziej przystosowane do istniejących w tym czasie warunków i potrzeb<sup>24</sup>.

Uwieńczeniem reorganizacji systemu ochrony granicy północno-zachodniej, zachodniej i południowej stało się rozporządzenie prezydenta RP Ignacego Mościckiego z dnia 22.03.1928 r. o powołaniu w miejsce Straży Celnej – Straży Granicznej, która nieprzerwanie pełniła odtąd służbę w ochronie granic Rzeczypospolitej do wybuchu II wojny światowej<sup>25</sup>.

---

<sup>19</sup> H. Dominiczak, *Granica polsko-niemiecka 1919-1939*, MON, Warszawa 1975.

<sup>20</sup> „Straż Graniczna” – biuletyn KG SG (numer jubileuszowy), Kętrzyn – Warszawa, maj 1992, s. 12.

<sup>21</sup> H. Dominiczak, *Granica polsko-niemiecka...*, op. cit., s. 133.

<sup>22</sup> Dz.U. RP nr 8 z 1927 r., poz. 716.

<sup>23</sup> Zob. M. Paprocki, *Straż Celna...*, op. cit.

<sup>24</sup> Dz.U. RP nr 117/1927, poz. 996 ze zmian. w Dz.U. RP nr 32/1928, poz. 306.

<sup>25</sup> Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 22.03.1928 r. „O Straży Granicznej”; Dz.U. RP nr 37, poz. 349 z 25.03.1928 r. Rozporządzenie to weszło w życie dn. 2.04.1928.



**mjr Wojciech Zawadzki**

CS SG w Kętrzynie

## POLSKIE WOJSKOWE MAPY TOPOGRAFICZNE DOSTOSOWANE DO STANDARDÓW NATO, cz. IV

Praktyczne wykorzystanie polskich wojskowych map topograficznych w skali 1:25 000, 1:50 000 i 1:100 000, dostosowanych do standardów NATO w zasadzie nie różni się od wykorzystania map dotychczasowych w układzie współrzędnych 1942. Ze względu na dostosowanie do standardów NATO mapy te zawierają nowe elementy „nałożone” na mapy dotychczasowe, w zakresie:

- konstrukcji kartograficznej:
  - odwzorowanie UTM,
  - siatka meldunkowa UTM,
  - podwójny format arkusza mapy,
- układu współrzędnych systemu WGS-84:
  - współrzędne geograficzne,
  - współrzędne prostokątne płaskie,
- treści mapy:
  - obszerne opisy pozaramkowe.

Przy zachowaniu w treści map topograficznych państw, które przyjęły standardy NATO, odrębności krajowych znaków umownych, wykorzystując układ WGS-84 można na mapach określić współrzędne prostokątne UTM, nanieść je na mapy; współrzędne z innego układu przeliczyć na układ WGS-84 i odwrotnie. Przy udziale satelitów globalnego systemu pozycyjnego GPS, w układzie WGS-84 można również wyznaczyć swoje położenie w terenie i nanieść je na mapę według współrzędnych prostokątnych UTM. Mapy topograficzne dostosowane do standardów NATO są pod tym względem uniwersalne.

Opanowanie zasad wykorzystania układu WGS-84 i wykształcenie umiejętności pracy na mapie w tym układzie stanowią dla użytkowników polskich wojskowych map topograficznych podstawę zrozumienia istoty obowiązującego w NATO systemu współrzędnych WGS-84. Stanowią

również warunek zapewniający poprawność pracy na mapach topograficznych dostosowanych do standardów NATO oraz całkowicie opracowanych w tych standardach i wydanych w różnych państwach członkowskich Paktu Północnoatlantyckiego.

### **Przygotowanie map topograficznych do pracy**

Przygotowanie do pracy wojskowych map topograficznych dostosowanych do standardów NATO w zasadzie jest podobne, jak w przypadku dotychczas wykorzystywanych map topograficznych. Różni się tylko w zakresie nowych elementów, wprowadzonych według standardów NATO. W sytuacji, gdy użytkownicy mapy nie będą wykorzystywali tych elementów, przygotowanie map do pracy nie różni się od dotychczasowego. Jeżeli jednak w pracy na mapach przewiduje się stosowanie układu współrzędnych WGS-84, wówczas mapy należy dodatkowo przygotować i wykonać następujące czynności:

1. Zapoznanie się z mapami, które obejmuje:
  - a) sprawdzenie zgodności i pełności pokrycia mapami obszaru z zadaniami, dla których realizacji mapy pobrano;
  - b) sprawdzenie stanu aktualności treści mapy;
  - c) zapoznanie z wartościami do przeliczenia współrzędnych z układu WGS-84 do układu 1942;
  - d) zapoznanie się z danymi systemu meldunkowego UTM (tabela) na mapie, w tym z oznaczeniem pola strefowego i kwadratu (kwadratów) stukilometrowego(-ych);
  - e) zapoznanie się z wartościami uchylenia magnetycznego i zbieżności południków, a w przypadku występowania anomalii magnetycznej z sytuacją obszaru, uwzględniając analizę wszystkich map;
  - f) po zakończeniu zapoznawania się z mapami należy sprecyzować organizację postępowania w kolejnych etapach przygotowania map do pracy.
2. Wykreślenie i opisanie na mapach siatki kilometrowej UTM.

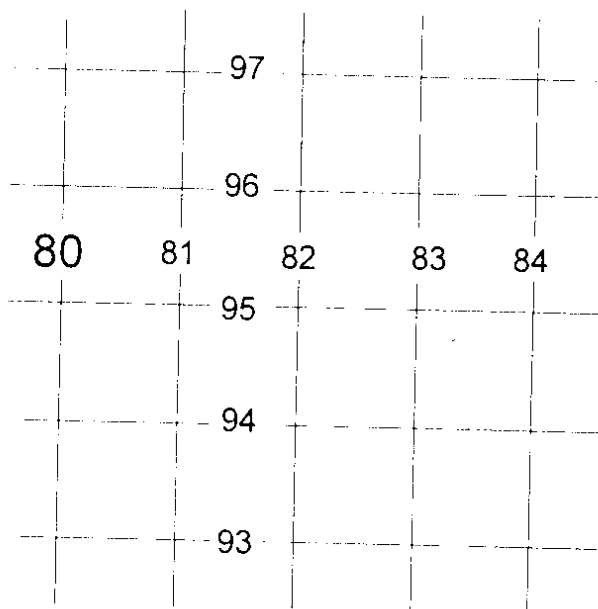
W czynnościach tych należy uwzględnić zwiększony format arkuszy map topograficznych w nowej wersji. Rozmiary równoleżnikowe arkuszy map zależą od szerokości geograficznej. Na przykładzie mapy topogra-

ficznej w skali 1:50 000 wiadomo, że na południowym skraju Polski ( $\varphi = 49^\circ$ ) rozmiary arkusza wynoszą około 730 mm x 370 mm, zaś na północnych krańcach – około 645 mm x 370 mm. Uwzględniając jeszcze piętnastomilimetrowy margines wokół ramki mapy, z zaznaczonymi wylotami siatki kilometrowej UTM, maksymalny format arkusza – powierzchni roboczej, na której będzie wykreślana siatka kilometrowa UTM – wynosi około 760 mm x 400 mm. Zbliżone wymiary posiadają odpowiednio arkusze map topograficznych w skali 1:25 000 i 1:100 000. Zatem dla wykreślenia na arkuszu mapy siatki kilometrowej UTM, sztaby i punkty przygotowania map do pracy należałoby wyposażyć dodatkowo w nie odkształcające się liniały długości 800 mm – 1000 mm oraz zestawy ołówków technicznych o twardości 2H do 4H do kreślenia linii siatki.

Łącząc według opisów odpowiednie wyloty siatki kilometrowej UTM, na przeciwległych ramkach arkusza mapy, linią 0,1 – 0,2 mm, kreślona ołówkiem technicznym odpowiedniej twardości, wzdłuż krawędzi liniału, uzyskuje się siatkę kilometrową. Siatka powinna być wykreślona starannie i wyraźnie. Jeżeli na mapie występują linie rozgraniczenia między dwoma lub czterema sąsiednimi kwadratami stukilometrowymi siatki meldunkowej UTM, linie te wykreśla się dodatkowo kolorową (np. fioletową) kredką i na marginesach mapy opisuje literowe oznaczenie stukilometrowych pasów i słupów siatki meldunkowej. Te dane informacyjne wykorzystuje się przy zapisie współrzędnych UTM punktów określonych na mapie oraz przy nanoszeniu punktów na mapę według współrzędnych UTM.

Wykreślenie siatki kilometrowej UTM wykonuje się w identyczny sposób na arkuszu pojedynczym, jak i na arkuszach do sklejenia – przed obciążeniem odpowiednich marginesów mapy.

Dla ułatwienia korzystania na mapie z siatki kilometrowej UTM należy ją w sposób ciągły opisać na powierzchni poszczególnych arkuszy map, przyjmując zasadę, iż linie siatki „E” opisuje się minimum w jednym rzędzie, przechodzącym przez środek arkusza – poziomo, zaś linie siatki „N” opisuje pionowo minimum w dwóch rzędach przechodzących przez środek lewej i prawej połowy arkusza.



Rys. 1. Przykład opisu siatki kilometrowej UTM na arkuszu mapy

3. Opisanie na arkuszach map wybranych informacji z zaklejonych dolnych marginesów map.

Przed sklejeniem w słupach arkuszy map informacje z dolnych marginesów, które będą zaklejane a są niezbędne podczas korzystania z mapy, winny być uprzednio jednolicie opisane na poszczególnych arkuszach, w miejscu widocznym i nie utrudniającym pracy na mapie. Dotyczy to dwóch grup informacji:

- a) dane geodezyjne do przeliczania współrzędnych z układu 1942 (czarny) na układ WGS-84 (niebieski), np. z mapy N- 33-127-C, D:  
 minus 132 m (E)  
 minus 2466 m (N)

opisać w lewym dolnym narożniku mapy;

- b) dane o zależnościach kątowych na mapie, tj. uchylenie magnetyczne ( $\Delta$ ) i zbieżność południków ( $\gamma$ ).

Uchylenie magnetyczne można przyjąć jako średnią arytmetyczną na obszar sklejonych map, obliczoną z wartości na poszczególnych arku-

szach, pod warunkiem gdy odchylenie między średnią uchylenia magnetycznego a wartością na danym arkuszu nie przekracza  $\pm 1'$ . W przeciwnym razie każde uchylenie należy opisać na pojedynczych arkuszach. Do pracy na mapie przyjmuje się uchylenie magnetyczne obliczone na dany rok, po uwzględnieniu rocznej zmiany zбочenia magnetycznego ( $\delta$ ). Zależności kątowe, np. z mapy N- 33-127-C, D:

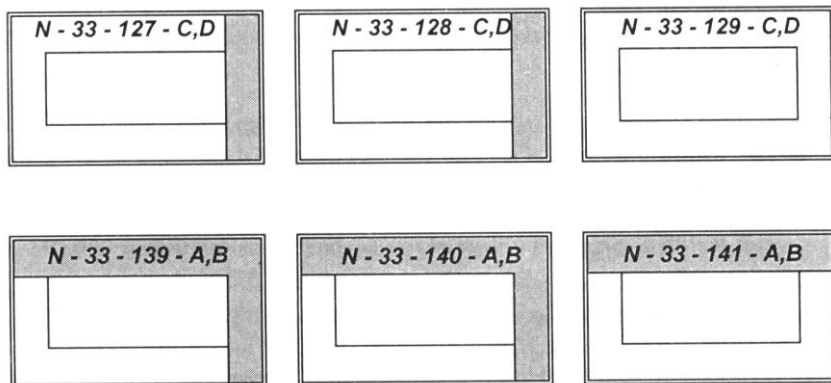
$$\Delta = + 0^{\circ} 12'$$

$$\gamma = + 1^{\circ} 31' \text{ (na 1996 rok)}$$

opisuje się w prawym dolnym narożniku mapy. W przypadku zmiany proponowanych miejsc opisu informacji pozaramkowych na mapie, można wybrać miejsca inne, przestrzegając zasady jednolitości opisu w całym komplecie sklejonych map.

#### 4. Obcięcie marginesów arkuszy map.

W celu przygotowania arkuszy map do sklejenia należy obciąć odpowiednie marginesy map. Obowiązuje tu zasada obcinania wewnętrznych północnych i wschodnich marginesów, dokładnie wzdłuż ramek arkusza. Aby uniknąć pomyłki wskazane jest uprzednie ułożenie arkuszy na płaskiej powierzchni i oznaczenie tych marginesów, które należy obciąć.



Rys. 2. Arkusze map ułożone do sklejenia z marginesami zaznaczonymi do obcięcia

### 5. Sklejanie map.

Z uwagi na wydłużony format arkuszy mapy skleja się słupami, poczynając od arkusza północnego i doklejając kolejno arkusze południowe (dolne). Następnie słupy map łączy się ze sobą rozpoczynając od słupa wschodniego i doklejając kolejno zachodnie słupy. Po sklejeniu zestawu map należy jeszcze sprawdzić i wyrównać zewnętrzne marginesy map.

### 6. Składanie map.

Sklejone mapy należy złożyć tak, aby można się było nimi posługiwać w różnych warunkach. Przed złożeniem należy na mapy nanieść i opisać granice rejonu działania, sytuację taktyczną, trasę marszu itp. dane wynikające z zadania, do którego realizacji mapy przygotowano. Mapy składa się w harmonijkę, dostosowując linie załamań do kierunku działań. Wszystkie boki złożonych map powinny być równe, dobrze przylegać do siebie, zaś format złożonych map dostosowany do przechowywania w mapniku, torbie polowej lub teczce.

## **Określanie na mapach topograficznych współrzędnych punktów w układach 1942 i WGS-84**

Współrzędne te umożliwiają określenie odległości danego punktu od linii przyjętych za osie układu, odległości między punktami oraz azymutów dowolnie obranych kierunków. Konstrukcja siatki współrzędnych prostokątnych płaskich na aktualnych mapach topograficznych dostosowana jest do odwzorowania Merkatora w układzie WGS-84 według siatki kilometrowej UTM.

Osiami tego układu są równik jako oś **E** oraz południk środkowy strefy jako oś **N**. W celu otrzymania siatki kilometrowej prowadzi się linie proste co 1 km na mapach 1:25 000 i 1:50 000, co 2 km na mapach 1:100 000, co 10 km na mapach 1:250 000, równoległe do przyjętych osi układu. Linie siatki kilometrowej na mapach opisane są liczbami oznaczającymi ich odległość w kilometrach od odpowiednich osi współrzędnych **E** i **N**. Aby uniknąć wartości ujemnych rzędnej **E** południk środkowy opisano nie liczbą 0 (zero), lecz 500 km. Wartości rzędnej **E** większe od 500 km wskazują punkty leżące na wschód od południka środkowego strefy, natomiast mniejsze od 500 km punkty leżące na zachód od tego południka.

Ponieważ podstawowym układem map pozostał układ 1942, to w identyczny jak dotychczas sposób określa się współrzędne prostokątne płaskie w tym układzie. W zależności od potrzeb i dokładności określenia współrzędne prostokątne wyraża się w zapisie, np.:

- współrzędne przybliżone (2293), (2293 – A)
- współrzędne skrócone  $x = 22850$   
 $y = 93750$  m
- współrzędne pełne  $x = 5622850$   
 $y = 4793750$  m

Określenie współrzędnych prostokątnych w układzie WGS–84 odbywa się według siatki kilometrowej UTM, uprzednio dodatkowo wykreślonej. Współrzędne punktu określa się w kwadracie siatki kilometrowej tak samo jak w układzie 1942. Istnieją tu jednak dwie zasadnicze różnice dotyczące:

1. Kolejności określania wartości współrzędnych.
2. Zapisu wartości współrzędnych.

Według standardów NATO współrzędne prostokątne płaskie UTM w układzie WGS–84 określa się zgodnie z formułą „RIGHT AND UP” (RAU), to znaczy „W PRAWO I W GÓRĘ”. W tej kolejności w siatce meldunkowej UTM opisuje się:

- pole strefowe, np. 33U:  
33 – numer strefy sześciostopniowej (w prawo),  
U – oznaczenie ośmiostopniowego pasa (w górę);
- kwadrat stukilometrowy, np. WU:  
W – oznaczenie słupa stukilometrowego (w prawo),  
U – oznaczenie pasa stukilometrowego (w górę).

Również w tej kolejności określa się i opisuje współrzędne prostokątne UTM punktu wyznaczone w oczku siatki kilometrowej, np. 354072, z dokładnością do 100 metrów według kolejności:

- E (easting) – w prawo, w kierunku wschodnim, od lewego boku kwadratu na linii 35 km, w odległości 400 m (354),
- N (northing) – w górę, w kierunku północnym, od dolnego boku kwadratu na linii 07 km, w odległości 200 m (072).

Łączny zapis współrzędnych prostokątnych UTM punktu ma postać literowo-cyfrową:

33UWU354072  
E N

Zapis dokładności określenia współrzędnych prostokątnych zależy od ilości cyfr po literowym oznaczeniu stukilometrowego kwadratu i jest zawsze parzysty, np.:

cztery cyfry	3507	dokładność	1000 metrów
sześć cyfr	354072	dokładność	100 metrów
osiem cyfr	35420729	dokładność	10 metrów
dziesięć cyfr	3542107296	dokładność	1 metra

Można stosować tylko cyfrowy zapis współrzędnych, np. 354072, mieszczących się w tym samym stukilometrowym kwadracie, gdy w zapisie nie będzie wymagane oznaczenie stukilometrowego kwadratu. W razie potrzeby zapis współrzędnych można uzupełnić o brakujące dane, np. WU 354072 lub 33UWU 354072.

W pełnym zapisie współrzędnych prostokątnych płaskich UTM można wyrazić położenie punktu na powierzchni globu ziemskiego (w polu strefowym) w odpowiednim kwadracie stukilometrowym w polu strefowym; w określonym kwadracie kilometrowym kwadratu stukilometrowego, a nawet w bezwzględnych wartościach (EN) w stosunku do południka środkowego strefy i równika.

Właściwości pełnego zapisu udokumentuje zaczerpnięty z mapy topograficznej N-33-127-C, D w skali 1:50 000 przykład określania współrzędnych prostokątnych płaskich UTM kościoła w Sulęcinnie, zawarty w tabeli pt. „System meldunkowy UTM”. Tabela taka drukowana jest w kolorze niebieskim, w prawym dolnym narożniku marginesu każdego arkusza wojskowej mapy topograficznej w skali 1:25 000, 1:50 000 i 1:100 000 dostosowanej do standardów NATO. Poza informacjami o odwzorowaniu UTM w systemie geodezyjnym WGS-84, tabela prezentuje przykład określenia współrzędnych punktu w systemie meldunkowym UTM (patrz rys. 3).



INFORMACJE ZWIĄZANE Z ODWZOROWANIEM UTM  
W SYSTEMIE GEODEZYJNYM WGS - 84

Elipsoida: WGS 84

Odzworowanie: Uniwersalne Poprzeczne Merkatora

Układ współrzędnych: Światowy System Geodezyjny (WGS) 1984

Poziom odniesienia: Kronstadt. Wysokości podano w metrach

Poziom odn. Amsterdam = Poziom odn. Kronstadt + 0,16 m

Siatka: 1 km - UTM, strzela 33

INFORMATION RELATED TO THE UTM PROJECTION  
AND WGS - 84 COORDINATE SYSTEM

Spheroid: WGS 84

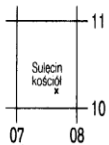
Projection: Universal Transverse Mercator

Horizontal Datum: World Geodetic System (WGS) 1984

Vertical Datum: Kronstadt Gauge. Elevations shown in meters

M.S.L. Amsterdam Gauge = M.S.L. Kronstadt Gauge + 0,16 m

Grid: 1.000 Meter - UTM, zone 33

	System meldunkowy UTM	UTM Reference System
<p>Określenie położenia punktu w stosunku do siatki kilometrowej (kwadrat 1000 m)</p> 	<p><u>Współrzędne 100-metrowe</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Odczytaj dużą liczbę opisującą pionową linię siatki na lewo od danego punktu i określ dziesiątą część kilometra (100 m) od linii do punktu: 076</li> <li>Odczytaj dużą liczbę opisującą poziomą linię siatki poniżej danego punktu i określ dziesiątą część kilometra (100 m) od linii do punktu: 101</li> </ol> <p>Przykład: 076101</p>	<p><u>100 Meter Reference</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Read numbers labeling the vertical grid line left of point and estimate tenths (100 meters) from grid line to point: 076</li> <li>Read numbers labeling the horizontal grid line below and estimate tenths (100 meters) from grid line to point: 101</li> </ol> <p>Example: 076101</p>
<p>Oznaczenie kwadratu 100 km</p> <p>VU WU VT WT<sup>5800</sup> 500</p>	<p>Określ kwadrat 100 km, w którym leży punkt.</p> <p>Przykład: WU076101</p>	<p>When reporting across a 100,000 meter line, prefix the 100,000 meter square identification in which the point lies.</p> <p>Example: WU076101</p>
<p>Oznaczenie pola strefowego</p> <p>33U</p>	<p>Określ pole strefowe, w którym leży punkt.</p> <p>Przykład: 33UWU076101</p>	<p>When reporting outside the grid zone designation area, prefix the grid zone destination.</p> <p>Example: 33UWU076101</p>

Rys. 3. Określenie współrzędnych punktu w systemie meldunkowym UTM (Mapa topograficzna N-33 127- C, D)

Przykład:

**kościół w Sulęcinie** – jest położony w polu kwadratu kilometrowego 0710:

- przy pomocy podziałki z dokładnością 100 metrów określono położenie kościoła w stosunku do linii kilometrowej 07 oraz 10, uzyskując współrzędne (E, N): 076101;

na podstawie opisu siatki meldunkowej określono kwadrat stukilometry, oznaczony literami WU w 33 strefie, pozwala to określić położenie punktu w stosunku do osi układu współrzędnych prostokątnych płaskich w 33 strefie odzworowania UTM, gdzie:

W – oznacza słupek stukilometrowy w odległości 500 – 600 km od osi N początku układu współrzędnych, tj. 0 – 100 km od południka środkowego strefy,

U – oznacza pas stukilometrowy w odległości 5800 – 5900 km od osi E początku układu współrzędnych, tj. od równika;

- dopisując do określonych współrzędnych WU 076101 oznaczenie pola strefowego 33U w systemie meldunkowym UTM, można według współrzędnych geograficznych określić na powierzchni globu ziemskiego położenie pola strefowego, w którym znajduje się kościół w Sulęcinie:

33 – numer sześciostopniowej strefy, między  $12^\circ$  –  $18^\circ$  długości geograficznej wschodniej,

U – oznaczenie ośmiostopniowego pasa, między  $48^\circ$  –  $56^\circ$  szerokości geograficznej północnej.

Zatem łączny zapis współrzędnych prostokątnych UTM przyjmuje formę:

33UWU076101

Wartości współrzędnych geograficznych i prostokątnych płaskich w układach 1942 i WGS-84 różnią się między sobą. Różnice wynikają z przyjętych na wojskowych mapach topograficznych odmiennych układów odniesienia:

- ◆ według standardów byłego Układu Warszawskiego:
  - elipsoida Krasowskiego,
  - układ współrzędnych 1942 (układ podstawowy mapy),
  - odwzorowanie kartograficzne Gaussa;
- ◆ według standardów NATO:
  - elipsoida WGS-84,
  - układ geodezyjny WGS-84,
  - odwzorowanie kartograficzne UTM.

Znając różnice współrzędnych geograficznych i prostokątnych płaskich między układem 1942 i układem WGS-84 można przeliczyć współrzędne dowolnego punktu z jednego układu i odwrotnie. Dla po-

szczególnych arkuszy polskich wojskowych map topograficznych, dostosowanych do standardów NATO, różnice współrzędnych między układami zostały obliczone i wydrukowane na mapach pod podziałkami w kolorze niebieskim, np. wydruk z arkusza mapy N-33-127-C, D Sulęcín:

**PRZELICZENIE WSPÓLRZĘDNYCH Z UKŁADU 1942 (UKŁAD MAPY) DO UKŁADU WGS-84**

**COORDINATE CONVERSION FROM S.-42 TO WGS-84**

Współrzędne prostokątne: minus 132 m. (E), minus 2466 m. (N)

Grid: Minus 132 m. E, Minus 2466 m. N

Współrzędne geograficzne: minus 6.6'' dł., minus 1.3'' szer.

Geographic: Minus 6.6'' Long., Minus 1.3'' Lat.

Przykłady przeliczania współrzędnych w obu układach.

*Przykład 1.*

Przeliczyć współrzędne punktu państwowej sieci geodezyjnej 106,9 (1725 – D) z układu 1942 na układ WGS-84 mapa topograficzna N-33 127-C, D

punkt 106,9 (układ 1942):

$$x = 17115 \text{ m}$$

$$y = 25675 \text{ m}$$

$$E = Y - (\Delta E - Y)$$

$$N = X - (\Delta N - X)$$

$$E = 25675 - 132 = 25\ 543$$

$$\Delta E - Y = 132 \text{ m}$$

$$N = 17115 - 2466 = 14649$$

$$\Delta N - X = 2466 \text{ m}$$

Współrzędne punktu państwowej sieci geodezyjnej 106,9 w układzie WGS-84:

**WU 2554314649**

*Przykład 2.*

Przeliczyć współrzędne punktu państwowej sieci geodezyjnej 139,8 z układu WGS-84 na układ 1942 mapa topograficzna N-33-127-C, D punkt państwowej sieci geodezyjnej 139,8 (układ WGS-84)

WT 0067898229

$$Y = E + (\Delta E - Y)$$

$$X = N + (\Delta N - X)$$

$$x = 98229 + 2466 = 00695 \quad \Delta E - Y = 132 \text{ m}$$

$$y = 00678 + 132 = 00810 \quad \Delta N - X = 2466 \text{ m}$$

Współrzędne punktu państwowej sieci geodezyjnej 139,8 w układzie 1942 wynoszą:

$$x = 00695$$

$$y = 00810$$

Do określenia współrzędnych geograficznych punktów przyjmuje się układ mapy. Sekundowe różnice współrzędnych geograficznych w układach współrzędnych 1942 (podstawowy układ mapy) i WGS-84 nie mają praktycznego znaczenia w pracy na mapie.

### **Nanoszenie na mapy topograficzne punktów według współrzędnych w układach 1942 i WGS-84**

Mapa topograficzna dostosowana do standardów NATO zapewnia dogodność nanoszenia położenia punktów w dwu układach współrzędnych: 1942 i WGS-84. Dotyczy to punktów, których dotąd na mapie nie było i których współrzędne zostały określone.

Na mapę nanosi się punkty według współrzędnych prostokątnych układu 1942, w tym również punkty, których współrzędne przeliczono z układu WGS-84 na 1942 w sytuacji, gdy nie wykreślono siatki kilometrowej UTM.

Jeśli w pracy na mapie będzie wykorzystany układ WGS-84 oraz w obiegu informacji o działaniach będą niezbędne współrzędne tego układu, wówczas przygotowując mapę należy wykreślić i opisać siatkę kilometrową UTM. Nanoszenie punktów na mapę będzie się odbywało według dotychczasowych zasad, najdogodniej według współrzędnika lub podziałki liniowej i cyrkla. W pracy należy przestrzegać skrupulatności, unikając pomyłkowego korzystania z siatki kilometrowej układu 1942. Każdy naniesiony punkt powinien być wykreślony odpowiednim znakiem umownym i w razie potrzeby opisany.

**kpt. Leszek Stapurewicz**

CS SG w Kętrzynie

## TERMOWIZJA – WIADOMOŚCI PODSTAWOWE

W Straży Granicznej coraz powszechniej używa się pojęć dotyczących termowizji. Wiąże się to między innymi z faktem doposażania jednostek organizacyjnych SG w specjalistyczny sprzęt termowizyjny. Jednak do pełnego wykorzystania wspomnianego przeze mnie sprzętu oprócz wiedzy dotyczącej jego obsługi niezbędna jest wiedza teoretyczna z zakresu budowy i zasad działania urządzeń termowizyjnych oraz istoty samego zjawiska, na którym opiera się termowizja, a mianowicie promieniowania w podczerwieni.

Mam nadzieję, że ten krótki artykuł przybliży nieco czytelnikom tę problematykę.

### **Odkrycie „niewidzialnego promieniowania”**

Takim mianem określił odkryte przez siebie promieniowanie sir William Herschel, królewski astronom króla Anglii Jerzego III. Miało to miejsce w 1800 r. Odkrycia dokonał on w sposób całkiem przypadkowy, przy okazji poszukiwania optycznego materiału filtrującego, za pomocą którego podczas obserwacji słonecznych mógłby zredukować jasność obrazu słońca w teleskopie. Swój eksperyment rozpoczął od rozszczepienia światła w pryzmacie zwracając szczególną uwagę na efekt cieplny zjawiska.

Posługując się „detektorem promieniowania” w postaci pocernionej własnoręcznie bańki czułego termometru rtęciowego, przystąpił do testowania efektu cieplnego poszczególnych barw widma, utworzonych na wierzchu stołu z przejścia światła słonecznego przez szklany pryzmat. Podczas przesuwania termometru wzdłuż barw widma odczyty temperatury wskazywały stały wzrost, od końca fioletu do końca czerwieni. Przesuwając termometru do ciemnego obszaru, poza koniec czerwonego zakresu widma Herschel potwierdził, że temperatura nadal wzrasta. Punkt maksymalny, gdy go znalazł, położony był poza zakresem czerwieni.

Herschel, odkryte przez siebie promieniowanie określił jako "ukryte ciepło" lub "niewidzialne promieniowanie". Obecnie obszar ten nosi nazwę podczerwieni, natomiast samo promieniowanie ze względu na długość fali nazywane jest promieniowaniem podczerwonym, a ze względu na właściwości – promieniowaniem cieplnym.

## Promieniowanie cieplne

Odkrycie Herschela zaintrygowało wielu ówczesnych uczonych, dając im impuls do dalszych badań nad promieniowaniem cieplnym. Należeli do nich między innymi: Max Planck, Wilhelm Wien, Thomson William (znany jako lord Kelwin), Josef Stefan oraz Ludwig Boltzmann. Dzięki ich odkryciom dzisiaj wiemy, że wszystkie ciała, których temperatura jest wyższa od zera bezwzględnego w skali Kelwina ( $-273,15^{\circ}\text{C}$ ) wypromieniowują energię elektromagnetyczną. Promieniowanie cieplne (inaczej promieniowanie termiczne) to promieniowanie elektromagnetyczne ciała związane ze wzbudzeniem atomów lub cząsteczek, wywołanym przez ich ruch cieplny. Ilość oraz intensywność tej energii zależy od własności ciała i jest proporcjonalna do jego temperatury.

$$E_0 = C_0 T^4 / 100$$

gdzie:

$E_0$  – natężenie promieniowania cieplnego,

$C_0$  – stała promieniowania ciała doskonale czarnego (całkowicie pochłaniającego padające na nie promieniowanie elektromagnetyczne nie zależne od długości fali),

$T$  – temperatura bezwzględna powierzchni.

Ponieważ zdecydowana większość znanych ciał w przyrodzie to tzw. ciała szare, natężenie promieniowania cieplnego emitowane przez nie będzie niższe o mnożnik  $e$  – współczynnik emisyjności.

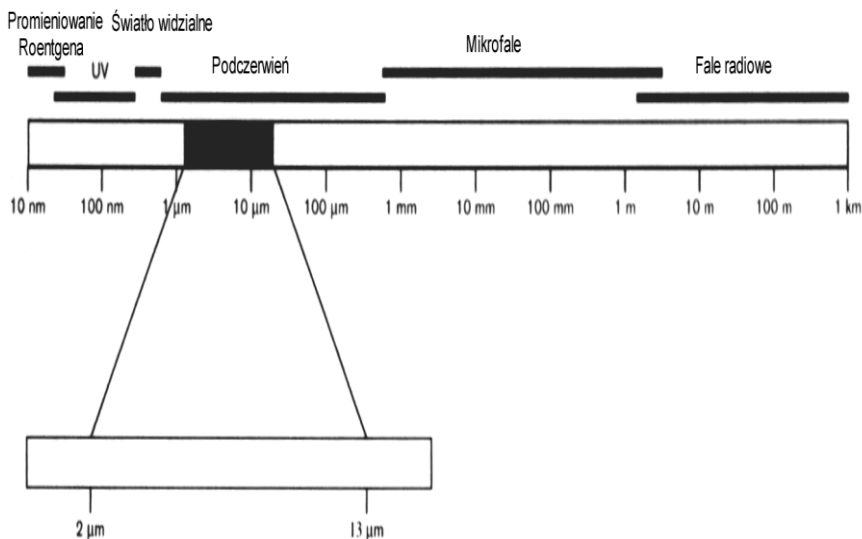
Współczynnik promieniowania powierzchni określa ilość ciepła wypromieniowanego z  $1 \text{ m}^2$  powierzchni ciała w ciągu 1 h do próżni przy absolutnej temperaturze promieniującej powierzchni 100 K.

Emisyjność  $e$  jest stosunkiem natężenia promieniowania pochłanianego przez powierzchnię ciała szarego do natężenia promieniowania padającego. Emisyjność dla ciała doskonale czarnego byłaby jednością, a dla ciał szarych zależy od ich składu chemicznego oraz sposobu wy-

kończenia powierzchni. Dla przykładu, blacha stalowa ocynkowana posiada  $\epsilon$  równe 0.23, beton 0.62, drewno świerkowe 0.77, tynk wapienny 0.91, a szkło okienne 0.94. Należy dodać, że oprócz pokryć metalicznych do temperatury  $500^{\circ}\text{C}$  kolor powierzchni nie ma wpływu na natężenie promieniowania cieplnego, gdyż promieniowanie cieplne ciała zaczyna być wówczas widoczne gołym okiem. W tej temperaturze ciała mają barwę ciemnoczerwoną. Przy dalszym wzroście temperatury ich barwa staje się czerwonożółta, żółta, biała, wreszcie białoniebieska.

Ciała o temperaturze do około  $400^{\circ}\text{C}$  wysyłają praktycznie tylko promieniowanie podczerwone – niewidzialne dla oka promieniowanie elektromagnetyczne obejmujące zakres fal dłuższych niż promieniowanie widzialne, od  $0,78\ \mu\text{m}$  do około  $1000\ \mu\text{m}$ .

Miejsce, jakie zajmuje promieniowanie podczerwone w całym znanym obecnie spektrum promieniowania, przedstawia poniższy rysunek.



Przedział wartości długości fali promieniowania podczerwonego podzielono umownie na trzy zakresy:

- podczerwień bliską – od  $\lambda=0,78\mu\text{m}$  do  $\lambda=1,4\mu\text{m}$ ,
- podczerwień średnią – od  $\lambda=1,4\mu\text{m}$  do  $\lambda=3,0\mu\text{m}$ ,

- podczerwień daleką – od  $\lambda=3,0\mu\text{m}$  do  $\lambda=1000\mu\text{m}$ .

W dziedzinie termowizji najczęściej wykorzystuje się przedziały długości fal od 3-5 $\mu\text{m}$  lub 8-13 $\mu\text{m}$ , co jest związane z właściwościami emisyjnymi badanych obiektów oraz dobrą transmisją przez atmosferę promieniowania podczerwonego.

Promieniowanie podczerwone jest silnie pochłaniane przez niektóre składniki atmosfery, a szczególnie przez parę wodną i dwutlenek węgla. Zawartość pary wodnej w atmosferze zmienia się w bardzo dużym zakresie w zależności od wielu czynników. Podstawowym jest temperatura. Wraz ze spadkiem temperatury gwałtownie spada udział pary wodnej w składzie atmosfery. Zawartość dwutlenku węgla w atmosferze jest znacznie mniejsza niż pary wodnej, bo wynosi objętościowo zaledwie 0,03 %, natomiast jego średnia koncentracja jest w miarę jednakowa do wysokości 20 km. Inne gazy wchodzące w skład atmosfery też oddziałują na przechodzące promieniowanie, jednak ich wpływ jest znacznie mniejszy niż pary wodnej, czy dwutlenku węgla.

Para wodna i dwutlenek węgla w atmosferze całkowicie pochłaniają promieniowanie podczerwone o długościach fali 1.87-2.0, 2.5-2.75, 5.5-7.5 $\mu\text{m}$ . Dla promieniowania podczerwonego o długości fali ponad 14 $\mu\text{m}$  atmosfera jest w ogóle nieprzezroczysta, dzięki czemu stanowi ona swego rodzaju płaszcz ochronny Ziemi, zabezpieczający planetę przed zbyt- nym ochłodzeniem.

Wpływ deszczu, śniegu, mgły czy dymu na transmisję promieniowania podczerwonego jest znacznie mniejszy niż w przypadku innych zakresów i nawet przy dość silnym zamgleniu, deszczu lub śniegu przejście z zakresu promieniowania widzialnego do podczerwieni nie powoduje istotnego pogorszenia jakości obrazu cieplnego. Dzięki temu wzrasta zasięg rozpoznania w porównaniu z rozpoznawaniem w paśmie widzialnym (noc, zła pogoda) i bliskiej podczerwieni.

### **Zasada działania urządzenia termowizyjnego**

Działanie urządzenia termowizyjnego (termowizor, kamera termalna) opiera się na pomiarze natężenia promieniowania podczerwonego. Natężenie promieniowania przeliczone jest (przy założonej emisyjności  $\epsilon$ ) na wartości temperatur i przedstawiane w postaci wizualnej odcienia-



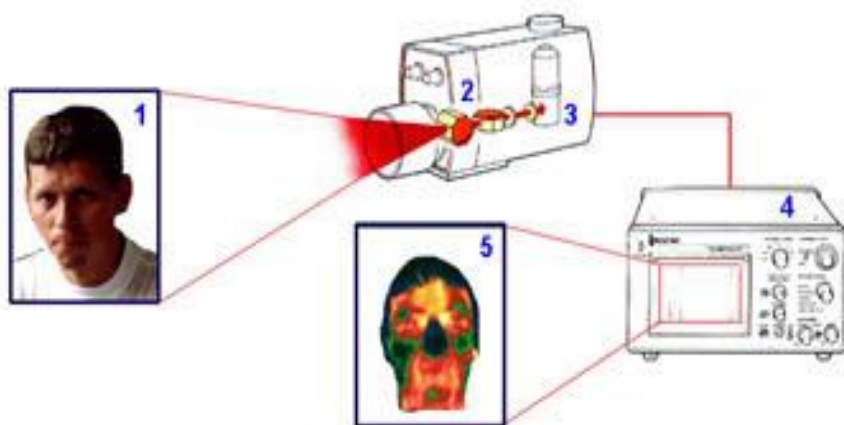
mi szarości lub kolorami. Przedstawienie obrazu cieplnego w postaci obrazu kolorowego daje użytkownikowi możliwość szybszej identyfikacji celu, a co za tym idzie szybszej reakcji, co w wielu przypadkach jest bardzo istotne. Jednak należy pamiętać, że kolory uzyskiwane są jedynie dzięki dodatkowej elektronicznej obróbce sygnału video, co prowadzi niekiedy do „utruty” szczegółów obrazu cieplnego. Można powiedzieć, że aparatura termowizyjna jest odmianą telewizji wrażliwej na fragment zakresu promieniowania podczerwonego. System termowizyjny jest więc rodzajem niezwykle termometru, który pozwala mierzyć temperaturę na odległość w sposób bezdotykowy, w wielu miejscach jednocześnie.

Dla ciała doskonale czarnego powiązanie temperatury z natężeniem promieniowania podczerwonego przedstawia się następująco:

$$T = 4 \sqrt{\frac{E_0}{C_0}} \cdot 100$$

Ponieważ w rzeczywistości mamy do czynienia z ciałami szarymi, przy odczycie temperatury należy uwzględnić emisyjność danego ciała.

Schematycznie zasadę działania urządzenia termowizyjnego można przedstawić w sposób pokazany na poniższym rysunku:



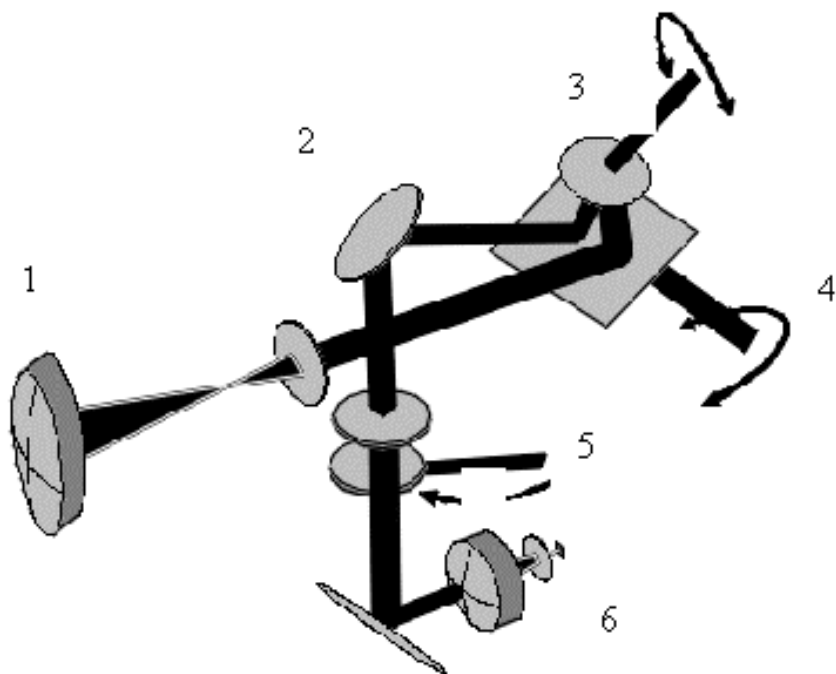
Promieniowanie podczerwone wysyłane przez obserwowany obiekt (1) pada na obiektyw (2) i otrzymuje się obraz obiektu w płaszczyźnie elementu czułego (3) kamery termowizyjnej. Element czuły przetwarza padające promieniowanie podczerwone na proporcjonalne do mocy promieniowania sygnały elektryczne. Następnie sygnały elektryczne z detektora są przekazywane do odpowiednich układów obróbki elektronicznej (4) i dalej do układów odtwarzania obrazu (np. kineskopu) lub układów rejestracji (5).

Stosowanie urządzeń z detektorami przetwarzającymi promieniowanie podczerwone na sygnały elektryczne zapewnia możliwość wzmacniania sygnału elektrycznego i praktycznie dowolnej jego obróbki na drodze elektronicznej.

Aparatura termowizyjna powinna charakteryzować się zdolnością rozdzielczą, umożliwiającą poszukiwanie i rozpoznawanie obiektów.

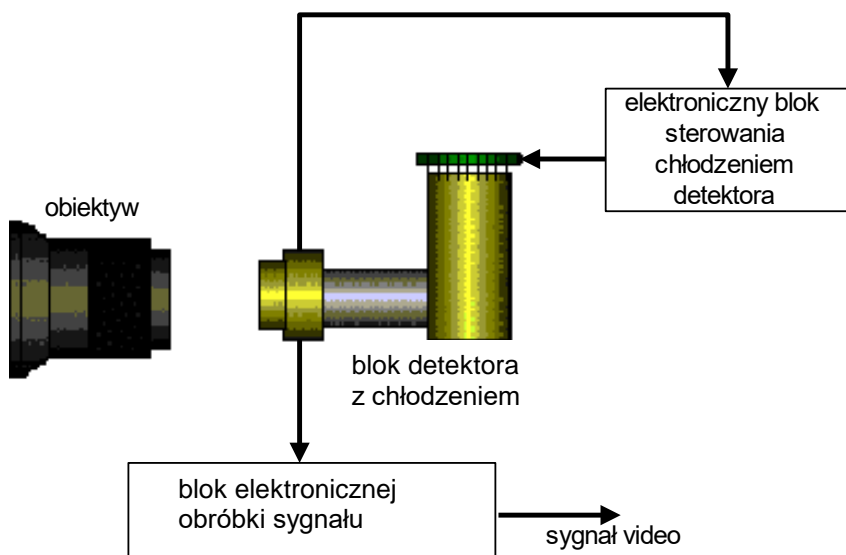
Jednym z rozwiązań zastosowanym w aparaturze termowizyjnej jest poszukiwanie obiektów na drodze skanowania poprzez przemieszczanie sferycznego zwierciadła z umieszczonym w jego ognisku odbiornikiem, którego sygnały przekształca się w sygnał widzialny lub przekazuje do przelicznika w celu określenia współrzędnych.

W termowizorze uzyskuje się obraz obiektu w ciepłym kontraście między własnym promieniowaniem a tłem, zbliżonym do standardu telewizyjnego. Otrzymuje się to poprzez skanowanie płaszczyzny obrazu i rozmieszczonych na jej tle obiektów, za pomocą fotoczułego elementu lub szeregu (linijka) elementów. Do skanowania stosuje się optyczno-mechaniczne układy skanujące i elektroniczne przekształcanie uzyskanych sygnałów w widzialny obraz.



Rys. 1. 1 – optyka wejściowa, 2 – kolimator, 3 – skaner poziomy, 4 – skaner pionowy, 5 – przełączana optyka, 6 – detektor.

Innym rozwiązaniem stosowanym w budowie kamer termowizyjnych jest przekształcanie obrazu sceny obserwowanej na obraz telewizyjny poprzez rzutowanie go na fotoodbiornik o strukturze matrycy.



Rys. 2. Uproszczona struktura kamery termowizyjnej z matrycowym detektorem

Na początku lat 90 osiągnęto matryce detektorów podczerwieni o rozmiarach  $64 \times 64$ . Obecnie kilku producentów wytwarza monolityczne matryce o rozmiarach  $1040 \times 1040$  pikseli, kompatybilnych z formatem TV, a przedstawiciele niektórych firm mówią nawet o opracowaniu matrycy detektorów z HgCdTe o formacie  $2048 \times 2048$ , pracującej w zakresie widmowym bliskiej podczerwieni.

Detektory urządzeń termowizyjnych muszą być jednak chłodzone. Układy chłodzenia są największą bolączką kamer termowizyjnych. Ich jakość i rodzaj decyduje o czasie potrzebnym kamerze na wejście do pracy i jej długowieczności (szczególnie w rozwiązaniach kamer skaninowych).

Detektory z zakresu 3-5 mikrometrów pracują w temperaturze poniżej 200 K (chłodzenie termoelektryczne), a z zakresu 8-12 mikrometrów w temperaturze nie wyższej niż 80 K (dla detektorów opartych na antymonku indu, tellurku kadmowo-rtęciowym i tellurku cynowo-ołowiowym jest to temperatura 77 K, a dla germanowo-rtęciowych 26 K). Detektory

z drugiego zakresu są na ogół chłodzone w urządzeniach wykorzystujących rozprężanie gazu (w obiegu zamkniętym Stirlinga lub otwartym).

Bardzo ważnym elementem urządzenia termowizyjnego jest jego system optyki wejściowej, który zapewnia powiększenie obrazu dla optycznego systemu skanowania oraz uzyskanie odpowiednich parametrów operacyjnych kamery termowizyjnej, czyli pola widzenia i zasięgu.

Obiektywy wykonane zazwyczaj z germanu zbierają energię z obiektu i dostarczają do kolimatora, który przenosi wiązkę o promieniach równoległych do skanera. Obiektyw jest elementem o dużej średnicy i długiej ogniskowej, stanowi zasadniczą część wymiarów i ciężaru urządzenia. Najczęściej stosowanym materiałem, z którego wykonuje się optykę jest german. Sam german jest materiałem ciężkim i mało odpornym na czynniki metrologiczne, dlatego zewnętrzna soczewka obiektywu jest pokrywana materiałem, który zapewnia tę odporność soczewce i nie pogarsza jej właściwości transmisyjnych. Z reguły do tego celu stosowany jest grafit.

### **Zalety i wady urządzeń termowizyjnych**

Porównując urządzenia termowizji, jako środka do obserwacji obiektu w nocy i w dzień, a także w pogorszonych warunkach widzialności wywołanych warunkami meteorologicznymi lub zastosowanymi środkami maskowania, z pasywnymi przyrządami noktowizyjnymi można wyróżnić następujące zalety tych pierwszych:

- brak minimalnego poziomu oświetlenia scenarii niezbędnego dla uzyskania wyraźnego obrazu (mogą pracować w warunkach całkowitej ciemności),
- przetworzenie obrazu na postać elektroniczną,
- dość dobra jakość obrazu zbliżona do jakości obrazu telewizyjnego,
- mała skuteczność maskowania przy pomocy klasycznych technik (siatka maskująca obiekt sama też się nagrzewa i wysyła demaskujące promieniowanie),
- znacznie lepsze zasięgi skutecznej obserwacji w trudnych warunkach atmosferycznych, niż z wykorzystaniem urządzeń noktowizyjnych, czy kamer TV,

• możliwości pracy w warunkach zarówno dziennych jak i nocnych. Termowizory posiadają również wady, z których najbardziej istotnymi są:

- znaczne różnice między obrazem termalnym a klasycznym obrazem zakresu widzialnego, co utrudnia orientację obserwatorowi (obraz na ekranie jest „płaski”),
- większe wymiary i masa niż urządzeń noktowizyjnych, czy kamer TV,
- stosunkowo wysoka cena.

Podstawową zaletą termowizorów jest możliwość prowadzenia obserwacji w całkowitych ciemnościach, w czasie mgły lub przy zadymianiu oraz możliwość wykrycia obiektów zamaskowanych lub ukrytych (na ile materiał maskujący przepuszcza promieniowanie ciepłe). W związku z tym, przed maskowaniem stoją nowe problemy. Termowizory są odporne na oślepienie, mają większe pole obserwacji i większą głębię ostrości niż np. noktowizory aktywne i noktowizory ze wzmacniaczem światła rozproszonego.

Zasięg obserwacji termowizorów zainstalowanych na pojazdach i statkach powietrznych wynosi nawet do 7000 metrów. Jednak identyfikacja celu (tzn. określenie jego rodzaju) jest możliwa na znacznie krótsze odległości do ok. 2000 metrów. Rodzi to jednak znaczne trudności w określeniu „swoj-obcy”, ponieważ „obrazy” pojazdów nie dają możliwości ich identyfikacji. Wykorzystywanie do identyfikacji pojazdów podczas obserwacji wzrokowej wyróżniających je charakterystycznych elementów budowy (sylwetki) w technice termowizyjnej nie może być przydatne. W związku z tym trzeba zapewnić funkcjonariuszom posługującym się noktowizorami odpowiednie szkolenie w zakresie „obrazów cieplnych” poszczególnych pojazdów np. za pomocą wcześniej wykonanych zdjęć.

Ten niedostatek termowizorów może prowadzić do wyposażenia pojazdów obserwacyjnych w urządzenia rozpoznawcze „swoj-obcy”. W celu maskowania pojazdów przed termowizorami rozpoczęto już prace nad sztuczną mgłą, działającą w odpowiednim paśmie fal oraz nad ekranami tłumiącymi lub zmieniającymi kierunek promieniowania ciepłego.

## Zastosowania termowizji

Termowizja znalazła zastosowanie wszędzie tam, gdzie na podstawie rozkładów temperatury czy zmian temperatury w czasie można wnioskować o zachodzących zjawiskach. Wykorzystanie zdjęć termowizyjnych staje się coraz bardziej popularne i stale zyskuje nowe pola zastosowań. W niektórych dziedzinach wykonywanie badań termowizyjnych jest już powszechne, a nawet uznawane za niezbędne. Podaję kilka przykładowych zastosowań termowizji, co oczywiście w żadnym wypadku nie wyczerpuje jej wszystkich możliwych zastosowań.

### *Energetyka*

- badanie stanu połączeń prądowych,
- badanie złącz linii elektro-energetycznych,
- badanie transformatorów,
- badanie zwarć w żelazie stojana generatora,
- badanie drożności kotłów energetycznych,
- badanie stanu izolacji kominów,
- badanie stanu izolacji termicznej rurociągów wodnych i parowych.

### *Elektronika*

- badanie jakości układów scalonych,
- poszukiwanie uszkodzonych elementów układów elektronicznych,
- określanie rozptyłów ciepła w aparaturze elektronicznej.

### *Hutnictwo*

- badanie jakości odlewów,
- określanie stanów izolacji termicznej pieców i kadzi,
- określanie rozkładów temperatur podczas walcowania.

### *Budownictwo*

Ocena stanu izolacji cieplnej budynków oparta jest na możliwości wykrywania różnic temperatury na zewnętrznych i wewnętrznych powierzchniach budynków. Strumień ciepła przepływający przez przegrody budynku napotyka na określony opór cieplny warstwy izolacyjnej i powoduje powstanie na jej powierzchni rozkładu temperatury typowego dla

jej aktualnego stanu. Na podstawie tego rozkładu możliwe jest określenie stanu badanej powierzchni i wykrycie niejednorodności warstwy izolacyjnej.

#### *Rolnictwo*

- poszukiwanie podziemnych zbiorników wodnych,
- lokalizacja obszarów zaatakowanych przez szkodniki,
- wykrywanie ognisk pożarów leśnych.

#### *Ochrona środowiska*

- określanie obszarów skażeń wód.

#### *Medycyna*

- wykrywanie raka piersi,
- wykrywanie i lokalizacja stanów zapalnych,
- badania układu krążenia.

Podane tu podstawowe wiadomości związane z promieniowaniem podczerwonym oraz z budową, zasadą działania i możliwościami urządzeń termowizyjnych na pewno nie wyczerpują tematu termowizji. Mam jednak nadzieję, że choć w niewielkim stopniu przyczynią się one do poszerzenia wiadomości z tego zakresu wiedzy.

#### **Literatura:**

Borawczyk W., *Urządzenia optoelektroniczne w systemach kierowania ogniem*, Warszawa 1993.

Denisiewicz H., *Noktowizja i układy lokacyjne w podczerwieni*, Warszawa 1996.

[www.flir.com.pl](http://www.flir.com.pl)

[www.egoterm.com.pl](http://www.egoterm.com.pl)

[www.elektryka.com.pl](http://www.elektryka.com.pl)



**ppłk Robert Konieczka**

KGSG w Warszawie

**kmdr ppor. Ryszard Michalak**

Morski Oddział SG w Gdańsku

## MOŻLIWOŚCI WYKORZYSTANIA LOTNICTWA W OCHRONIE MORSKIEJ GRANICY PAŃSTWA

Rozpoczynając rozważania dotyczące tematu, należy odpowiedzieć sobie na pytanie: jakie środki lotnicze możliwe są do zastosowania w ochronie morskiej granicy państwa? W pierwszym rzędzie należy określić ogólny zakres zadań możliwych do wykonania przez statki powietrzne nad obszarami morskimi. Należą do nich będą:

- patrolowanie wyłącznej strefy ekonomicznej, morza terytorialnego i wód wewnętrznych danego państwa,
- rozpoznawanie obiektów nawodnych wykrytych przez inne środki techniczne,
- prowadzenie pościgu za jednostkami pływającymi, które naruszyły przepisy obowiązujące na obszarach morskich będących w jurysdykcji danego państwa,
- prowadzenie pościgu za obiektami, które przekroczyły morską granicę państwa wbrew obowiązującym przepisom, przemieszczając się w głąb terytorium kraju,
- naprowadzanie własnych jednostek pływających na określone obiekty (cele) nawodne,
- ujawnianie i rozpoznawanie oraz przekazywanie informacji o zanieczyszczeniach wód morskich odpowiednim centrom służb specjalistycznych tzw. MRCK w danym państwie,
- szkolenie własnych funkcjonariuszy lub innych służb współpracujących z organami ochrony granic w działaniach z użyciem statku powietrznego nad akwenami wodnymi,
- udział w akcjach poszukiwawczych i poszukiwawczo-ratowniczych na obszarach morskich i zbiorników wodnych.

Tak szerokie spektrum zadań wynika z ogólnych właściwości i walorów statków powietrznych i niezależne jest od zastosowanego typu statku powietrznego. Zastosowanie lotnictwa ma tu charakter wspomagający. Trudno bowiem wyobrazić sobie, by przy użyciu samego tylko samolotu czy śmigłowca istniała możliwość bezpośredniego zatrzymania sprawcy przestępstwa granicznego lub innego zdarzenia sprzecznego z prawem.

Osobnym zagadnieniem jest prowadzenie działań ratowniczych z użyciem statków powietrznych Straży Granicznej oraz współpraca w zakresie ich wykonywania ze służbami powołanymi przez państwo do tego celu.

### **Specyfika działań lotnictwa nad obszarami morskimi**

Obszar morskiej granicy Rzeczypospolitej Polskiej jest trudny do ochrony. Długi odcinek wybrzeża oraz rozległa wyłączna strefa ekonomiczna (pow. 32.000 km<sup>2</sup>) morza terytorialnego i wód wewnętrznych powoduje, że rejon ten wymaga szczególnego prowadzenia monitoringu z powietrza celem wykrywania i dokumentowania działań niezgodnych z obowiązującym prawem.

Dośkonale do tego typu działań nadają się statki powietrzne. Dzięki dużej prędkości, przewyższającej wielokrotnie prędkość jednostek pływających, umożliwiają skuteczną penetrację dużych obszarów morza w stosunkowo krótkim czasie. Daje to niewątpliwą przewagę jeśli uwzględnić, że dodatkowo środki te zdolne są do przenoszenia urządzeń pozwalających na obserwację i rejestrację zaobserwowanych zdarzeń.

Oczywiście samo wykonywanie lotów nad morzem zdecydowanie różni się od analogicznych działań prowadzonych nad lądem. Wymaga bowiem prowadzenia nawigacji bez odnoszenia się do punktów orientacyjnych znajdujących się w terenie, ze względu na ich brak. Wymusza więc stosowanie szerszego wyposażenia pilotażowo-nawigacyjnego aniżeli nad lądem. Zmienne warunki atmosferyczne oraz możliwość nagłego występowania skrajnych warunków dodatkowo utrudnia loty, szczególnie w warunkach nocnych.

Surowość klimatu morskiego ma wpływ na żywotność i niezawodność konstrukcji statków powietrznych, co wymaga dodatkowych czyn-

ności obsługowych oraz kosztów wynikłych z przedwczesnego zużycia się niektórych elementów.

Specyfika ochrony granicy na morzu zobowiązuje załogę statków powietrznych do prowadzenia działań ratowniczych w sytuacjach zagrożenia innych statków powietrznych i jednostek pływających. Wynika to z zapisów prawa lotniczego i morskiego. Jednak niezastosowanie się do nich stanowi przestępstwo. Działania ratownicze statków powietrznych Straży Granicznej obwarowane tymi przepisami nie wykraczają poza analogiczne działania innych statków powietrznych, niezależnie od przynależności. Brak jest na dzień dzisiejszy uregulowań, które nakładałyby na SG ustawowy obowiązek podejmowania działań ratowniczych. Stąd też ich wyposażenie w środki ratownictwa morskiego będzie mieściło się w granicach określonych przepisami wykonywania lotów nad obszarami morskimi.

Nie wyklucza to oczywiście zastosowania statków powietrznych SG do działań stricte ratowniczych, co wymaga odpowiednich uregulowań. Samo współdziałanie z organami ratownictwa morskiego mogłoby przybrać kształt podobny do współdziałania SG z GOPR.

### **Przykłady wykorzystania lotnictwa na morzu**

Wiele krajów europejskich wykorzystuje statki powietrzne do wspomagania ochrony własnych granic. Jako przykład należy wymienić przede wszystkim lotnictwo Straży Przybrzeżnej Szwecji. Posiada ono w swej dyspozycji trzy wielozadaniowe samoloty CASA 212 przedstawione na fot. 1. Posiadają one wyposażenie pokładowe umożliwiające prowadzenie obserwacji, rejestracji i teletransmisji obrazu. Dzięki temu samoloty te wykonują zadania związane z ochroną wyłącznej strefy ekonomicznej oraz nadzorowaniem stref rybołówstwa. Współpracują przy tym ściśle przede wszystkim z jednostkami nawodnymi Straży Przybrzeżnej, prowadząc rozpoznanie powietrzne sygnalizujące wszelkie stany zagrożenia, wymagające natychmiastowej interwencji. Informacje i obrazy ze statków powietrznych przekazywane są w czasie rzeczywistym do centralnego stanowiska kierowania. Dzięki temu ma ono możliwość pełnej analizy sytuacji i podjęcia natychmiastowych działań. Jednocześnie samoloty te współuczestniczą w systemie ratownictwa.



Fot. 1. Samolot wielozadaniowy CASA 212 produkcji Hiszpańskiej w służbie lotnictwa Straży Przybrzeżnej Szwecji

Warto podkreślić, iż w zasobach Straży Przybrzeżnej brak jest śmigłowców, a wszelkie ustawowe zadania wykonywane są jedynie przy użyciu wspomnianych już samolotów. Ponadto w szerokim zastosowaniu znajdują się duże poduszkowce. Wprowadzenie ich do użytku wynika przede wszystkim z wyspiarskiego ukształtowania terenu wybrzeża. Poduszkowce umożliwiają penetrację trudno dostępnych obszarów, szczególnie podczas zalegania pokrywy lodowej.

W RFN służby ochrony granic państwa są silnie wyposażone w środki lotnicze. Podstawowym sprzętem lotniczym są śmigłowce różnych typów o odmiennym charakterze szczegółowych zadań oraz m.in. w samoloty Dornier DO-28, nadzorujące najdalej wysunięte odcinki morskiej granicy państwa (fot. 2).



Fot. 2. Samolot Dornier DO-28 przeznaczony do ochrony obszaru morskiego Niemiec

We Włoszech różne formacje odpowiedzialne są za bezpieczeństwo i porządek prawny na obszarach wybrzeża. Należą do nich: Policja, Straż Wybrzeża, Policja Finansowa i inne. Poza jednostkami pływającymi wykorzystują one różne typy statków powietrznych, zarówno samolotów jak i śmigłowców. Należą do nich lekkie śmigłowce wielozadaniowe Bell i Robinson różnych typów oraz lekkie samoloty dyspozycyjne, wśród których najczęściej spotykane są samoloty Cessna i Piper Navaho (podobnie jak w Danii, która w swej jurysdykcji państwowej posiada Grenlandię i część wód morskich do niej przyległych).

Warto również przyjrzeć się rodzimym organizacjom wykonującym podobne do Straży Granicznej zadania na obszarach morskich.

Lotnicze wsparcie realizowane jest przez Lotnictwo Marynarki Wojennej i statki powietrzne będące w dyspozycji Urzędu Morskiego. Ich zadania zbliżone są do ustawowych zadań Straży Granicznej. Stąd też ich wyposażenie sprzętowe może stanowić wzorzec, jakim należałoby się posługiwać przy wyborze statku powietrznego wykorzystywanego przez SG i przeznaczonego do działań granicznych na morzu. Poza sprzętem o zastosowaniu typowo bojowym lotnictwo Marynarki Wojennej RP dysponuje dwoma podstawowymi typami statków powietrznych:

- śmigłowcem wielozadaniowym Anakonda,
- samolotem wielozadaniowym PZL M-28 B „Bryza” (fot. 3).



Fot. 3. Samolot PZL M-28 B Bryza w wersji patrolowo-rozpoznawczej z przeznaczeniem dla Lotnictwa Marynarki Wojennej

Urząd Morski w Gdyni eksploatuje podobny konstrukcyjnie do wspomnianej wcześniej Bryzy samolot produkcji czeskiej L-410 Turbolet. Posiada on wyposażenie umożliwiające bardzo dokładne określenie zanieczyszczonego obszaru morskiego tzw. rozlewów olejopochodnych, określenie grubości warstwy i składu zanieczyszczenia. Wykrywa i dokumentuje zdarzenia leżące w zakresie zainteresowania Urzędu Morskiego i Straży Granicznej np. przestrzeganie prawa swobodnego przepływu, czy porządek przy wykonywaniu rybołówstwa w polskich obszarach morskich przez rodzimych rybaków oraz rybaków państw obcych bander. Dokonywane jest to poprzez następujące urządzenia:

- ◆ MSS SLAR (MARITIME SURVEILLANCE SYSTEM SIDE-LOOKING AIRBORNE RADAR) – satelitarny system nawigacji i identyfikacji nadzwyczajnych zagrożeń środowiska morskiego, sprzężony z GPS, kamerą video i aparatem fotograficznym;
- ◆ komputer pokładowy wraz z drukarką, umożliwiający bezpośrednie raportowanie i przesyłanie danych o zdarzeniu;
- ◆ SCANNER – podczas pracy w ultrafiolecie i podczerwieni umożliwia określenie rozmiarów skażeń powierzchni wody.

Samolot ten posiada bardzo dobre wskaźniki użytkowe i ekonomiczne.

## **Samolot czy śmigłowiec – dylemat wyboru rodzaju statku powietrznego do działań na morzu**

Trudno jednoznacznie ocenić, jaki statek powietrzny powinien stanowić podstawowe narzędzie do ochrony granicy morskiej. Niewątpliwie zarówno samolot, jak i śmigłowiec charakteryzują się odmiennymi cechami, które mogą być jednocześnie walorami i wadami. Taką opinię można kształtować poprzez dwa podstawowe pryzmaty:

- możliwości wykonywania określonych działań lotniczych z zachowaniem bezpieczeństwa lotniczego,
- kosztów ponoszonych na działania lotnicze w konfrontacji z uzyskiwanymi efektami.

Praktycznie niemożliwe jest porównywanie tak konstrukcyjnie zróżnicowanych statków powietrznych jak samolot i śmigłowiec. Pokuświwszy się jednak o to, do analizy można przyjąć dwa statki powietrzne o zbliżonych parametrach udźwigu użytecznego. Najlepszym przykładem będzie tu śmigłowiec Anakonda i samolot Bryza. Oba te typy są statkami powietrznymi przeznaczonymi do wykonywania zadań nad morzem. Z założenia więc posiadają one analogiczne wyposażenie pilotażowo-nawigacyjne, które w istotny sposób kształtuje samą już cenę statku powietrznego oraz zapewnia jednocześnie zbliżony poziom bezpieczeństwa lotu. Pomimo to zakup śmigłowca ponad dwukrotnie przewyższa koszt zakupu samolotu. Przy porównaniu kosztów eksploatacji wskaźnik ten jeszcze bardziej jest niekorzystny w odniesieniu do śmigłowca. Pod pojęciem bieżących kosztów eksploatacji rozumie się tu koszty paliwa, płynów eksploatacyjnych, części zamiennych i utrzymania niezbędnej infrastruktury logistycznej. Jednocześnie eksploatacja śmigłowca obciążona jest większą pracochłonnością wykonywanych prac obsługowych, co wiąże się m.in. z koniecznością zatrudnienia większej liczby dobrze przygotowanego personelu.

Trzeba przyznać, że śmigłowiec posiada istotny atut niedostępny dla samolotu. Jest to możliwość nieograniczonego zmniejszania prędkości postępowej, aż do zera. Umożliwia to podjęcie bezpośredniej interwencji z jego pokładu. Trudno jednak wyobrazić sobie skuteczność np. opuszczenia kontrolera na pokład kutra rybackiego. Operacja taka wymaga bowiem dobrej woli prowadzącego jednostkę, a trudno takowej oczeki-

wać. Wątpliwości pogłębia fakt, iż operacja taka nie należy do najłatwiejszych, zwłaszcza przy niesprzyjającej pogodzie. Ponadto konieczność realizacji tego typu działań jest raczej epizodyczna.

Osobny temat stanowią działania na obszarze przylegającym do granicy morskiej. Wielozadaniowe samoloty morskie miałyby bowiem problemy z realizacją zadań patrolowych i rozpoznawczych nad zurbanizowanymi obszarami lądu. Bardziej zasadne byłoby użycie tu lekkiego samolotu lub śmigłowca. Jego charakterystyka uniemożliwia jednak loty nad wodą od linii brzegowej, w odległości większej aniżeli dystans, jaki może pokonać ten statek powietrzny w locie bezsilnikowym. Inicjuje to dodatkowe koszty związane z zakupem i utrzymaniem statków powietrznych wykonujących zadania nad obszarami wodnymi i pasem lądu przyległego do granicy morskiej.

Pewnym uniwersalnym rozwiązaniem byłoby zastosowanie lekkich wodnosamolotów np. zmodyfikowanej wersji eksploatowanego już skutecznie w Straży Granicznej samolotu Wilga. Ze względu jednak na brak uregulowań prawnych w zastosowaniu wodnosamolotów w krajowych przepisach dotyczących lotnictwa, praktyczne wykorzystanie tego rozwiązania wydaje się dość odległe.

Skutecznym rozwiązaniem jest na obecną chwilę zastosowanie pozyskanego na skutek likwidacji 103 pl NJW MSWiA samolotu M-20 Mewa przedstawionego na fot. 4. Jego parametry pozwalają skutecznie wykonywać zadania nad lądem i morzem. Przy tym możliwości eksploatacyjne tego samolotu zapewniają szeroki zakres prędkości użytkowych oraz dużą długotrwałość lotu, przy niskich kosztach eksploatacji.

Można w ogólności przyjąć, że lotnictwo zarówno w odniesieniu do działań na morzu jak i nad lądem będzie miało charakter wspomagający. Zadania te skutecznie realizować może samolot z odpowiednio dobranymi parametrami i wyposażeniem. Nie oznacza to oczywiście, iż każdy samolot może predystynować do roli środka wspomagania działań granicznych. Przedmiot określenia szczegółowych kryteriów, jakim powinien odpowiadać taki samolot, stanowi odrębny obszar zagadnień.





Fot. 4. Lekki samolot dyspozycyjny M-20 Mewa w barwach Lotnictwa Straży Granicznej przeznaczony do wykonywania zadań nad obszarami morskimi

### **Inne sposoby wspomagania ochrony morskiej granicy państwa**

Poza wspomnianymi już tradycyjnymi statkami powietrznymi do wspomagania ochrony granicy morskiej wykorzystywać można również inne środki lotnicze i pokrewne. W pierwszym rzędzie należy tu wspomnieć o poduszkowcach.

Niewątpliwa skuteczność ich działania na obszarze wybrzeża została już potwierdzona na przykładzie innych państw. Szczególne walory poduszkowca ujawniają się przy jego wykorzystaniu na obszarach wydmych, trudno dostępnych czy zalewowych. Nie do zastąpienia jest również w przypadku konieczności dozoru obszarów pokrytych lodem, a przez to niedostępnych zarówno dla pojazdów, jak i lekkich jednostek pływających. Z założenia dzielność poduszkowców nie jest wysoka, co powoduje prawie zupełną ich nieprzydatność na otwartym morzu, szczególnie w warunkach gorszej pogody.

Innymi środkami do wykorzystania w ochronie granicy morskiej mogą być bezpilotowe aparaty latające oraz stanowiska obserwacji przestrzennej (środki te znalazły już wykorzystanie np. we Francji). Przy zastosowaniu odpowiedniej klasy środków obserwacji technicznej oba te rozwiązania pozwalają na prowadzenie skutecznego monitorowania dostatecznie dużych obszarów. Dzięki temu odpowiednio wcześniej można

wykrzyć złamanie prawa, a co za tym idzie podjęcie stosownych w takim przypadku działań przy użyciu innych środków aniżeli statki latające.

### Literatura:

- Borgoń J., Konieczka R., *Podstawowe kryteria oceny samolotu lotnictwa ogólnego stosowane przez użytkownika. III Konferencja. Metody i technika badań statków powietrznych w locie*, Mrągowo 2000.
- Cymerkiewicz R., *Budowa samolotów*, WKŁ, Warszawa 1982.
- Cheda W., Małski M., *Techniczny poradnik lotniczy. Płatowce*, WKiŁ, Warszawa 1981.
- Chachurski R., Kozakiewicz A., Zalewski P., *Bezpilotowe statki latające – stan obecny kierunki rozwoju. II Konferencja. Problemy eksploatacji techniki wojskowej*, Kielce 2000.
- Konieczka R., *Poduszkowiec i możliwości jego zastosowań*, „Problemy Ochrony Granic”, Biuletyn CS SG nr 10, Kętrzyn 1999.
- Konieczka R., *Śmigłowiec czy samolot – podstawowe aspekty wyboru rodzaju statku powietrznego do realizacji zadań w ochronie granicy*, „Problemy Ochrony Granic”, Biuletyn CS SG nr 14, Kętrzyn 2000.
- Konieczka R., *Zadania i środki stosowane przez lotnictwa służb granicznych innych państw*, Biuletyn COS SG nr 1, Koszalin 2000.
- Konieczka R., *Możliwości zastosowania niekonwencjonalnych statków powietrznych w ochronie granicy państwowej*, Biuletyn COS SG nr 3, Koszalin 2000.
- Konieczka R., *Statki powietrzne w ochronie granicy państwowej. Materiały z sympozjum „Straż Graniczna – przyszłość–kierunki–rozwiązania”*, Kielce 2000.
- Witkowski R., *Wprowadzenie do wiedzy o śmigłowcach*, Biblioteka Naukowa Instytutu Lotnictwa, Warszawa 1998.
- Zaufaly B., *Współczesny samolot i śmigłowiec wojskowy. Problemy badań i eksploatacji techniki lotniczej*, cz. 1, ITWL, Warszawa 1992.
- Bezpilotowe stanowisko obserwacji przestrzennej. Szkic koncepcji*, Instytut Lotnictwa, Warszawa 1998.
- Dornier 228-212. Border Patrol. Reconnaissance, Enviromental-Aircraft, Deutsche Aerospace. Program realizacji zadań ochrony środowiska przy wykorzystaniu samolotu Bryza*, LTO/P/83/97, Mielec 1997.
- Poduszkowiec ratowniczo-patrolowy RPR-1*, Instytut Lotnictwa, Zakład Silników Lotniczych, Warszawa 1999.
- Ilustrowany leksykon lotniczy*, Pionowzloty, WKŁ, Warszawa 1992.
- Swedish Coast Guard Air Command*, Materiały informacyjne Oddziału Lotnictwa Szwedzkiej Straży Przybrzeżnej.
- Samolot M28B BRYZA wersja dla Straży Granicznej*, Polskie Zakłady Lotnicze Sp. z o.o., Mielec 2000.
- Śmigłowiec „PZL-Sokół” w wersji ratowniczej, W-3 RM Anakonda*, Folder PZL, Świdnik S.A.
- Warunki techniczne dostaw (opis, dane techniczne, kompletacja – standard i opcje), Odmiana M20 03*, Mielec 1994.
- Przepisy Lotnicze – 6, cz. II.

**Ewa Jurkiewicz**

CS SG w Kętrzynie

## EFEKTYWNOŚĆ SZKOLENIA ZAWODOWEGO FUNKCJONARIUSZY STRAŻY GRANICZNEJ W ŚWIETLE PRZEPROWADZONYCH BADAŃ, cz. I

Reforma systemu oświatowego (wraz z sektorem kształcenia zawodowego) spowodowała ożywienie dyskusji na temat efektywności i jakości w kształceniu, a także przyczyniła się do zintensyfikowania badań empirycznych jako podstaw do tych dyskusji. W związku z tym wielu autorów zajmuje się prowadzeniem badań nad przydatnością zawodową absolwentów różnych uczelni i szkół. Badania tego typu pozwalają bowiem określić wartość toku kształcenia, czyli jego efektywność. O przydatności całego procesu dydaktycznego danej instytucji najlepiej świadczą jej absolwenci.

Badania z uwzględnieniem opinii absolwentów są niezbędne wobec konieczności ciągłego doskonalenia, czy przebudowy systemów kształcenia. Coraz częściej spotykamy się z badaniami nad efektywnością procesu dydaktyczno-wychowawczego realizowanego w konkretnej szkole, czy też różnych typach szkół.

Przeprowadzając badania starają się określić, jaka jest efektywność procesu dydaktycznego w szkole, ośrodku szkolenia i w miarę możliwości wytyczyć kierunki modernizacji tego procesu.

Centrum Szkolenia Straży Granicznej jest instytucją kształcenia zawodowego, pełniącą funkcje „usługowe” wobec oddziałów SG w zakresie szkolenia wykwalifikowanych kadr w formacji ochraniającej granice naszego państwa. Dlatego niezwykle istotne jest przeprowadzenie badań empirycznych w tej instytucji, jako ośrodku szkolenia zawodowego.

Zapoczątkowane i stale dokonujące się zmiany w ośrodku (dotyczące procesu kształcenia), które są konieczne wobec ciągle zmieniającej się rzeczywistości, wymagają stale nowych i aktualnych danych i analiz efektywności procesu dydaktycznego.

Pod koniec 2000 r. podjęłam próbę przeprowadzenia badań empirycznych wśród absolwentów CS SG i ich bezpośrednich przełożonych. Głównym celem tych badań była ocena efektywności procesu dydaktyczno-wychowawczego realizowanego w czasie szkolenia zawodowego funkcjonariuszy Straży Granicznej w CS SG w Kętrzynie. Podstawę do określenia efektywności tego procesu stanowiło poznanie skutków inferencyjnych, czyli następstw wywołanych przez proces dydaktyczno-wychowawczy oraz ich przejawów pozostających w świadomości badanych absolwentów.

Aby uzyskany z badań materiał był użyteczny również dla praktycznej działalności modernizacyjnej w badanym ośrodku szkolenia, do obszaru badań włączyłam te elementy procesu kształcenia, które moim zdaniem najbardziej wpływają na efektywność działalności szkoleniowej, a ich zbadanie pozwoli w pewnym stopniu określić tą efektywność.

Sądzę, iż krótkie wprowadzenie odnośnie procedury badawczej będzie wystarczające i pozwoli czytelnikowi poznać podstawy przeprowadzonych badań, mnie zaś taki skrót pozwoli szerzej zaprezentować uzyskane wyniki badań.

Kierunki wysiłków badawczych określiły sformułowane w zakresie problematyki szczegółowe problemy badawcze:

1. Jakie motywacje zadecydowały o podjęciu służby w Straży Granicznej przez absolwentów szkolenia zawodowego z lat 1998–2000?
2. Jak jest przygotowanie absolwentów do pracy zawodowej w świetle ich opinii o swojej przydatności zawodowej?
3. Jak oceniają przygotowanie zawodowe absolwentów ich bezpośredni przełożeni?
4. Jakie trudności występują w działalności służbowej absolwentów?
5. Jak oceniają organizację procesu dydaktycznego absolwenci szkolenia zawodowego?
6. Postulowane kierunki modernizacji szkolenia zawodowego w świetle opinii absolwentów i ich bezpośrednich przełożonych.

Odpowiedzi na te pytania pozwoliły w pewnym stopniu określić efektywność ośrodka szkolenia i wskazać na elementy, które są reprezentowane na wysokim poziomie, ale również wskazać pewne braki

i niedociągnięcia, których poprawa jest niezbędna, aby zasłużyć na miano „szkoły efektywnej”<sup>1</sup>.

W procedurze badawczej zastosowałam metodę sondażu diagnostycznego, a w jego ramach technikę ankiety i wywiadu. Do realizacji tych technik badawczych posłużyłam się kwestionariuszem ankiety o charakterze anonimowym, skierowanym do absolwentów ośrodka szkolenia oraz kwestionariuszem wywiadu skategoryzowanego, wykorzystanego do uzyskania opinii od ich bezpośrednich przełożonych.

Rezygnując ze szczegółów dotyczących organizacji i przebiegu badań nadmienię tylko, że badania przeprowadzono w miesiącu grudniu 2000 r. oraz styczniu i lutym 2001 r. w Podlaskim, Karpackim, Morskim, Warmińsko-Mazurskim, Sudeckim i Lubuskim Oddziale Straży Granicznej. Wszystkie osoby poddane badaniom ankietowym były absolwentami Centrum Szkolenia SG (w roku 1998, 1999 lub 2000), ukończyły szkolenie na poziomie I i II etapu Studium Służby Granicznej i po jego ukończeniu pracowały pewien czas na swoim docelowym stanowisku pracy.

Zaprezentowane poniżej wyniki oraz wnioski z badań oparte zostały na opiniach 100-osobowej grupy absolwentów ośrodka oraz 40-osobowej grupy ich bezpośrednich przełożonych. Grupa respondentów była zróżnicowana pod względem płci, wieku, wykształcenia, stażu pracy oraz specjalności. Zgromadzony materiał empiryczny pozwala na określenie cech występujących najczęściej w badanej zbiorowości.

Statystyczny absolwent Centrum Szkolenia SG (dotyczy grupy poddanej badaniom) jest mężczyzną w przedziale wiekowym od 26 do 35 lat, pracującym w Straży Granicznej ponad 3 lata (a więc w służbie stałej), ale nie dłużej niż 10 lat. Pracuje jako strażnik graniczny lub kontroler (różnica między tymi specjalnościami wynosi 1%), deklaruje posiadanie wykształcenia średniego, ukończył I etap Studium Służby Granicznej z wynikiem końcowym dobrym.

W tym miejscu zaprezentuję otrzymane wyniki badań empirycznych stosując podział tego materiału według określonych wcześniej problemów badawczych.

---

<sup>1</sup> Wyjaśnienie określenia „szkoła efektywna” oraz innych terminów używanych w dalszej części artykułu można znaleźć w moim art. pt. *Efektywność kształcenia zawodowego w literaturze*, „Problemy Ochrony Granic”, Biuletyn CS SG nr 17, Kętrzyn 2001.

Ze względu na obszerność zgromadzonego materiału proponuję czytelnikom zapoznanie się z omówieniem pierwszych czterech z sześciu problemów badawczych, natomiast dwa ostatnie (tzn. ocena realizacji procesu dydaktycznego przez absolwentów oraz postulowane kierunki modernizacji szkolenia zawodowego) wraz z podsumowaniem i wnioskami w miarę możliwości w następnym numerze biuletynu.

Obecnie zaprezentowane zostaną następujące elementy z zakresu problematyki badawczej:

- czynniki decydujące o podjęciu służby w SG,
- przygotowanie przez ośrodek do pracy zawodowej – opinie absolwentów o swojej przydatności zawodowej,
- trudności występujące w działalności służbowej absolwentów,
- opinie przełożonych o przygotowaniu zawodowym absolwentów.

### **Czynniki decydujące o podjęciu służby w Straży Granicznej**

Praca zawodowa jest jednym z ważniejszych elementów w życiu każdego człowieka. Zanim jednak wykonywana praca zapewni nam środki do życia oraz będzie źródłem naszej satysfakcji, a niejednokrotnie i porażek, musimy podjąć bardzo ważną decyzję – wybrać zawód, który pragniemy i możemy wykonywać. W obecnych czasach, gdy nie mówimy już o pracy na całe życie, ważność wyboru zawodu nie jest mniejsza. Szczególnie ważna jest pierwsza decyzja i pierwszy wybór, chociaż dzisiaj musimy pamiętać, że może to być tylko początek innych, kolejnych wyborów.

O wyborze zawodu mogą decydować: tradycje rodzinne, możliwości znalezienia pracy na określonym stanowisku, osobiste zainteresowania, pozostawanie osobą bezrobotną i inne.

„Motywy wyboru zawodu funkcjonariusza Straży Granicznej nie są tylko sprawą osobistą przyjmujących się do tej formacji, ale odgrywają doniosłe znaczenie społeczne”<sup>2</sup>.

Motywy te są niezwykle ważne przy nabywaniu kwalifikacji do wykonywania zawodu, czyli w trakcie kształcenia zawodowego. Właściwa

---

<sup>2</sup> Z. Kępa: *Motywy wyboru i ocena służby po latach funkcjonariuszy Straży Granicznej*, „Problemy Ochrony Granic”, Biuletyn CS SG nr 13, Kętrzyn 2000.

motywacja funkcjonowania w danym zawodzie wpływa na przygotowanie do wykonywania czynności zawodowych, na występowanie lub brak trudności w pracy na stanowisku służbowym, a także na uzyskiwane oceny w trakcie szkolenia.

W Straży Granicznej w 1999 r. przeprowadzone zostały badania socjologiczne dotyczące postaw etyczno-moralnych funkcjonariuszy zawodowych tej formacji<sup>3</sup>.

Jednym z pytań w ankiecie wykorzystanej do badań było pytanie o motyw, jakimi kierowali się funkcjonariusze przy wyborze zawodu. Do wyboru ankietowani mieli 12 motywów oraz mogli dopisać własną odpowiedź. „Badania wykazały, że zdecydowanie więcej aniżeli połowa ankietowanych przyjmując się do SG pragnęła zapewnić sobie i swojej rodzinie przyzwoity standard życiowy (59,82%). (...) Ponad 1/4 funkcjonariuszy pragnęła zdobyć zawód. (...) Nieco ponad 1/4 funkcjonariuszy jako motyw wyboru podała urok munduru (26,97%). (...) Na czwartym miejscu pojawił się motyw namowy osób bliskich (21,10 %)”<sup>4</sup>.

Jakie motywów dominowały wśród absolwentów CSSG objętych badaniami w 2000 i 2001 r.?

Najwięcej wskazań na pytanie o motywów podjęcia służby uzyskała odpowiedź – zdobycie nowego zawodu. Do takiego motywów wyboru zawodu przyznało się 72% ankietowanych, w tym 30% były to wskazania na pierwszym miejscu.

Kolejnym co do wielkości wskazaniem był motywów wysokiej rangi społecznej zawodu – 54%. W tym przypadku wskazania co do ważności tego motywów rozłożyły się zasadniczo równomiernie między 1. i 2. miejsce (po 22%).

Dopiero na trzecim miejscu pojawiają się motywów ekonomiczne wyboru zawodu – uzyskanie dobrej sytuacji materialnej (49%) oraz ucieczka przed bezrobociem (47%). Wśród tych wskazań najwięcej zaznaczono na 2 i 3 miejscu (po 20%).

Należy zauważyć, że w cytowanych wcześniej badaniach motywów ekonomiczny wyboru zawodu był znacznie wyżej postawiony przez ankietowanych w hierarchii motywów. Świadczy to jak najbardziej na ko-

---

<sup>3</sup> Ibidem, s.129-131.

<sup>4</sup> Ibidem, s. 134-135.

rzyść absolwentów CS SG ankietowanych w 2001 r., gdyż posiadanie tak pozytywnych motywów funkcjonowania w zawodzie powinno przynieść korzyści w trakcie kształcenia zawodowego. Funkcjonariusze, którzy przede wszystkim pragną zdobyć nowy zawód, zdając sobie sprawę z jego wysokiej rangi społecznej, będą wykazywali ogromne zaangażowanie w procesie zdobywania wiedzy i umiejętności, będą więc doskonałymi podmiotami dla oddziaływań pedagogicznych w ośrodku szkolenia.

Pozostałe, nie omówione jeszcze motywy to: kontynuacja tradycji rodzinnych (20%), namowa znajomych (19%) i inne (16%). Wśród motywów określonych jako inne, choć stanowią one nieliczne wskazania, na uwagę zasługują: „jest to ciekawa, interesująca praca zapewniająca stały kontakt z ludźmi”, „jest to niepowtarzalna praca”, „jest to służba dla kraju w formacji mundurowej, zapewniająca awans i stałe doksztalcanie się”.

Niezaprzeczalnie motywy wyboru zawodu wpływają na nastawienie i jakość wykonywanej pracy, a więc również na stosunek do kształcenia i doskonalenia zawodowego realizowanego w ośrodku szkolenia. Dlatego też uznano za niezwykle ciekawe poznanie: czy wykonywana praca zawodowa przynosi badanym funkcjonariuszom zadowolenie?

Przy zadanym w tej kwestii pytaniu dopisano 3 odpowiedzi, które obligowały do wyboru jednej z nich. Uzyskane wyniki wskazują, iż ankietowani w 98% są zadowoleni z wykonywanej przez siebie pracy; żaden funkcjonariusz nie wybrał odpowiedzi negatywnej. W określonej wcześniej grupie 41% ankietowanych nie wyobraża sobie wykonywania innego zawodu, zaś 57% jest raczej zadowolona z pracy, ale mogłaby znaleźć się również w innym zawodzie<sup>5</sup>.

### **Przygotowanie przez ośrodek do pracy zawodowej – opinie absolwentów o swojej przydatności zawodowej**

W tym miejscu spróbuję określić efektywność kształcenia w Centrum Szkolenia SG na podstawie opinii absolwentów o przygotowaniu ich do wykonywania obowiązków służbowych, czyli przydatności zawo-

---

<sup>5</sup> W analizowanym pytaniu 2 osoby (2%) nie udzieliły odpowiedzi.



dowej funkcjonariuszy SG, przygotowywanych do pracy w Centrum Szkolenia.

Aby poznać opinie absolwentów o wartości szkolenia dla ich przyszłej pracy, zapytano ich, w jakim stopniu nauka w ośrodku szkolenia przygotowała funkcjonariuszy do wykonywania obowiązków służbowych na zajmowanym stanowisku?

Uzyskane odpowiedzi zamieszczono w tabeli 1.

Na podstawie danych zestawionych w tabeli 1 należy stwierdzić, że absolwenci CS SG uznali stopień przygotowania przez ośrodek szkolenia swoich słuchaczy do wykonywania obowiązków służbowych jako dobry (70% absolwentów). Kolejnym co do wielkości wskazaniem jest stopień dostateczny wskazany przez 19% ankietowanych.

Gdyby jednak zaproponowaną w pytaniu skalę do oceny stopnia przygotowania przez ośrodek – a więc wartość toku kształcenia – potraktować jako skalę stopni szkolnych (z czym często taki układ jest kojarzony) i wyliczyć średnią arytmetyczną, to otrzymamy wartość 3,84, co nie jest pełną oceną dobrą.

Tabela 1 Opinie absolwentów na temat przygotowania przez ośrodek szkolenia do pracy zawodowej

Stopień przygotowania	Ilość wskazań w %	Absolwenci I etapu		Absolwenci II etapu	
		N	%	N	%
Bardzo dobry	6,0	3	5,0	3	7,0
Dobry	70,0	41	75,0	29	64,0
Dostateczny	19,0	8	14,0	11	24,0
Niedostateczny	1,0	1	2,0	-	-
Trudno powiedzieć	4,0	2	4,0	2	5,0
RAZEM	100,0	55	100,0	45	100,0

Co miało wpływ na taką średnią? Zapewne pojawienie się, wprawdzie tylko jednej, oceny niedostatecznej, jak również znacznie większy odsetek ocen dostatecznych zaznaczonych przez absolwentów II etapu szkolenia.

Należy zwrócić również uwagę na fakt, że absolwenci I etapu Studium Służby Granicznej znacznie częściej niż absolwenci II etapu określają stopień efektywności kształcenia jako dobry, odpowiednio 75% i 64% omawianych grup. Sytuacja ta może być spowodowana tym, że

funkcjonariusze odbywający przeszkolenie w ramach I etapu szkolenia mają zazwyczaj mniejszy staż służby w SG, stąd też mniejsze doświadczenie zawodowe, które może mieć wpływ na wiedzę i umiejętności zawodowe.

Gdy doświadczenie zawodowe nie jest zbyt duże, wiedzę i umiejętności nabywa się przede wszystkim w ośrodku szkolenia. W przypadku zaś większego doświadczenia – to właśnie ono bardzo pomaga właściwie wykonywać obowiązki służbowe. W tej sytuacji stawia się większe wymagania płynące z wyższych oczekiwań wobec różnego rodzaju form kształcenia zawodowego.

Kolejnym argumentem wyjaśniającym uzyskane wyniki jest przypuszczenie, że na ocenę wyższą wystawioną przez absolwentów I etapu szkolenia miała wpływ świadomość owej grupy respondentów powrotu w bliższej lub dalszej przyszłości do ośrodka szkolenia. Mogło to mieć wpływ na „ostrożne ocenianie”.

Należało również sprawdzić, w jaki sposób osoby kompetentne w ośrodku szkolenia – wykładowcy prowadzący zajęcia w czasie szkoleń – oceniają przygotowanie słuchaczy do wykonywania obowiązków służbowych na stanowisku pracy. Wyrazem tego będą oceny uzyskane przez badanych absolwentów na zakończenie kształcenia w ośrodku.

Szczegółowe dane zamieszczono w tabeli 2.

Tabela 2 Wyniki uzyskane przez absolwentów na zakończenie szkolenia

Kategoria uzyskanego wyniku	Ilość wskazań N=%
Z wyróżnieniem	3,0
Na ocenę bardzo dobrą	7,0
Na ocenę dobrą	77,0
Na ocenę dostateczną	11,0
Brak danych	2,0
RAZEM	100,0

Zaprezentowane w tabeli 2 wyniki potwierdzają własne opinie absolwentów o przygotowaniu przez ośrodek do wykonywania obowiązków służbowych (77% ocen dobrych uzyskanych przez absolwentów ze szkolenia i 70% wskazań przez tychże na dobre przygotowanie do zadań zawodowych).

Dla większej wiarygodności prezentowanych tu wyników zostały one zamieszczone również wśród danych socjograficznych, w pierwszej części ankiety. Na ocenę końcową uzyskaną na świadectwie kursu – bardzo dobrą – wskazało 10% ankietowanych, dobrą – 69%, dostateczną – 10% (pozostałe 11% stanowi brak danych przy pytaniu).

Przy uzyskaniu w większości ocen dobrych i bardzo dobrych (razem 87%) na zakończenie szkolenia, warto zastanowić się, czy coś szczególnego wpływa na takie wyniki?

W opinii absolwentów w stopniu bardzo dużym i dużym (odpowiednio 22% i 63%) w ukończeniu kursu pomogły im wiedza i umiejętności zdobyte w czasie pracy przed podjęciem nauki. Świadczy to o ogromnej roli doświadczenia zawodowego w pełnieniu służby przez funkcjonariuszy SG, którego wpływ na funkcjonowanie zawodowe każdego pracownika jest niepodważalny. Dużą świadomość w tej kwestii wykazali absolwenci I etapu Studium Służby Granicznej, którzy określili wpływ posiadanego doświadczenia na ukończenie kursu w stopniu wyższym niż absolwenci II etapu (odpowiednio 89% i 80% wymienionych grup absolwentów).

Na zakończenie tej części rozważań trudno nie zauważyć, że uzyskane w większości oceny dobre na zakończenie szkolenia, a także własne określenie przez absolwentów przygotowania przez ośrodek do pracy jako dobre nie byłyby możliwe, gdyby nie całościowe doświadczenie praktyczne jednostek poddanych oddziaływaniu pedagogicznemu. Dlatego też kadra dydaktyczna ośrodka powinna w szczególny sposób realizować powszechnie znaną zasadę kształcenia – łączenia teorii z praktyką. Realizacji tego ważnego z punktu widzenia słuchacza postulatu – by odwoływać się do jego doświadczeń – sprzyjać powinny aktywizujące metody kształcenia. Wspomniane tu metody są obecnie bardzo propagowane w oświacie cywilnej, ale również ich zalety są coraz częściej doceniane w bardziej elastycznych środowiskach mundurowych.

Na zakończenie przedstawione zostaną dane, które zawierają odpowiedzi na pytanie postawione ankietowanym o przygotowanie ich do pracy na stanowisku służbowym pod względem teoretycznym i praktycznym. Informacje te zebrano w tabeli 3.

Tabela 3 Stopień przygotowania teoretycznego i praktycznego absolwentów CS SG do pracy

Określenie stopnia przygotowania	Przygotowanie				Razem wskazań
	teoretyczne		praktyczne		
	N	%	N	%	
Gruntownie	6	6,0	5	5,0	11
Dobrze	83	83,0	60	60,0	143
Słabo	10	10,0	31	31,0	41
Niewystarczająco	1	1,0	4	4,0	5
RAZEM	100	100,0	100	100,0	200

Z analizy materiału zawartego w tabeli 3 wynika, że zdecydowana większość badanych funkcjonariuszy uzyskane w wyniku szkolenia przygotowanie do wykonywania zawodu ocenia dobrze, zarówno pod względem teoretycznym, jak i praktycznym (odpowiednio 83 i 60 wskazań). Należy jednak zwrócić uwagę, że 1/3 badanych oceniła przygotowanie w czasie kursu pod względem praktycznym jako słabe (31%), a 4% jako niewystarczające.

Dlatego też jeszcze raz należy podkreślić dużą rolę upracticznienia zajęć dydaktycznych dla podnoszenia efektywności kształcenia zawodowego w Straży Granicznej.

Kontynuacją rozpoczętej w tym miejscu próby określenia efektywności szkolenia organizowanego w Centrum Szkolenia SG będzie kolejna część, gdzie przedstawione zostaną opinie ankietowanych o źródłach i stopniu trudności występujących w codziennej pracy zawodowej.

### **Trudności występujące w działalności służbowej absolwentów**

Aby rozwiązać postawiony wyżej problem poproszono ankietowanych o wypowiedź, czy w swojej pracy zawodowej napotykają na trudności oraz jaka jest skala i charakter tych trudności.

Otrzymane wyniki przedstawia tabela 4.

Tabela 4 Charakter trudności w pracy zawodowej absolwentów CS SG

Rodzaj trudności	Ilość wskazań N = %			
	Duże trudności	Małe trudności	Trudności nie występują	Nie mam zdania
Spowodowane brakiem dostatecznego przygotowania teoretycznego	2	51	40	6
Spowodowane brakiem doświadczenia praktycznego	5	44	45	5
Spowodowane brakiem pomocy ze strony przełożonych	3	17	70	10
Spowodowane niewłaściwą organizacją pracy	5	27	59	9
<b>RAZEM</b>	15	139*	224*	30

\*odsetki nie sumują się do 100, gdyż była możliwość kilku odpowiedzi

Badani absolwenci najwięcej trudności w pracy zawodowej odczuwają z powodu braku dostatecznego przygotowania teoretycznego (53%). Jest to pewna niezgodność z oceną przygotowania przez ośrodek do pracy zawodowej, którą określono jako dobrą. Skąd więc osąd, że najwięcej trudności wynika z niedostatecznego przygotowania teoretycznego?

Może powodem takiego stanu są ciągle zmiany w prawie naszego kraju (zarówno wynikające z wewnętrznego ustawodawstwa, jak i umów międzynarodowych), które mają wpływ na pracę funkcjonariuszy Straży Granicznej. Być może ośrodki szkolenia nie są w stanie w wystarczająco krótkim czasie uzupełnić odczuwane przez funkcjonariuszy braki. Niekoniecznie wynika to z braku efektywności ośrodków, czy samokształcenia pracowników, a raczej z ilości i szybkości zmian, które dokonują się w naszym kraju i w szczególным stopniu dotyczą jego granic.

Aby dopełnić obraz trudności spowodowanych brakiem dostatecznego przygotowania teoretycznego, należy zwrócić uwagę, że 51% wskazań omawianych w tym miejscu dotyczy występowania małych trudności. Również wysoki odsetek ankietowanych wypowiedział się, że w ich przypadku takie trudności nie występują (40%).

Prawie połowa badanych wskazuje na występowanie w swojej pracy trudności, które spowodowane są brakiem doświadczenia praktycznego (49%), w tym jednak 44% stanowią wskazania na małe trudności.

Znacznie mniej badanych przyznało się do trudności wynikających z braku pomocy ze strony przełożonych (20%), a tylko 3% powiedziało, że są to duże trudności. Trudności spowodowane niewłaściwą organizacją pracy występują w pracy 32% ankietowanych. Dla 5% respondentów są one duże. Należy jednak zauważyć, że najwięcej wskazań zaznaczono przy odpowiedzi – trudności nie występują – co świadczy o wysokiej przydatności zawodowej badanych absolwentów CS SG.

Z analizy otrzymanych odpowiedzi wynika, że im dłuższy staż służby, tym większa świadomość absolwentów odnośnie prawidłowej, pożądanej przez pracujących organizacji pracy. Przemawia za tym fakt, iż absolwenci pracujący dłużej w SG (powyżej 3,5 roku) częściej niż posiadający krótszy staż (do 3 lat) wskazują na występowanie w ich pracy dużych trudności spowodowanych niewłaściwą organizacją pracy.

Świadczy to o dużej identyfikacji badanej grupy z zawodem oraz wysokimi wymaganiami, jakie stawiają sobie, jak i swoim przełożonym (współorganizatorom ich codziennych czynności).

Występowanie trudności jest więc stanem pożądanym, ale pod warunkiem, że jest to stan przejściowy, który będzie ulegał poprawie wraz z przybywającymi doświadczeniami. Potwierdzeniem tego stwierdzenia niech będą wyniki badań, które wskazują na występowanie trudności z powodu braku doświadczenia praktycznego częściej wśród absolwentów z krótszym stażem (6%) niż z dłuższym (5%).

W pozostałych wynikach nie występują znaczące różnice ze względu na inne cechy stałe występujące w badanej grupie. Jedynie należy podkreślić, że osoby pracujące w Straży Granicznej powyżej 3,5 roku są bardziej powściągliwe w wypowiedaniu się na temat swoich trudności zawodowych. W tej grupie aż 37% wszystkich odpowiedzi, to wypowiedzi – nie mam zdania. W grupie zaś pracujących do 3 lat – tylko 17%.

Jak wspomniano, przy omawianiu zastosowanej procedury badawczej poproszono również bezpośrednich przełożonych o wypowiedzi na temat przydatności zawodowej absolwentów CS SG. Dlatego też uzyskane tu wyniki w kwestii rodzajów trudności i reakcji na nie w opinii osób bezpośrednio nadzorujących pracę badanych absolwentów zdają się naj-

dokładniej oddawać rzeczywistość sytuacji pracy. Szczegółowe dane przedstawia tabela 5.

Tabela 5 Występowanie trudności w pracy absolwentów CS SG w opinii przełożonych

Rodzaj występujących trudności	Ilość wskazań przez przełożonych	
	N	%
Spowodowane brakiem dostatecznego przygotowania teoretycznego	7	17,0
Spowodowane brakiem doświadczenia praktycznego	20	44,0
Spowodowane niewłaściwą organizacją pracy	2	4,0
Trudności nie występują	15	33,0
Inne	1	2,0
<b>RAZEM</b>	<b>45</b>	<b>100,0</b>

Połowa spośród bezpośrednich przełożonych absolwentów trudności, jakie napotykać oni w codziennej pracy zawodowej przypisuje brakowi doświadczenia praktycznego. Wpływ niedostatecznego przygotowania teoretycznego wskazuje tylko 17% badanych. Znaczącą wielkością są również wskazania, że takie trudności w ogóle nie występują – 37%.

Jak widać bezpośredni przełożeni absolwentów ośrodka szkolenia postrzegają występujące trudności jako stan przejściowy, który ma zostać „naprawiony” w trakcie nabywania przez funkcjonariuszy kolejnych doświadczeń zawodowych i życiowych. Sytuacja taka jest jak najbardziej prawdopodobna, gdyż 82% absolwentów napotykać na trudności zwraca się o pomoc dopiero wtedy, gdy nie potrafi samodzielnie wykonać zadania. Natomiast 10% funkcjonariuszy napotykać trudności rozwiązuje zupełnie samodzielnie. Jest również wśród badanych absolwentów niewielka grupa (8%), która od razu po wystąpieniu trudności zwraca się o pomoc. Na nikogo jednak napotykać problemy nie wpływają na tyle destrukcyjnie, aby załamywali się pod ich wpływem.

Powyżej zajęłam się problemem rodzaju i nasilenia trudności, które występują w codziennej pracy absolwentów Centrum Szkolenia Straży Granicznej. Zamieszczone tu rozważania oparłam na opinii samych ab-

solwentów, jak i ich bezpośrednich przełożonych, którzy codziennie mają możliwość obserwowania efektów pracy swoich podwładnych. W następnej kolejności zajmę się kolejnymi opiniami wydanymi przez kierujących pracą respondentów na temat ich pracy zawodowej i przygotowania, jakie otrzymali w ośrodku szkolenia.

### **Opinie przełożonych o przygotowaniu zawodowym absolwentów**

Jak wspomniano wcześniej, efektywność procesu dydaktycznego w Centrum Szkolenia SG, to określenie skuteczności ośrodka w przygotowaniu wykwalifikowanych kadr zgodnie z potrzebami oddziałów Straży Granicznej, wymaganiami prawnymi i oczekiwaniami społeczeństwa. Przydatność realizowanych zadań przez ośrodek szkolenia należy więc mierzyć przydatnością zawodową absolwentów. Zgodnie z najbardziej znaną definicją – „przydatność zawodowa to przygotowanie zawodowe oceniane w świetle wykonywanych zadań zawodowych na stanowisku pracy”<sup>6</sup>.

Dlatego też oceny tej powinni dokonać przede wszystkim bezpośredni obserwatorzy jakości wykonywanych zadań zawodowych – przełożeni absolwentów.

Analiza materiału badawczego uzyskanego w związku z oczekiwaną oceną pozwala w pierwszym momencie wyróżnić dwa rodzaje wydanych ocen – ocenę pozytywną i negatywną przygotowania zawodowego. Na wyróżnioną tu ocenę negatywną składałaby się opinia, że przygotowanie zawodowe absolwentów CS SG (zarówno teoretyczne jak i praktyczne) jest niewystarczające. Taką opinię wydało łącznie 10% przełożonych, którzy rozłożyli swoje głosy po połowie co do oceny przygotowania teoretycznego i praktycznego. Pozostały procent odpowiedzi to pozytywne oceny prezentowanego przez badanych przygotowania zawodowego. Należy zwrócić uwagę na różnicę w ocenie przygotowania teoretycznego, jak i praktycznego. Otóż przygotowanie teoretyczne 25% badanych określiło jako bardzo dobre, zaś w przypadku przygotowania praktyczne-

---

<sup>6</sup> E. Łuczak, *Uwarunkowania losów i przydatności zawodowej absolwentów wyższych studiów pedagogicznych*, Zielona Góra 1990.



go – 23%. Na odpowiednim poziomie oceniono przygotowanie absolwentów do pracy odpowiednio 70% i 72%.

Do w większości wystawionych pozytywnych ocen przygotowania zawodowego zapewne przyczyniły się uzdolnienia zawodowe rozwijane przez słuchaczy w trakcie trwania szkolenia w ośrodku.

Przełożeni oceniający pracę absolwentów określili ich w większości jako zdolnych, którzy wykonują pracę w zasadzie samodzielnie i prawidłowo, ale wymagają ogólnego kierowania i kontroli (62% wskazań). Natomiast zupełnie samodzielnie wykonuje każdą pracę, jaką się im zleci 35% absolwentów. Ich praca obejmuje również samodzielne i prawidłowo podejmowane decyzje.

Najmniej liczną grupę absolwentów w opinii przełożonych stanowią słabo uzdolnieni, którzy w pracy wymagają ustawicznej kontroli. W zasadzie nie można zlecić im żadnego zadania do samodzielnego wykonania. Kategorię tę stanowiło 3% wskazań.

W związku z takimi predyspozycjami określono, jak wygląda organizacja pracy badanych absolwentów. Zupełnie samodzielnie i bez żadnych zarzutów organizuje swoją pracę 52% ankietowanych. Następne 40% również w zasadzie samodzielnie potrafi zorganizować swoją pracę, choć czasem zdarzają się drobne zastrzeżenia. Tylko 8% badanych potrzebna jest pomoc, a ich praca wymaga stałego wglądu i dozoru.

Mimo dość wysokich ocen pracy absolwentów ich osiągnięcia w pracy zawodowej zostały ocenione jako przeciętne (75%) i niewielkie (12%). Wynika to niewątpliwie z wysokich wymagań stawianych zarówno przez kadrę kierowniczą i dowódczą, jak również przez samych funkcjonariuszy i społeczeństwo. Bezpieczeństwo państwa jest ogromnie ważne dla każdego z jego obywateli, dlatego wymagania wobec pracy wspomnianych służb są i powinny być wysokie.

Przy analizie wspomnianych tu wyników badań należy wskazać również dwa skrajne tj. brak osiągnięć zauważono u 5% absolwentów, natomiast 8% osiąga w swojej pracy duże sukcesy. Osiągnięcia te ściśle łączą się ze wzorowym wywiązywaniem się z obowiązków służbowych.

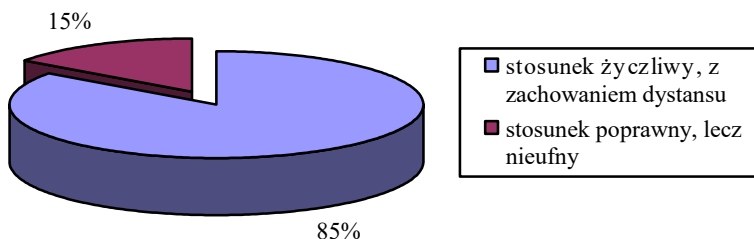
Przedmiotem oceny przełożonych były również: dyscyplina w pracy, stosunek do przełożonych oraz kolegów badanej grupy absolwentów. Ocenę dyscypliny w pracy przedstawia tabela 6.

Tabela 6 Ocena dyscypliny w pracy badanych absolwentów w opinii przełożonych

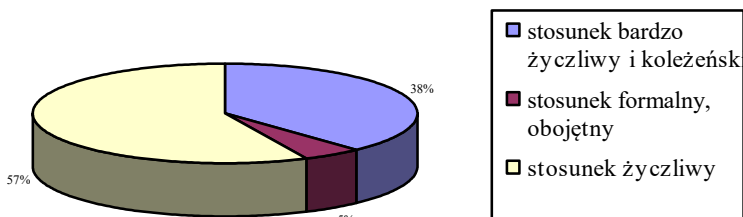
Ocena dyscypliny	Ilość wskazań	
	N	%
Bez zarzutu	32	80,0
Są zastrzeżenia, mimo że nie ma upomnień	5	12,0
Zdarzają się czasem wykroczenia	3	8,0
<b>RAZEM</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>

Nie pozostaje nic innego, jak przyznać, że badana grupa funkcjonariuszy okazała się bardzo zdyscyplinowana w wykonywaniu obowiązków służbowych. Taka sytuacja zdaje się być normalna i oczywista w środowisku mundurowym.

Kolejne wyniki badań, które zostaną zaprezentowane, łączą się z aksjologiczną stroną osobowości absolwentów. Dotyczą bowiem kontaktów interpersonalnych zarówno w układzie poziomym, jak i pionowym. Dane te łączą się z efektywnością szkolenia zawodowego, bowiem istnieją możliwości sprawdzenia spełnienia przez ośrodek i całą organizację procesu dydaktycznego funkcji wychowawczej w czasie pobytu słuchaczy w ośrodku. Zapowiedziane informacje prezentują dwa diagramy (nr 1 i 2).



Rys. 1. Stosunek absolwentów do przełożonych



Rys. 2. Stosunek absolwentów do kolegów

Zaprezentowane dane jednoznacznie wskazują na poprawny stosunek i relacje między badanymi absolwentami a ich przełożonymi i kolegami w pracy. Wzajemne relacje są przede wszystkim oparte na życzliwości oraz w zależności od grupy oddziaływań koleżeńskie lub z zachowaniem dystansu.

Można więc oczekiwać, że praca wykonywana w tak odpowiednich warunkach będzie efektywna i będzie spełniała oczekiwania odbiorców tej pracy, jak i ją wykonujących. Praca wykonywana w sprzyjających warunkach dostarczy lepszych opinii o przygotowaniu pracowników do jej wykonywania – a więc pozytywne osądy o efektywności danego ośrodka szkolenia zawodowego.

Wypowiadający się bezpośredni przełożeni absolwentów Centrum Szkolenia zamieścili w swoich wypowiedziach również inne uwagi dotyczące pracy zawodowej absolwentów. W przypadku absolwentów II etapu Studium Służby Granicznej statystycznie rzecz ujmując uwag tych było więcej. Wynika to z faktu, że na ilość wszystkich uwag (6) aż 4 dotyczą pozytywnych aspektów pracy absolwentów. Znalazły się wśród nich następujące pochwały:

- absolwent zdyscyplinowany, sumienny,
- potrafiący kierować zespołem ludzi,
- wysokie oceny otrzymywane w trakcie i na zakończenie szkolenia zawdzięcza własnej pracy, inteligencji i ambicji.

Wśród uwag krytycznych, dotyczących już absolwentów obu rodzajów szkolenia znalazły się między innymi:

- absolwent po ukończeniu SSG praktycznie nie dysponuje wiadomościami pozwalającymi na samodzielną i w pełni skuteczną pracę,
- brak umiejętności pisania na maszynie,
- absolwent po ukończeniu SSG wymaga określonego nadzoru ze strony przełożonych,
- przeznaczają zbyt mało czasu na samokształcenie i pogłębianie wiedzy z danej dziedziny.

Z tych, na szczęście nielicznych, głosów wysuwa się ogólna uwaga, skierowana do organizatorów szkolenia zawodowego – aby w trakcie realizacji procesu dydaktycznego zwrócić uwagę na samodzielność funkcjonariuszy oraz zwiększyć nacisk na zdyscyplinowanie i samodzielne myślenie.

Jak wspomniano, niekorzystne głosy, które się pojawiły mimo swej „śladowości”, wskazują na występowanie danego zjawiska choć w niewielkim nasileniu. Nie należy więc dopuścić, aby nabrały one większych rozmiarów, a raczej skupić się na zlikwidowaniu obecnie istniejących niedociągnięć.

Nieocenionym źródłem wiedzy na temat efektywności szkolenia są opinie absolwentów o organizacji systemu dydaktyczno-wychowawczego w Centrum Szkolenia Straży Granicznej w Kętrzynie. Wartość toku kształcenia organizowanego w ośrodku szkolenia określona zostanie w kolejnym artykule na podstawie opinii słuchaczy o procesie dydaktycznym realizowanym w trakcie szkoleń, w których uczestniczyli.

**Lucyna Sikorska**

CS SG w Kętrzynie

## DYLEMATY MORALNE W PRACY ZAWODOWEJ FUNKCJONARIUSZY STRAŻY GRANICZNEJ, cz. II

Jest to druga część pracy (pierwsza część ukazała się we wcześniejszym biuletynie), w której zaprezentowano opinię funkcjonariuszy w kwestii wpływu specyfiki pracy, a także panujących w niej stosunków interpersonalnych na powstawanie i przeżywanie dylematów moralnych w pracy zawodowej funkcjonariusza Straży Granicznej.

### Specyfika pracy funkcjonariuszy Straży Granicznej

W artykule tym poddano analizie opinię funkcjonariuszy na temat wpływu specyfiki pracy w Straży Granicznej na życie funkcjonariuszy, a także zanalizowano stresogenne miejsca pracy, jej atmosferę, możliwości rozwoju i obawy z tym związane. Czynnikiem różnicującymi, jakimi posłużono się podczas badania wyników, były płeć i miejsce zamieszkania.

Tabela 1. Najbardziej stresogenne jednostki organizacyjne w Straży Granicznej

Lp.	W których jednostkach organizacyjnych zdaniem Pani/Pana praca jest najbardziej stresogenna i przyczynia się do powstawania dylematów moralnych?	Płeć funkcjonariuszy				Ogółem	%
		Kobiety	%	Mężczyźni	%		
1.	strażnica	1	<b>2,2</b>	9	<b>20,0</b>	10	<b>11,1</b>
2.	przejście graniczne	40	<b>88,9</b>	33	<b>73,3</b>	73	<b>81,1</b>
3.	pododdziały – praca z ludźmi	4	<b>8,9</b>	2	<b>4,4</b>	6	<b>6,7</b>
4.	służby logistyczne – sztab	0	–	1	<b>2,2</b>	1	<b>1,1</b>
Ogółem		45	100,0	45	100,0	90	100,0

Źródło: obliczenia własne

Analizując problematykę jednostek organizacyjnych, które najbardziej przyczyniają się do powstawania u funkcjonariuszy dylematów moralnych w Straży Granicznej stwierdzam, iż w opinii zdecydowanej większości ogółu badanych 81,1% są to przejścia graniczne, zaś 11,1% wskazała na strażnice. Opinia w tym temacie kobiet i mężczyzn jest prawie jednakowa, z tą tylko różnicą, iż co piąty mężczyzna wskazał również strażnice jako stresogenne jednostki organizacyjne Straży Granicznej.

Tabela 2. Czynniki kształtujące właściwe postawy moralne

Lp.	Co zdaniem Pani/Pana decyduje o kształtowaniu właściwych postaw moralnych wśród funkcjonariuszy	Płeć funkcjonariuszy				Ogółem	%
		Kobiety	%	Mężczyźni	%		
1.	działalność duszpasterska i zajęcia z etyki	1	<b>2,2</b>	1	<b>2,2</b>	2	<b>2,2</b>
2.	wartości wyniesione z domu rodzinnego	34	<b>75,6</b>	28	<b>62,3</b>	62	<b>68,9</b>
3.	doświadczenie życiowe	6	<b>13,3</b>	11	<b>24,4</b>	17	<b>18,9</b>
4.	przykład osobisty w pracy i poza nią	3	<b>6,7</b>	3	<b>6,7</b>	6	<b>6,7</b>
5.	własne przemyślenia	1	<b>2,2</b>	2	<b>4,4</b>	3	<b>3,3</b>
Ogółem		45	100,0	45	100,0	90	100,0

Źródło: obliczenia własne

Zagłębiając się w problematykę czynników decydujących o kształtowaniu się właściwych postaw moralnych można zaobserwować, iż zdaniem 2/3 ogółu funkcjonariuszy największy wpływ wywierają wartości wyniesione z domu rodzinnego, co 5 wskazał doświadczenie życiowe, a tylko 6,7% przykład osobisty w pracy i poza nią. W opinii ponad 3/4 kobiet i 2/3 mężczyzn najważniejsze okazały się wartości wyniesione z domu rodzinnego, doświadczenie życiowe wskazał co czwarty mężczyzna i 13,3% kobiet. Przykład osobisty w pracy i poza nią uklasował się na trzecim miejscu.

Tabela 3A. Czynniki kształtujące właściwe postawy moralne

Lp.	Co zdaniem Pa- ni/Pana decyduje o kształtowaniu właściwych postaw moralnych wśród funkcjonariuszy SG?	Miejsce zamieszkania funkcjonariuszy						Ogół- łem	%
		Wieś	%	Mia- sto do 15 tys.	%	Mia- sto po- wyżej 15 tys.	%		
1.	działalność duszpa- sterska i zajęcia z etyki	0	-	1	<b>4,2</b>	1	<b>2,3</b>	2	<b>2,2</b>
2.	wartości wyniesione z domu rodzinnego	17	<b>73,9</b>	13	<b>54,2</b>	32	<b>74,4</b>	62	<b>68,9</b>
3.	doświadczenia ży- ciowe	4	<b>17,5</b>	6	<b>25,0</b>	7	<b>16,3</b>	17	<b>18,9</b>
4.	przykład osobisty w pracy i poza nią	1	<b>4,3</b>	2	<b>8,3</b>	3	<b>7,0</b>	6	<b>6,7</b>
5.	własne przemyślenia	0	-	3	<b>12,5</b>	1	<b>2,3</b>	4	<b>4,4</b>
Ogółem		23	100,0	24	100,0	43	100,0	90	100,0

Źródło: obliczenia własne

Dokonując analizy uzyskanych danych należy stwierdzić, że wartości wyniesione z domu rodzinnego okazały się czynnikiem najważniejszym dla prawie 3/4 badanych w grupach zamieszkujących wieś i miasto powyżej 15 tys., a także dla ponad połowy z grupy zamieszkującej miasta do 15 tys. W tej grupie doświadczenie życiowe zostało uwzględnione przez co czwartego badanego, i w grupach pozostałych (wieś 17,5% i miasto powyżej 15 tys. 16,3%). Trzeci czynnik – przykład osobisty w pracy i poza nią – został najbardziej wytypowany tylko w grupie zamieszkującej miasta powyżej 15 tys. 8,3%.

Na pytanie otwarte, w którym dano możliwość swobodnego, pisemnego wypowiedzenia się w kwestii *czynników wpływających na satysfakcję lub dysatisfakcję z wykonywanej pracy*, do najczęściej pojawiających się odpowiedzi należały te, które wskazywały na ogólną satysfakcję z wykonywanej pracy, jednak respondenci wskazywali też na czynniki, które tę satysfakcję osłabiają, a zaliczyć do nich należy: nadmiar obowiązków, brak uznania ze strony przełożonych oraz zbyt małe fundusze na polepszenie warunków pracy.

A oto najciekawsze wypowiedzi będące zarazem najbardziej reprezentatywnymi w tej kwestii:

- ◆ „Często zasuwam jak koń (nawet po godzinach), a mój przełożony jeszcze nigdy nie powiedział mi pochwały”.
- ◆ „Przełożeni nie chcą nas chwalić ponieważ boją się, że możemy ich wygryźć ze stanowisk. A czasem wystarczy tylko dobre słowo, nic więcej”.
- ◆ „Denerwuje mnie ogólny brak pieniędzy, za każdym bzdetem trzeba latać, aby wydebić trochę grosza – najlepiej jakbyśmy sami wszystko kupowali”.
- ◆ „Wszystko czasami się psuje, a wówczas pojawia się problem pieniędzy”.
- ◆ „Zdarza się, że muszę ciągnąć służbę za kogoś ze zmiany, a potem są trudności żeby otrzymać dzień wolny”.
- ◆ „Dobre słowo czasami więcej zdziała niż rozkaz”.
- ◆ „Ogólnie, to jestem bardzo zadowolony z pracy, jednak czasami wkurza mnie to, że ludzie chętniej opowiadają o twoich niepowodzeniach niż o sukcesach, a przecież jak mówi przysłowie – ten się nie myli, kto nic nie robi”.
- ◆ „Czasami jest taki szum i zamieszanie, że nie wiadomo od czego zacząć, trzeba się śpieszyć i wysłuchiwać skarg niezadowolonych ludzi, a przecież i w pracy (szczególnie bardzo odpowiedzialnej) należy mi się odpoczynek.”

Tabela 4. Wpływ klimatu i efektywności pracy na powstawanie dylematów moralnych

Lp.	Które czynniki związane z klimatem oraz efektywnością pracy zdaniem Pani/Pana decydują o powstawaniu dylematów moralnych?	Płeć funkcjonariuszy				Ogółem	%
		Kobiety	%	Mężczyźni	%		
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	ograniczenie aktywności	0	–	0	–	0	–
2.	zbyt mały udział w decydowaniu	1	<b>2,2</b>	0	–	1	<b>1,1</b>



1	2	3	4	5	6	7	8
3.	nieadekwatna ocena wyników pracy	26	<b>57,8</b>	14	<b>31,1</b>	40	<b>44,4</b>
4.	przeciążenie zadaniami	5	<b>13,4</b>	9	<b>20,0</b>	14	<b>16,7</b>
5.	niedobór materiałów i środków wspomagających pracę	9	<b>20,0</b>	13	<b>28,9</b>	22	<b>24,5</b>
6.	nienormowany czas pracy	2	<b>4,4</b>	9	<b>20,0</b>	11	<b>12,2</b>
7.	podległość służbowa	1	<b>2,2</b>	0	–	1	<b>1,1</b>
Ogółem		45	100,0	45	100,0	90	100,0

Źródło: obliczenia własne

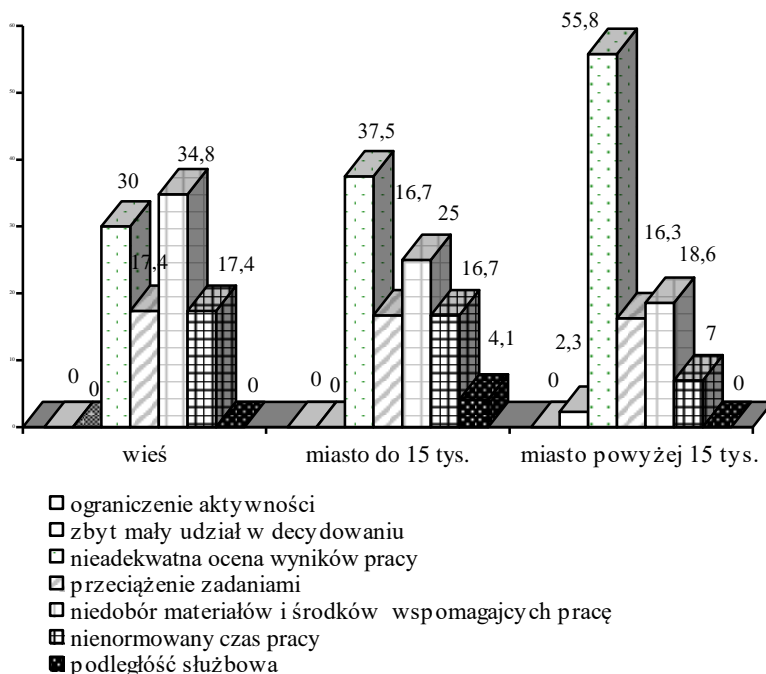
Tabela 4A. Wpływ klimatu i efektywności pracy na powstawanie dylematów moralnych

Lp.	Które czynniki związane z klimatem oraz efektywnością pracy zdaniem Pani/Pana decydują o powstawaniu dylematów moralnych?	Miejsce zamieszkania funkcjonariuszy						Ogółem	%
		Wieś	%	Miasto do 15 tys.	%	Miasto powyżej 15 tys.	%		
1.	ograniczenie aktywności	0	-	0	-	0	-	0	-
2.	zbyt mały udział w decydowaniu	0	-	0	-	1	<b>2,3</b>	1	<b>2,2</b>
3.	nieadekwatna ocena wyników pracy	7	<b>30,4</b>	9	<b>37,5</b>	24	<b>55,8</b>	40	<b>44,4</b>
4.	przeciążenie zadaniami	4	<b>17,4</b>	4	<b>16,7</b>	7	<b>16,3</b>	15	<b>16,7</b>
5.	niedobór materiałów i środków wspomagających pracę	8	<b>34,8</b>	6	<b>25,0</b>	8	<b>18,6</b>	22	<b>24,5</b>
6.	nienormowany czas pracy	4	<b>17,4</b>	4	<b>16,7</b>	3	<b>7,0</b>	11	<b>12,2</b>
7.	podległość zawodowa	0	-	1	<b>4,1</b>	0	-	1	<b>1,1</b>
Ogółem		23	100,0	24	100,0	43	100,0	90	100,0

Źródło: obliczenia własne

## Wykres 1.

Czynniki decydujące o powstawaniu dylematów moralnych w opinii funkcjonariuszy Straży Granicznej zróżnicowane miejscem zamieszkania



Źródło: tabela 4A

Zdaniem prawie połowy ogółu badanych o powstawaniu dylematów moralnych decyduje nieadekwatna ocena wyników pracy, drugim czynnikiem (w opinii 1/4 funkcjonariuszy) jest niedobór materiałów i środków wspomagających pracę, a następnie przeciążenie zadaniami (16,7%) i nienormowany czas pracy (12,2%). Rozpatrując te wyniki pod względem płci stwierdzam, iż w opinii większości kobiet szczególnie decydującym czynnikiem okazała się nieadekwatna ocena wyników pracy, zaś ten sam czynnik wskazał jedynie co trzeci mężczyzna. Za niedoborem materiałów i środków opowiedziała się co piąta funkcjonariuszka i pra-

wie co trzeci mężczyzna. Zaś przeciążenie zadaniami ważne jest w opinii co piątego mężczyzny i tylko 13,4% kobiet.

Szczególnie godne uwagi wydają się wypowiedzi słuchaczy zróżnicowane miejscem zamieszkania, większość zamieszkująca miasta powyżej 15 tys. stanowczo opowiedziała się za nieadekwatną oceną wyników pracy, następnie co piąty wskazał na niedobór materiałów i środków, a w opinii 16,7% na trzecim miejscu znalazło się przeciążenie zadaniami. Ponad 1/3 funkcjonariuszy reprezentujących miasto do 15 tys. uznało nieadekwatną ocenę wpływającą na klimat w pracy i przyczyniającą się do powstawania dylematów moralnych, co czwarty z ankietowanych opowiedział się za niedoborem materiałów i środków, natomiast przeciążenie zadaniami i nienormowany czas pracy okazał się ważnym czynnikiem dla 16,7%. Prawie co trzeci funkcjonariusz mieszkający na wsi stwierdził, iż niedobór materiałów i środków wpływa na klimat i efektywność pracy, z niewielką różnicą wskazali także na nieadekwatną ocenę. Przeciążenie zadaniami i nienormowany czas okazał się istotny dla 17,4% ankietowanych.

Tabela 5. Opinia funkcjonariuszy o własnej drodze rozwojowej w SG

Lp.	Jak ocenia Pani/Pan swoją drogę rozwojową w Straży Granicznej?	Płeć funkcjonariuszy				Ogółem	%
		Kobiety	%	Mężczyźni	%		
1.	za wolna	3	<b>6,7</b>	8	<b>17,8</b>	11	<b>12,2</b>
2.	zbyt szybka	1	<b>2,2</b>	0	–	1	<b>1,1</b>
3.	brak perspektyw rozwojowych	2	<b>4,4</b>	4	<b>8,9</b>	6	<b>6,7</b>
4.	brak możliwości wpływu na jej przebieg	22	<b>48,9</b>	20	<b>44,4</b>	42	<b>46,7</b>
5.	ograniczenia stwarzane przez przełożonych	13	<b>28,9</b>	10	<b>22,2</b>	23	<b>25,5</b>
6.	niepewność pracy	4	<b>8,9</b>	3	<b>6,7</b>	7	<b>7,8</b>
Ogółem		45	100,0	45	100,0	90	100,0

Źródło: obliczenia własne

Rozpatrując ogólne wyniki respondentów w kwestii oceny swej drogi rozwojowej w Straży Granicznej należy stwierdzić, iż prawie połowa wskazała na brak możliwości wpływu na jej przebieg, zaś co czwarty wskazał na ograniczenia stwarzane przez przełożonych. W opinii prawie połowy kobiet to brak możliwości wpływu na przebieg rozwoju jest istotnym czynnikiem, prawie 1/3 tej grupy opowiedziało się za ograniczeniami stwarzanymi przez przełożonych. W grupie mężczyzn opinia w tej kwestii była bardzo zbliżona z tą tylko różnicą, że co piąty z nich zaznaczył zbyt wolną drogę rozwoju.

Tabela 5A. Opinia funkcjonariuszy o własnej drodze rozwojowej w SG

Lp.	Jak ocenia Pani/Pan swoją drogę rozwojową w Straży Granicznej?	Miejsce zamieszkania funkcjonariuszy						Ogółem	%
		Wieś	%	Miasto do 15 tys.	%	Miasto powyżej 15 tys.	%		
1.	za wolna	5	<b>21,7</b>	2	<b>8,3</b>	4	<b>9,3</b>	11	<b>12,2</b>
2.	zbyt szybka	0	–	0	–	1	<b>2,3</b>	1	<b>1,1</b>
3.	brak perspektyw rozwojowych	0	–	3	<b>12,5</b>	3	<b>7,0</b>	6	<b>6,7</b>
4.	brak możliwości wpływu na jej przebieg	9	<b>39,2</b>	13	<b>54,2</b>	20	<b>46,5</b>	42	<b>46,7</b>
5.	ograniczenia stwarzane przez przełożonych	7	<b>30,4</b>	6	<b>25,0</b>	10	<b>23,3</b>	23	<b>25,5</b>
6.	niepewność pracy	2	<b>8,7</b>	0	–	5	<b>11,6</b>	7	<b>7,8</b>
Ogółem		23	100,0	24	100,0	43	100,0	90	100,0

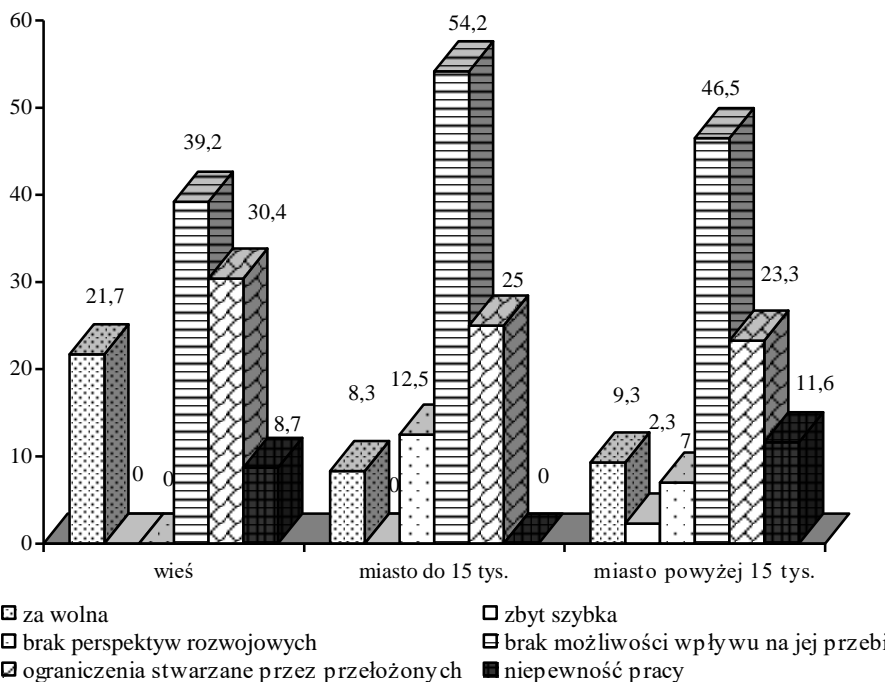
Źródło: obliczenia własne

Analizując opinię funkcjonariuszy na temat drogi rozwoju zawodowego z punktu widzenia miejsca zamieszkania należy stwierdzić, iż występuje tu zróżnicowanie. Prawie połowa funkcjonariuszy reprezentujących miasto powyżej 15 tys. wypowiedziała się za brakiem możliwości wpływu, niecała 1/4 wskazała ograniczenia stwarzane przez przełożo-

nych, a 11,6% z nich niepewność pracy, 9,3% zaznaczyła rozwój drogi zawodowej jako wolny. Większość ankietowanych mieszkających w miastach do 15 tys. także stwierdziła brak możliwości wpływu, a co czwarty ankietowany wskazał ograniczenia stwarzane przez przełożonych. Prawie 40% zamieszkujących wieś również stwierdza brak możliwości wpływu na drogę rozwojową w pracy zawodowej, co trzeci wskazuje ograniczenia stwarzane przez przełożonych, a 21,7% ankietowanych z tej grupy stwierdziło, że jest ona zbyt wolna.

### Wykres 2.

Rozwój drogi zawodowej w opinii funkcjonariuszy Straży Granicznej zróżnicowanych miejscem zamieszkania



Źródło: tabela 5A

Tabela 6. Obawy funkcjonariuszy związane z pracą zawodową

Lp.	Czego Pani/Pan najbardziej obawia się w czasie służby (pracy)?	Płeć funkcjonariuszy				Ogółem	%
		Kobiety	%	Mężczyźni	%		
1.	zwolnienia	20	<b>44,4</b>	19	<b>42,2</b>	39	<b>43,3</b>
2.	ukarania dyscyplinarnego	21	<b>46,7</b>	19	<b>42,2</b>	40	<b>44,4</b>
3.	przeniesienia na inne stanowisko	4	<b>8,9</b>	7	<b>15,6</b>	11	<b>12,3</b>
Ogółem		45	100,0	45	100,0	90	100,0

Źródło: obliczenia własne

Tabela 6A. Obawy funkcjonariuszy związane z pracą zawodową

Lp.	Czego Pani/Pan najbardziej obawia się w czasie służby (pracy)?	Miejsce zamieszkania funkcjonariuszy						Ogółem	%
		Wieś	%	Miasto do 15 tys.	%	Miasto powyżej 15 tys.	%		
1.	zwolnienia	12	<b>52,2</b>	14	<b>58,3</b>	13	<b>30,2</b>	39	<b>43,3</b>
2.	ukarania dyscyplinarnego	8	<b>34,8</b>	9	<b>37,5</b>	23	<b>53,5</b>	40	<b>44,4</b>
3.	przeniesienia na inne stanowisko	3	<b>13,0</b>	1	<b>4,2</b>	7	<b>16,3</b>	11	<b>12,3</b>
Ogółem		23	100,0	24	100,0	43	100,0	90	100,0

Źródło: obliczenia własne

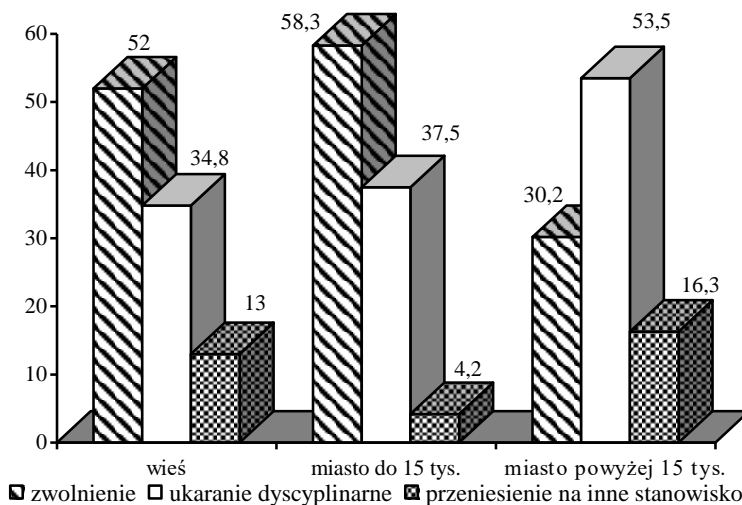
Analizując wypowiedzi ogółu ankietowanych na temat obaw związanych z pracą zawodową można zaobserwować, iż co 2 badany najbardziej obawia się ukarania dyscyplinarnego i zwolnienia ze służby. Przeniesienia na inne stanowisko obawia się 12,3%. Rozpatrując tę kwestię poprzez płeć badanych należy stwierdzić, iż nie stanowi to istotnej różnicy przy analizie uzyskanych wyników. Na uwagę jedynie zasługuje wskazanie przeniesienia na inne stanowisko przez 15,6% mężczyzn.

Dokonując analizy wyników ankietowanych mieszkających w miastach powyżej 15 tys. zauważam, że większość tej grupy najbardziej obawia się ukarania dyscyplinarnego, 1/3 zwolnienia, a 16,3% przeniesienia na inne stanowisko. Opinia respondentów z miast do 15 tys. i wsi

jest nieco inna – większość najbardziej obawia się zwolnienia, 1/3 z tych grup ukarania dyscyplinarnego.

Wykres 3.

Obawy funkcjonariuszy Straży Granicznej związane ze służbą (pracą) zróżnicowane miejscem zamieszkania



Źródło: tabela 6A

Tabela 7. Obawy funkcjonariuszy związane z użyciem środków przymusu bezpośredniego

Lp.	Czy występują u Pani/Pana obawy przed użyciem środków przymusu bezpośredniego (siły fizycznej, broni) – zasada minimalizacji skutków?	Płeć funkcjonariuszy				Ogółem	%
		Kobiety	%	Mężczyźni	%		
1.	tak	14	<b>31,1</b>	10	<b>22,2</b>	24	<b>26,7</b>
2.	nie	16	<b>35,6</b>	30	<b>66,7</b>	46	<b>51,1</b>
3.	nie mam zdania	15	<b>33,3</b>	5	<b>11,1</b>	20	<b>22,2</b>
Ogółem		45	100,0	45	100,0	90	100,0

Źródło: obliczenia własne

Rozważając wypowiedzi funkcjonariuszy na temat ich obaw przed użyciem środków przymusu bezpośredniego należy stwierdzić, iż co drugi badany nie posiada obaw, mniej niż 1/3 deklarowała ich występowanie, a prawie co piąty nie mógł określić swego stanowiska w tej kwestii. Jednak przy rozpatrywaniu tego problemu ze względu na płęć wyłania się zróżnicowanie: 2/3 mężczyzn stanowczo stwierdziło, iż nie posiada obaw przed użyciem środków przymusu bezpośredniego, prawie co piąty wskazywał na ich występowanie, a 11,1% nie miało zdania w tej kwestii. Kobiety w swoich wypowiedziach okazały się mniej zdecydowane, ich opinia w tej kwestii została podzielona prawie równomiernie na wszystkie warianty pytania.

Podczas badań specyfiki pracy funkcjonariusza wyłania się ogólny obraz, w którym krystalizują się najbardziej reprezentatywne, najistotniejsze poglądy badanej grupy.

Z wypowiedzi tych należy wnioskować, iż:

- ◆ W opinii zdecydowanej większości funkcjonariuszy najbardziej strogą jednostką organizacyjną są przejścia graniczne, miejsce zamieszkania i płęć nie są istotnym czynnikiem różnicującym opinię.
- ◆ Kształtowaniu właściwych postaw moralnych w większości decydują wartości wyniesione z domu rodzinnego – taką opinię prezentowało ponad 2/3 ogółu badanych, w tym 3/4 kobiet i 2/3 mężczyzn oraz 3/4 funkcjonariuszy zamieszkujących miasta powyżej 15 tys. i wieś.
- ◆ W pytaniu otwartym, w którym dano możliwość swobodnego, pisemnego wypowiedzenia się w kwestii czynników wpływających na satysfakcję lub dyssatysfakcję z wykonywanej pracy, najczęściej pojawiającymi się odpowiedziami były te, które wskazywały na ogólną satysfakcję z wykonywanej pracy. Respondenci ogólnie stwierdzali, że są usatysfakcjonowani z pracy, jednak czasami dokuczają im: nadmiar obowiązków, brak uznania ze strony przełożonych oraz brak funduszy.
- ◆ Na efektywność pracy i powstawanie dylematów moralnych w opinii prawie połowy badanych największy wpływ ma nieadekwatna ocena wyników pracy, co piąty wskazał niedobór materiałów i środków. Zbliżony pogląd prezentowały kobiety i osoby mieszkające w miastach powyżej 15 tys., u co piątego mężczyzny i ankietowanych



mieszkających na wsi niedobór materiałów i środków wspomagających pracę powoduje powstawanie dylematów moralnych.

- ◆ Prawie połowa ankietowanych stwierdziła, iż nie ma wpływu na rozwój swej drogi zawodowej w Straży Granicznej, co czwarty wskazywał na ograniczenia stwarzane przez przełożonych, a szczególnie funkcjonariuszy mieszkający na wsi (prawie 1/3).
- ◆ W czasie służby (pracy) funkcjonariusze (ponad 40%) najbardziej obawiają się ukarania dyscyplinarnego oraz zwolnienia ze służby. Różnicę w opinii prezentuje grupa mieszkająca na wsi i w miastach do 15 tys. Ponad połowa tej grupy bardziej obawia się zwolnienia niż ukarania dyscyplinarnego.
- ◆ Ponad połowa ogółu badanych stwierdziła, iż nie obawia się użycia środków przymusu bezpośredniego (w szczególności taką opinię prezentowało 2/3 mężczyzn), zdanie kobiet w tej kwestii było zróżnicowane i niejednoznaczne.

### Stosunki interpersonalne w pracy zawodowej

Analizie poddano opinię funkcjonariuszy w zakresie wpływu stosunków interpersonalnych na powstawanie dylematów moralnych w pracy zawodowej, sposoby radzenia sobie z dylematami, poruszono też kwestię wykorzystywania władzy przez przełożonych oraz niedogodności i uciążliwości powstające podczas służby. Wyniki rozpatrzono według czynników różnicujących, takich jak płeć i wiek.

Tabela 8. Opinia funkcjonariuszy na temat atmosfery w środowisku pracy

Lp.	Jak określił(a)by Pani/Pan atmosferę w swoim środowisku pracy?	Płeć funkcjonariuszy				Ogółem	%
		Kobiety	%	Mężczyźni	%		
1.	koleżeńska	6	<b>13,3</b>	11	<b>24,5</b>	17	<b>18,9</b>
2.	dobra (poprawna)	15	<b>33,3</b>	9	<b>20,0</b>	24	<b>26,7</b>
3.	na średnim poziomie	21	<b>46,7</b>	22	<b>48,9</b>	43	<b>47,8</b>
4.	raczej zła	3	<b>6,7</b>	2	<b>4,4</b>	5	<b>5,5</b>
5.	zła	0	–	1	<b>2,2</b>	1	<b>1,1</b>
Ogółem		45	100,0	45	100,0	90	100,0

Źródło: obliczenia własne

Z analizy wskazań ankietowanych na temat atmosfery, jaka panuje w ich środowisku pracy, wyłania się ogólna opinia reprezentowana przez prawie połowę grupy, iż znajduje się ona na średnim poziomie. Jako dobrą (poprawną) określiła ją nieco ponad 1/4, na koleżeńską atmosferę wskazało 18,9%, a 5,5% na raczej złą.

Z punktu widzenia czynnika różnicującego, jakim jest płeć, należy stwierdzić, iż prawie połowa mężczyzn opowiedziała się za średnim poziomem, co czwarty za koleżeńską atmosferą i 1/5 za dobrą. W opinii niecałej połowy kobiet jest to poziom średni, 1/3 typowała dobrą atmosferę, a 13,3% koleżeńską, za raczej złą atmosferą opowiedziało 6,7% badanych.

Tabela 8A. Motywy wyboru zawodu w opinii funkcjonariuszy SG

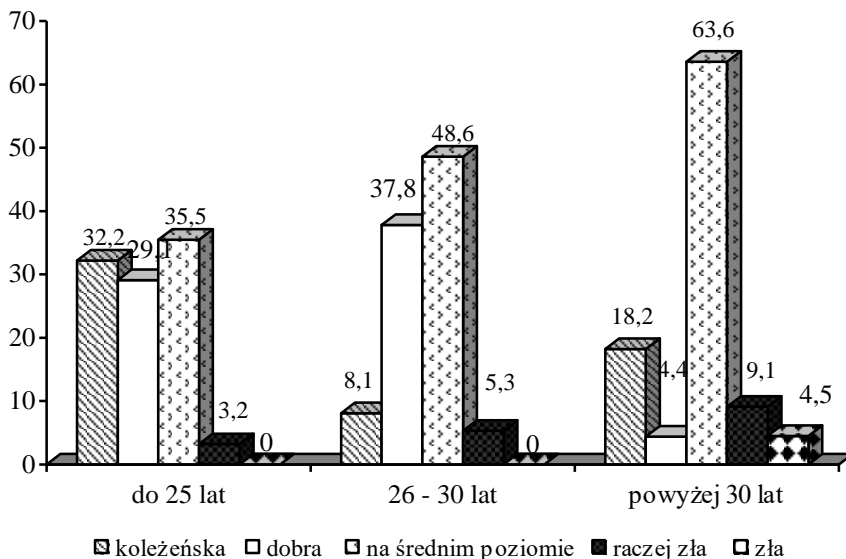
Lp.	Jak określił(a)by Pani/Pan atmosferę w swoim środowisku pracy?	Wiek funkcjonariuszy						Ogółem	%
		do 25 lat	%	26-30 lat	%	powyżej 30 lat	%		
1.	koleżeńska	10	<b>32,2</b>	3	<b>8,1</b>	4	<b>18,2</b>	17	<b>18,9</b>
2.	dobra (poprawna)	9	<b>29,1</b>	14	<b>37,8</b>	1	<b>4,4</b>	24	<b>26,7</b>
3.	na średnim poziomie	11	<b>35,5</b>	18	<b>48,6</b>	14	<b>63,6</b>	43	<b>47,8</b>
4.	raczej zła	1	<b>3,2</b>	2	<b>5,3</b>	2	<b>9,1</b>	5	<b>5,5</b>
5.	zła	0	–	0	–	1	<b>4,5</b>	1	<b>1,1</b>
Ogółem		31	100,0	37	100,0	22	100,0	90	100,0

Źródło: obliczenia własne

Analizując wyniki wyraźnie uwidacznia się obraz, iż 2/3 funkcjonariuszy z grupy wiekowej powyżej 30 lat opowiadało się za średnim poziomem atmosfery pracy. W grupie do 26-30 lat prawie połowa wskazała średni poziom, co trzeci dobrą atmosferę. Grupa najmłodsza cechowała się najbardziej pozytywną opinią w tej kwestii: nieco więcej niż co trzecia osoba wskazywała średni poziom, niewiele mniejszy procent (32,2%) uważał atmosferę za koleżeńską, a 29,1% dobrą.

Wykres 4.

Opinia funkcjonariuszy w różnym wieku na temat atmosfery w środowisku pracy



Źródło: tabela 8A

Tabela 9. Wykorzystywanie władzy przez przełożonych w opinii funkcjonariuszy

Lp.	Czy w pracy zawodowej spotyka się Pani/Pan z wykorzystywaniem władzy przez przełożonych?	Płeć funkcjonariuszy				Ogółem	%
		Kobiety	%	Mężczyźni	%		
1.	tak	29	<b>64,4</b>	24	<b>53,3</b>	53	<b>58,9</b>
2.	nie	7	<b>15,6</b>	17	<b>37,8</b>	24	<b>26,7</b>
3.	nie mam zdania	9	<b>20,0</b>	4	<b>8,9</b>	13	<b>14,4</b>
Ogółem		45	100,0	45	100,0	90	100,0

Źródło: obliczenia własne

Zdaniem prawie 60% ogółu badanych spotykają się oni z wykorzystywaniem władzy przez przełożonych, natomiast 1/4 nie stwierdziła takiego faktu, nie miało zdania na ten temat 14,4% funkcjonariuszy. Prawie 3/4 kobiet prezentowało bardziej stanowczy osąd, iż spotykają się z wykorzystywaniem władzy przez przełożonych, co piąta słuchaczka nie miała zdania w tej kwestii. Natomiast niewiele ponad połowa mężczyzn jest zdania, że występuje wykorzystywanie władzy przez przełożonych w pracy zawodowej, nieco ponad 1/3 nie stwierdza takiego faktu, a 8,9% tej grupy nie ma zdania na ten temat.

Tabela 9A. Wykorzystywanie władzy przez przełożonych w opinii funkcjonariuszy SG

Lp.	Czy w pracy zawodowej spotyka się Pani/Pan z wykorzystywaniem władzy przez przełożonych?	Wiek funkcjonariuszy						Ogółem	%
		do 25 lat	%	26-30 lat	%	powyżej 30 lat	%		
1.	tak	15	<b>48,4</b>	25	<b>67,6</b>	13	<b>56,1</b>	53	<b>58,9</b>
2.	nie	11	<b>35,5</b>	8	<b>21,6</b>	5	<b>22,7</b>	24	<b>26,7</b>
3.	nie mam zdania	5	<b>16,1</b>	4	<b>10,9</b>	4	<b>18,2</b>	13	<b>14,4</b>
Ogółem		31	100,0	37	100,0	22	100,0	90	100,0

Źródło: obliczenia własne

Badając uzyskane wyniki pod względem wieku funkcjonariuszy można stwierdzić, że są one w miarę porównywalne do ogólnych. Zauważalna jest tylko różnica, iż prawie połowa funkcjonariuszy w wieku do 25 lat stwierdziła, że spotyka się w pracy z wykorzystywaniem władzy przez przełożonych, co trzeci nie spotykał się z wykorzystywaniem władzy, a prawie 16.1% nie miało opinii w tej kwestii. W grupie wiekowo średniej 2/3 badanych wskazało na *tak*, zaś prawie 1/5 na *nie*, tylko 10,9% grupy nie miało zdania w tej sprawie. W grupie powyżej 30 lat nieco ponad połowa spotykała się z wykorzystywaniem władzy, prawie 1/4 osób stanowczo stwierdziła, iż nie występują takie sytuacje, a 18,2% nie miało zdania na ten temat.

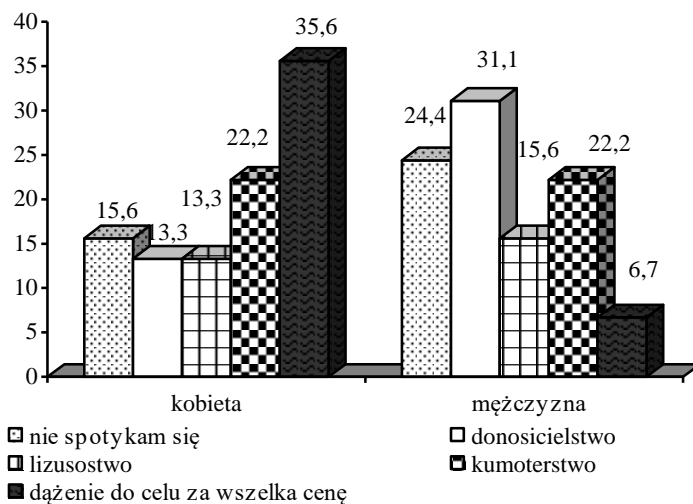
Tabela 10. Opinia badanych na temat nieformalnych stosunków panujących w pracy

Lp.	Czy spotyka się Pani/Pan z nieformalnymi stosunkami w pracy zawodowej (czyli zasadą „cel uświęca środki”)?	Płeć funkcjonariuszy				Ogółem	%
		Kobiety	%	Mężczyźni	%		
1.	nie spotykam się	7	<b>15,6</b>	11	<b>24,4</b>	18	<b>20,0</b>
2.	donosicielstwo	6	<b>13,3</b>	14	<b>31,1</b>	20	<b>22,2</b>
3.	lizusostwo (służalczość)	6	<b>13,3</b>	7	<b>15,6</b>	13	<b>14,4</b>
4.	kumoterstwo	10	<b>22,2</b>	10	<b>22,2</b>	20	<b>22,2</b>
5.	dążenie do celu za wszelką cenę	16	<b>35,6</b>	3	<b>6,7</b>	19	<b>21,2</b>
Ogółem		45	100,0	45	100,0	90	100,0

Źródło: obliczenia własne

## Wykres nr 5.

Opinia kobiet i mężczyzn na temat nieformalnych stosunków spotykanych w pracy zawodowej



Źródło: tabela 10

Analizując ogół wypowiedzi zawartych w tabeli należy stwierdzić, że 1/5 badanych nie spotkała się z nieformalnymi stosunkami panującymi w pracy zawodowej, zaś osąd pozostałych prezentował prawie równomiernie pozostałe warianty, tylko lizusostwo zostało wskazane jako nie spotykane zbyt często (14,4%). Natomiast 1/3 kobiet stwierdziła, iż spotkała się w pracy z dążeniem do celu za wszelką cenę, co piąta wskazała kumoterstwo, a donosicielstwo i lizusostwo wskazało 13,3%. 15,6% kobiet nie spotkało się z nieformalnymi stosunkami panującymi w pracy zawodowej. Natomiast 1/3 mężczyzn wskazała na donosicielstwo, następnie 1/4 opowiedziała się za kumoterstwem, 15,6% za lizusostwem. W tej grupie prawie co czwarty badany uważa, że nie spotyka się z nieformalnymi stosunkami w pracy zawodowej.

Tabela 10A. Opinia badanych na temat nieformalnych stosunków panujących w pracy

Lp.	Czy spotyka się Pani/Pan z nieformalnymi stosunkami w pracy zawodowej (czyli zasada cel uświęca środki)?	Wiek funkcjonariuszy						Ogółem	%
		do 25 lat	%	26-30 lat	%	powyżej 30 lat	%		
1.	nie spotykam się	6	<b>19,3</b>	8	<b>21,6</b>	4	<b>18,2</b>	18	<b>20,0</b>
2.	donosicielstwo	11	<b>35,6</b>	7	<b>18,9</b>	2	<b>9,1</b>	20	<b>22,2</b>
3.	lizusostwo (służalczość)	3	<b>9,7</b>	7	<b>18,9</b>	3	<b>13,6</b>	13	<b>14,4</b>
4.	kumoterstwo	6	<b>16,1</b>	10	<b>27,1</b>	4	<b>18,2</b>	19	<b>21,2</b>
5.	dążenie do celu za wszelką cenę	5	<b>16,1</b>	10	<b>27,1</b>	4	<b>18,2</b>	19	<b>21,2</b>
Ogółem		31	100,0	37	100,0	22	100,0	90	100,0

Źródło: obliczenia własne

Podczas analizy opinii osób zróżnicowanych pod względem wieku widać podział w wypowiedziach funkcjonariuszy. 40% najstarszej grupy typowało kumoterstwo jako nieformalne stosunki w pracy zawodowej, prawie co piąty badany wskazał dążenie do celu za wszelką cenę lub nie spotkał się z tym problemem. W grupie wiekowej od 26 do 30 lat prawie

1/4 opowiedziała się za dążeniem do celu za wszelką cenę, 1/5 wskazała donosicielstwo i lizusostwo, a prawie co szósty nie spotkał się z takimi problemami. W opinii 1/3 grupy najmłodszej donosicielstwo okazało się najczęściej spotykanymi stosunkami nieformalnymi, a co 5 ankietowany wskazał kumoterstwo, następnie dążenie do celu za wszelką cenę, prawie co piąty ankietowany nie spotkał się z nieformalnymi stosunkami.

Tabela 11. Trudności napotymane w pracy zawodowej przez funkcjonariuszy

Lp.	Czy spotyka się spotyka się Pani/Pan w pracy zawodowej z:	Płeć funkcjonariuszy				Ogółem	%
		Kobiety	%	Mężczyźni	%		
1.	niejasnością i sprzecznością celów	13	<b>28,9</b>	12	<b>26,7</b>	25	<b>27,8</b>
2.	wymaganiami zbyt wygórowanymi wobec możliwości	12	<b>26,7</b>	17	<b>37,7</b>	29	<b>32,2</b>
3.	przeciążeniem roli i odpowiedzialności	13	<b>28,9</b>	8	<b>17,8</b>	21	<b>23,3</b>
4.	nie spotykam się	7	<b>15,5</b>	8	<b>17,8</b>	15	<b>16,7</b>
Ogółem		45	100,0	45	100,0	90	100,0

Źródło: obliczenia własne

Badając wskazania funkcjonariuszy dotyczące analizowanej problematyki należy stwierdzić, iż prawie 1/3 ogółu wskazała zbyt wygórowane wymagania wobec możliwości, 27,8% niejasność i sprzeczność celów, prawie co czwarty przeciążenie rolą i odpowiedzialnością, a 16,7% nie spotkało się z powyższymi niedogodnościami. Zdaniem 28,9% kobiet najczęściej spotykają się one z niejasnością i sprzecznością celów oraz przeciążeniem roli i odpowiedzialności. Zbyt wygórowane wymagania wobec możliwości wskazało 26,7%. Co 3 mężczyzna najczęściej spotyka się w pracy ze zbyt wygórowanymi wymaganiami wobec możliwości, następnie co 4 wskazał niejasność i sprzeczność celów, 17,8% zaznaczyło przeciążenie roli i odpowiedzialności a wypowiedź *nie spotykam się* wskazało osiem osób.

Tabela 11A. Trudności napotymane w pracy zawodowej przez funkcjonariuszy

Lp.	Czy spotyka się Pani/Pan w pracy zawodowej z:	Wiek funkcjonariuszy						Ogółem	%
		do 25 lat	%	26-30 lat	%	powyżej 30 lat	%		
1.	niejasnością i sprzecznością celów	11	<b>35,5</b>	12	<b>32,4</b>	2	<b>9,1</b>	25	<b>27,8</b>
2.	wymaganiami zbyt wygórowanymi wobec możliwości	10	<b>32,3</b>	12	<b>32,4</b>	7	<b>31,8</b>	29	<b>32,2</b>
3.	przeciążeniem roli i odpowiedzialności	5	<b>16,1</b>	9	<b>24,4</b>	7	<b>31,8</b>	21	<b>23,3</b>
4.	nie spotykam się	5	<b>16,1</b>	4	<b>10,8</b>	6	<b>27,3</b>	15	<b>16,7</b>
Ogółem		31	100,0	37	100,0	22	100,0	90	100,0

Źródło: obliczenia własne

Dokonując analizy uzyskanych wyników pod względem czynnika różnicującego, jakim jest wiek ankietowanych, należy stwierdzić, iż w grupie najmłodszej ponad 1/3 funkcjonariuszy spotyka się z niejasnością i sprzecznością celów, prawie co trzeci z wygórowanymi wymaganiami wobec możliwości, a 16,1% z przeciążeniem roli i odpowiedzialności. Taka sama liczba osób stwierdziła, że także nie spotyka się z wymienionymi niedogodnościami w pracy zawodowej. W grupie średniej 26-30 lat co trzecia osoba opowiedziała się za niejasnością i sprzecznością celów oraz wygórowanymi wymaganiami. Co trzeci ankietowany w wieku powyżej 30 lat najczęściej spotykał się w pracy z wygórowanymi wymaganiami i przeciążeniem roli i odpowiedzialności, prawie co czwarty nie spotykał się z takimi sytuacjami.

Rozpatrując wskazania ogółu ankietowanych na temat sposobu odreagowywania przez nich niepowodzeń należy stwierdzić, iż prawie co czwarty opowiedział się za całkowitym wyciszeniem (zamknięciem się w sobie) i hobby, następnie 16,7% badanych wskazało uprawianie sportu (intensywny wysiłek), obniżenie poziomu wykonywania obowiązków w pracy i w domu wytypowało 12,2%, niepowodzenia odreagowuje na innej osobie 10,0%. Najmniej głosów oddano na ignorowanie problemu,



sprawdzenie się w innych dziedzinach. Picie alkoholu nie jest zdaniem funkcjonariuszy sposobem na odreagowywanie niepowodzeń. Z wypowiedzi funkcjonariuszek wynika, iż prawie 1/3 najchętniej całkowicie wycisza się (zamyka się w sobie), 1/5 odreagowuje poprzez hobby, 15,5% odreagowuje na innej osobie, natomiast 13,3% stosuje intensywny wysiłek fizyczny. Zdaniem prawie co czwartego badanego mężczyzny najlepszym sposobem odreagowania niepowodzeń jest hobby, co piąty intensywnie ćwiczy lub wycisza się (zamyka się w sobie), 15,5% tej grupy stwierdza obniżenie poziomu wykonywania obowiązków w pracy i w domu.

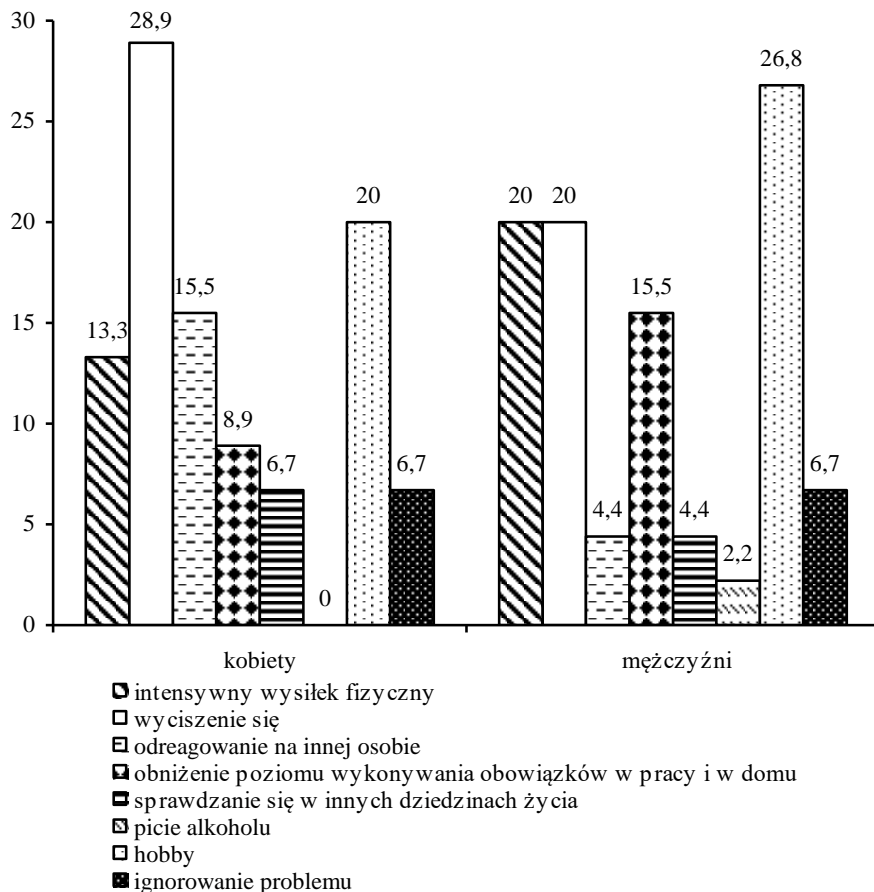
Tabela 12. Sposoby odreagowywania niepowodzeń w pracy i poza nią

Lp.	W jaki sposób Pani/Pan odreagowuje niepowodzenia w pracy i w życiu osobistym?	Płeć funkcjonariuszy				Ogółem	%
		Kobiety	%	Mężczyźni	%		
1.	przez intensywny wysiłek fizyczny, np. uprawianie sportu	6	<b>13,3</b>	9	<b>20,0</b>	15	<b>16,7</b>
2.	poprzez całkowite wyciszenie się (zamknięcie się w sobie)	13	<b>28,9</b>	9	<b>20,0</b>	22	<b>24,4</b>
3.	odreagowanie na innej osobie	7	<b>15,5</b>	2	<b>4,4</b>	9	<b>10,0</b>
4.	obniżenie poziomu wykonywania obowiązków w pracy i w domu	4	<b>8,9</b>	7	<b>15,5</b>	11	<b>12,2</b>
5.	poprzez próby sprawdzenia się w innych dziedzinach życia	3	<b>6,7</b>	2	<b>4,4</b>	5	<b>5,5</b>
6.	picie alkoholu	0	–	1	<b>2,2</b>	1	<b>1,1</b>
7.	hobby	9	<b>20,0</b>	12	<b>26,8</b>	21	<b>23,4</b>
8.	ignorowanie problemu	3	<b>6,7</b>	3	<b>6,7</b>	6	<b>6,7</b>
Ogółem		45	100,0	45	100,0	90	100,0

Źródło: obliczenia własne

Wykres 6.

Sposoby odreagowywania niepowodzeń w pracy i życiu osobistym



Źródło: tabela 12

Analizując wyniki pod względem zróżnicowania wiekowego można zaobserwować, iż prawie 1/3 grupy najmłodszej (do 25 lat) odreagowuje niepowodzenia poprzez uprawianie hobby, ponad 1/4 przez intensywny wysiłek fizyczny, 12,9% całkowicie wycisza się. Co trzeci funkcjonariusz w wieku 26-30 lat preferuje całkowite wyciszenie się i odreagowuje

niepowodzenia poprzez hobby, a 13,6% intensywnie ćwiczy. W grupie najstarszej najczęściej spotykaną formą odreagowywania niepowodzeń jest całkowite wyciszenie się wskazane przez prawie co czwartą osobę, 18,2% opowiedziało się za odreagowaniem na innej osobie oraz zauważyło obniżenie poziomu wykonywanych obowiązków w pracy i w domu, natomiast 13,6% intensywnie ćwiczy, aby przezwyciężyć niepowodzenia.

Tabela 12A. Sposoby odreagowywania niepowodzeń w pracy i poza nią

Lp.	W jaki sposób Pani/Pan odreagowuje niepowodzenia w pracy i w życiu osobistym?	Wiek funkcjonariuszy						Ogółem	%
		do 25 lat	%	26-30 lat	%	powyżej 30 lat	%		
1.	przez intensywny wysiłek fizyczny, np. uprawianie sportu	7	<b>22,6</b>	5	<b>13,6</b>	3	<b>13,6</b>	15	<b>16,7</b>
2.	poprzez całkowite wyciszenie się (zaknięcie się w sobie)	4	<b>12,9</b>	12	<b>32,4</b>	6	<b>27,3</b>	22	<b>24,4</b>
3.	odreagowanie na innej osobie	2	<b>6,4</b>	3	<b>8,1</b>	4	<b>18,2</b>	9	<b>10,0</b>
4.	obniżenie poziomu wykonywania obowiązków w pracy i w domu	3	<b>9,7</b>	4	<b>10,8</b>	4	<b>18,2</b>	11	<b>12,2</b>
5.	poprzez próby sprawdzenia się w innych dziedzinach życia	2	<b>6,4</b>	1	<b>2,7</b>	2	<b>9,1</b>	5	<b>5,5</b>
6.	picie alkoholu	1	<b>3,2</b>	0	–	0	–	1	<b>1,1</b>
7.	hobby	9	<b>29,1</b>	11	<b>29,7</b>	1	<b>4,5</b>	21	<b>23,4</b>
8.	ignorowanie problemu	3	<b>9,7</b>	1	<b>2,7</b>	2	<b>9,1</b>	6	<b>6,7</b>
Ogółem		31	100,0	37	100,0	22	100,0	90	100,0

Źródło: obliczenia własne

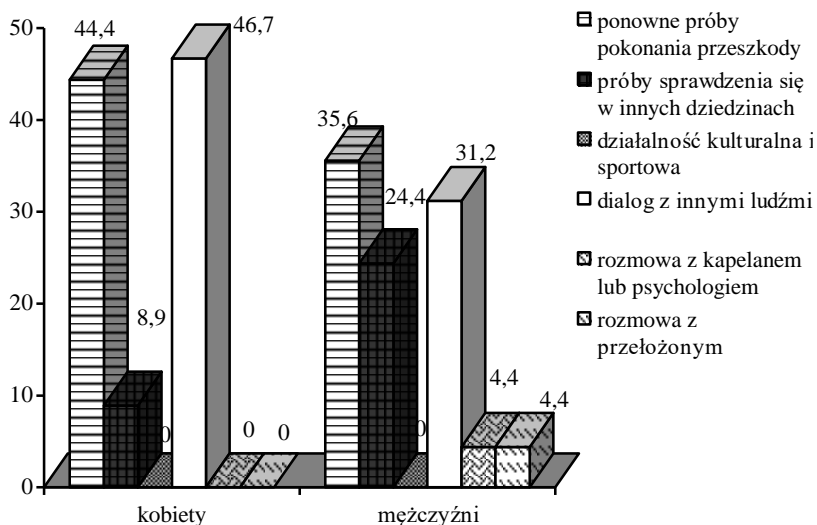
Tabela 13. Opinia badanych na temat najlepszego pokonywania niepowodzeń

Lp.	W jaki sposób zdaniem Pani/Pana funkcjonariusz SG powinien przewyższać niepowodzenia w pracy i życiu osobistym?	Płeć funkcjonariuszy				Ogółem	%
		Kobiety	%	Mężczyźni	%		
1.	poprzez ponowne próby pokonania tej samej przeszkody, niepowodzenia	20	<b>44,4</b>	16	<b>35,6</b>	36	<b>40,0</b>
2.	poprzez próby sprawdzenia się w innych dziedzinach (zmiana pracy, stanowiska)	4	<b>8,9</b>	11	<b>24,4</b>	15	<b>16,7</b>
3.	poprzez uczestnictwo i działalność kulturalną i sportową	0	–	0	–	0	–
4.	poprzez dialog z innymi ludźmi (rodzina, współpracownicy)	21	<b>46,7</b>	14	<b>31,2</b>	35	<b>38,9</b>
5.	poprzez rozmowę z kapelanem lub psychologiem	0	–	2	<b>4,4</b>	2	<b>2,2</b>
6.	poprzez rozmowę z przełożonym	0	–	2	<b>4,4</b>	2	<b>2,2</b>
Ogółem		45	100,0	45	100,0	90	100,0

Źródło: obliczenia własne

Wnosząc z ogółu wypowiedzi zaobserwowano, iż w opinii 40% słuchaczy najlepszym sposobem przewyższania niepowodzeń jest ponowne pokonanie tej samej przeszkody, w opinii 38,9% rozmowa z innymi ludźmi, 16,7% wskazało na próbę sprawdzenia się w innych dziedzinach. W opinii prawie połowy grupy funkcjonariuszek dialog z innymi ludźmi powinien służyć przewyższaniu niepowodzeń w pracy i życiu osobistym i ponowne pokonanie tej samej przeszkody. Ponad 1/3 funkcjonariuszy za najistotniejsze uważała ponowne próby pokonania tej samej przeszkody oraz dialog z innymi, co czwarty ankietowany uznał za właściwsze sprawdzenie się w innych dziedzinach.

Wykres 7.  
Sposoby pokonywania niepowodzeń



Źródło: tabela 13

Tabela 13A. Opinia badanych na temat najlepszego sposobu pokonywania niepowodzeń

Lp.	W jaki sposób zdaniem Patfcbnm0 ni/Pana funkcjonariusz SG powinien przezwyciężać niepowodzenia w pracy i życiu osobistym	Wiek funkcjonariuszy						Ogółem	%
		do 25 lat	%	26-30 lat	%	powyżej 30 lat	%		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	poprzez ponowne próby pokonania tej samej przeszkody, niepowodzenia	14	<b>45,2</b>	18	<b>48,6</b>	4	<b>18,2</b>	36	<b>40,0</b>

2.	poprzez próby sprawdzenia się w innych dziedzinach (zmiana pracy, stanowiska)	6	<b>19,3</b>	3	<b>8,1</b>	6	<b>27,3</b>	15	<b>16,7</b>
3.	poprzez uczestnictwo i działalność kulturalną i sportową	0	–	0	–	0	–	0	–
4.	poprzez dialog z innymi ludźmi (rodzina, współpracownicy)	10	<b>32,2</b>	14	<b>37,9</b>	11	<b>50,0</b>	35	<b>38,9</b>
5.	poprzez rozmowę z kapłanem lub psychologiem	0	–	1	<b>2,7</b>	1	<b>4,5</b>	2	<b>2,2</b>
6.	poprzez rozmowę z przełożonym	1	<b>3,2</b>	1	<b>2,7</b>	0	–	2	<b>2,2</b>
Ogółem		31	100,0	37	100,0	22	100,0	90	100,0

Źródło: obliczenia własne

W opinii niecałej połowy ankietowanych w wieku do 25 lat ponowne pokonanie tej samej przeszkody jest właściwym sposobem na niepowodzenia w pracy i życiu osobistym, zdaniem prawie 1/3 jest to dialog z innymi, a co piąty wybrał sprawdzanie się, ale w innych dziedzinach. W grupie 26-30 lat prawie połowa respondentów uznała za najwłaściwszy sposób ponowne pokonanie tej samej przeszkody, a 1/3 dialog z innymi. Połowa grupy reprezentującej wiek powyżej 30 lat stanowczo stwierdziła, iż dialog z innymi ludźmi (rodzina, współpracownicy) to najlepsza forma przewycięzania niepowodzeń, ponad 1/4 typowała sprawdzenie się w innych dziedzinach, za ponownym pokonaniem tej samej przeszkody opowiedziało się 18,2%. Zdaniem ogółu słuchaczy rozmowa z kapłanem bądź też z przełożonym nie jest najlepszym sposobem na przewycięzanie niepowodzeń.

Tabela 14. Opinia badanych na temat osoby kompetentnej przy rozwiązywaniu problemów

Lp.	Do kogo zwrócił(a)by się Pani/Pan o poradę i wsparcie podczas rozwiązywania problemów?	Płeć funkcjonariuszy				Ogółem	%
		Kobiety	%	Mężczyźni	%		
1.	psychologa	2	<b>4,4</b>	4	<b>9,0</b>	6	<b>6,7</b>
2.	kapelana (księdza)	1	<b>2,2</b>	2	<b>4,4</b>	3	<b>3,3</b>
3.	przełożonego	1	<b>2,2</b>	3	<b>6,7</b>	4	<b>4,4</b>
4.	współpracownika	0	–	7	<b>15,5</b>	7	<b>7,8</b>
5.	osoby bliskiej (rodzina, znajomi)	38	<b>84,5</b>	22	<b>48,9</b>	60	<b>66,7</b>
6.	do nikogo	3	<b>6,7</b>	7	<b>15,5</b>	10	<b>11,1</b>
Ogółem		45	100,0	45	100,0	90	100,0

Źródło: obliczenia własne

Tabela 14A. Opinia badanych na temat osoby najwłaściwszej do pomocy przy rozwiązywaniu problemów

Lp.	Do kogo zwrócił(a)by się Pani/Pan o poradę i wsparcie podczas rozwiązywania problemów?	Wiek funkcjonariuszy						Ogółem	%
		do 25 lat	%	26-30 lat	%	powyżej 30 lat	%		
1.	psychologa	2	<b>6,4</b>	2	<b>5,4</b>	2	<b>9,1</b>	6	<b>6,7</b>
2.	kapelana (księdza)	2	<b>6,4</b>	1	<b>2,7</b>	0	–	3	<b>3,3</b>
3.	przełożonego	1	<b>3,2</b>	2	<b>5,4</b>	1	<b>4,5</b>	4	<b>4,4</b>
4.	współpracownika	3	<b>9,7</b>	3	<b>8,1</b>	1	<b>4,5</b>	7	<b>7,8</b>
5.	osoby bliskiej (rodzina, znajomi)	19	<b>61,4</b>	25	<b>67,6</b>	16	<b>72,8</b>	60	<b>66,7</b>
6.	do nikogo	4	<b>12,9</b>	4	<b>10,8</b>	2	<b>9,1</b>	10	<b>11,1</b>
Ogółem		31	100,0	37	100,0	22	100,0	90	100,0

Źródło: obliczenia własne

Analizując uzyskane wyniki należy stwierdzić, iż w opinii 2/3 badanych pomocna przy rozwiązywaniu problemów najlepsza jest osoba bliska (rodzina, znajomi), 11,1% oświadczyło, że nie potrzebuje nikogo do porady. W opinii zdecydowanej większości kobiet (84,5%) osoba bliska

wydaje się być najwłaściwszą, do której zwróciłyby się o poradę i wsparcie, inne odpowiedzi nie otrzymały istotnej liczby głosów. Prawie połowa grupy mężczyzn również wskazała na osobę bliską jako najlepszą do zwrócenia się o poradę i wsparcie, 15,5% stwierdziło, iż do nikogo by się nie zwróciło, ewentualnie do współpracownika, tylko 9% z tej grupy poprosiłyby o poradę psychologa, na dalszym miejscu znalazł się przełożony i kapelan.

Analizując wyniki pod względem wieku respondentów stwierdzono, iż nie jest on istotnym czynnikiem różnicującym opinię badanych. We wszystkich grupach wiekowych zdecydowanie *osoba bliska* okazała się najlepszym doradcą podczas rozwiązywania problemów. Na drugim miejscu we wszystkich grupach uklasował się pogląd, iż nie zwrócono by się o poradę i wsparcie do nikogo, funkcjonariusze sami rozwiązywali by nurtujące ich problemy i dylematy moralne.

Podczas badań stosunków interpersonalnych w pracy zawodowej funkcjonariusza wyłania się ogólny obraz, w którym krystalizują się najbardziej reprezentatywne, najistotniejsze poglądy badanej grupy.

Z wypowiedzi tych należy wnioskować, iż:

- ◆ Zdaniem prawie połowy słuchaczy atmosfera w pracy jest na średnim poziomie, prawie co czwarty badany uważa ją za dobrą (poprawną), najbardziej zdecydowaną opinię na temat średniego poziomu atmosfery panującej w pracy prezentowało 2/3 funkcjonariuszy w wieku powyżej 30 lat; płeć w znikomym stopniu różnicuje opinię badanych.
- ◆ Ponad połowa ankietowanych słuchaczy stwierdziła, iż w pracy zawodowej spotyka się z wykorzystywaniem władzy przez przełożonych. Szczególnie taką opinię prezentowało 2/3 kobiet i 2/3 funkcjonariuszy w wieku 26-30 lat oraz ponad połowa w wieku powyżej 30 lat.
- ◆ Nieformalne stosunki panujące w pracy zawodowej to donosicielstwo i kumoterstwo w opinii co 5 funkcjonariusza, a także dążenie do celu za wszelką cenę. Co piąta osoba stwierdziła, iż nie spotyka się w pracy z nieformalnymi stosunkami; jednak w rozróżnieniu na płeć wyłania się odmiennosc zdania: 1/3 kobiet była zdania, iż spotyka się w pracy z dążeniem do celu za wszelką cenę, zaś 1/3 męż-



czyżn spotykała się z donosicielstwem. Funkcjonariusze z najmłodszej grupy wiekowej i grupy 26-30 lat jako nieformalne stosunki w pracy zawodowej wskazali dążenie do celu za wszelką cenę, natomiast ankietowani w wieku ponad 30 lat kumoterstwo.

- ◆ W opinii 1/3 funkcjonariuszy w pracy zawodowej spotykają się z wymaganiami zbyt wygórowanymi w stosunku do możliwości. 1/4 wskazała na niejasność i sprzeczność celów oraz przeciążenie rolą i odpowiedzialnością; płeć w znikomym stopniu różnicuje opinię badanych; 1/3 funkcjonariuszy do lat 25 i 25-30 lat w pracy zawodowej najczęściej spotyka się z niejasnością i sprzecznością celów oraz wygórowanymi wymaganiami wobec możliwości. 1/3 funkcjonariuszy powyżej 30 lat wskazało na wygórowane wymagania wobec możliwości oraz przeciążenie roli i odpowiedzialności.
- ◆ Najczęstszymi sposobami odreagowania niepowodzeń w pracy i życiu osobistym jest w opinii 1/4 ogółu całkowite wyciszenie się (zamknięcia się w sobie) oraz hobby. Ponad 1/4 kobiet i 1/3 funkcjonariuszy w wieku powyżej 30 lat stosują całkowite wyciszenie się, aby odreagować niepowodzenia, natomiast ponad 1/4 mężczyzn i funkcjonariuszy w wieku do 25 lat chętnie poświęca czas na uprawianie hobby.
- ◆ Zdaniem 40% ogółu badanych najlepszym sposobem w jaki funkcjonariusz **powinien** przezwyciężać niepowodzenia w pracy i życiu osobistym jest ponowne pokonanie tej samej przeszkody oraz dialog z innymi ludźmi, takimi jak rodzina i współpracownicy. Praktycznie czynniki takie jak płeć i wiek nie różnicowały opinii ankietowanych, jedynie połowa grupy osób powyżej 30 roku życia opowiedziała się za dialogiem z innymi ludźmi jako najlepszą drogą przezwyciężania niepowodzeń, a także 1/3 wskazała na próby sprawdzenia się w innych dziedzinach np. zmiana stanowiska pracy.
- ◆ Zdaniem 2/3 ogółu badanych funkcjonariuszy najlepszą osobą, do której zwróciliby się o wsparcie podczas rozwiązywania problemów, jest ktoś bliski (rodzina lub znajomi), 11,1% stwierdziła, iż nie prosiłaby o poradę nikogo. Należy stwierdzić, że czynniki takie jak płeć i wiek nie różnicowały opinii ankietowanych w tej kwestii.

W prezentowanym artykule problematyka dylematów moralnych tworzących się w pracy zawodowej funkcjonariuszy Straży Granicznej została zaprezentowana częściowo, ponieważ jest to bardzo obszerne i zróżnicowane zagadnienie, które ulega ciągłym zmianom. Dlatego uważam, iż przeprowadzone przeze mnie badania nie wyczerpały problemu. Aby w przyszłości wyciągnąć zdecydowane wnioski lub przedstawić kompletny obraz, należy ponowić badania z uwzględnieniem zmieniającej się rzeczywistości. Prezentowane badania miały charakter sondażowy – mogą, a nawet powinny stać się przyczynkiem do dalszej analizy tej problematyki, gdyż jak pokazały odpowiedzi respondentów przeżywają oni dylematy moralne związane ze służbą. Porównanie tych wyników z innymi mogłoby dostarczyć interesujących spostrzeżeń, które mogłyby zostać wykorzystane w dalszej pracy na rzecz niwelowania powstałych rozterek i dylematów na gruncie pracy zawodowej funkcjonariuszy Straży Granicznej.

**mjr mgr Alfred Bialic**

CS SG w Kętrzynie

## TWÓRCZOŚĆ I TWÓRCZE DZIAŁANIE CZŁOWIEKA

Motto:

*„Wielkie umysły zawsze napotykały gwałtowny sprzeciw ze strony przeciętnych”.*

Albert Einstein

Miniony wiek okazał się szczególnie pod względem twórczych osiągnięć ludzkości w różnych dziedzinach życia. Szczególnie widoczne to było na wielu polach nauki. Olbrzymi szok cywilizacyjny, którego dokonała ludzkość w XX wieku, niemożliwy by był jednak bez twórczego podejścia do dorobku ludzkości z poprzednich wieków.

Wiek XX nazywany początkiem ery kosmosu, był także wiekiem najokrutniejszych wojen, masowej eksterminacji ludności przez zwalczające się państwa z użyciem broni jądrowej włącznie. Niezwykłym osiągnięciem na polu elektronicznych technologii informatycznych bogatej „Północy” towarzyszyły klęski głodu, skrajnej nędzy i chorób (a nawet terroryzmu w skali apokaliptycznej) biednego „Południa”.

Twórczy potencjał ludzkości używany był więc nie zawsze dla jej dobra. Niejednokrotnie przyczyniał się do rozszerzania obszarów zła. Twórcze osiągnięcia jednych zamiast ułatwiać życie, czynić je szczęśliwszym, stawały się przyczyną niepotrzebnych cierpień i nieszczęść drugich.

Polski filozof i psycholog Jarosław Rudniański uważa, że: „Jeśli epoka jest dla człowieka, dla świata groźna – to wymaga ona właśnie twórczości, nawet maksimum twórczości”<sup>1</sup>, i to twórczości określonej, tj. twórczości skierowanej przeciwko temu, co nazywamy Złem, czyli przeciwko temu, co zagraża naszemu życiu i rozwojowi.

Według Aleksandry Tokarz „**twórczość** jest działalnością człowieka przynoszącą rezultaty obiektywnie lub/i subiektywnie nowe i wartościowe, we

---

<sup>1</sup> J. Rudniański, *Między Dobrem a Złem*, Nasza Księgarnia, Warszawa 1985, s. 143.

wszystkich dziedzinach życia, zwłaszcza w nauce, sztuce i kulturze”<sup>2</sup>.

Przedstawiciel psychologii amerykańskiej Paul G. Zimbardo z kolei uważa, że „zgodnie z najbardziej rozpowszechnioną definicją, **twórczość** polega na występowaniu niepospolitych czy niezwykłych, lecz stosownych reakcji”<sup>3</sup>.

Na gruncie współczesnej psychologii badania z tego zakresu tematycznego zainicjował w 1949 r. J.P. Guilford, wygłaszając na forum Amerykańskiego Towarzystwa Psychologicznego wykład pt. „Twórczość”.

Rodzime badania twórczości rozpoczęły się dwadzieścia lat później wraz z opublikowaniem dwu monografii Z. Pietrasińskiego i A. Strzałeckiego, będące podsumowaniem dotychczasowych dociekań na ten temat. Wynika z nich, że twórczość (inaczej kreatywność), to działalność stopniowalna i systematyczna. Podstawowe prawidłowości dotyczące tej działalności określa Zbigniew Paleski:<sup>4</sup>

1. Twórczość to działanie, którego rezultatem są nowe, nie istniejące i mające społeczną wartość wytwory materialne (obiektywne) lub duchowe (subiektywne).
2. Poza nielicznymi wyjątkami (twórczość artystyczna) twórca nie jest specjalnym gatunkiem człowieka, u którego zachodzą swoiste procesy i który ma wrodzone zdolności. Każdy zdrowy człowiek może być człowiekiem twórczym.
3. Twórca nie tworzy rzeczy absolutnie nowych; opierając się na wiedzy i doświadczeniach społecznych, tworzy nowe kombinacje, zestawienia i całości. Dlatego warunkiem twórczości jest posiadanie dużej wiedzy z danej dziedziny.
4. Twórczości nie można sprowadzać tylko do aktywności intelektualnej, gdyż angażuje ona całą osobowość człowieka. Istotnymi komponentami twórczości są: wrażliwość zmysłowa i spostrzegawczość, uwaga, wyobrażenia i pamięć, sprawność myślenia,

---

<sup>2</sup> A. Tobiarz, Twórczość, [w:] *Encyklopedia psychologii*, red. Wł. Szewczuk, Fundacja Innowacja, Warszawa 1998, s. 907.

<sup>3</sup> P.G. Zimbardo, F.L. Ruch, *Psychologia i życie*, PWN, Warszawa 1996, s. 212.

<sup>4</sup> Z. Paleski, *Wprowadzenie do psychologii ogólnej*, Warszawa 1988, s. 253-254.

- zainteresowania, motywy i wiele cech charakteru (wytrwałość, energia, odwaga, niezrażanie się trudnościami itp.).
5. Twórczość uwarunkowana jest z reguły długotrwałą i intensywną pracą oraz uporczywością w dążeniu do znalezienia rozwiązania; każde „oślnienie” lub „natchnienie” z reguły poprzedzone jest długotrwałym wysiłkiem.
  6. Bardzo istotnym warunkiem twórczości jest posiadanie cechy, którą można nazwać *giętkością umysłu*. Polega ona na umiejętności przystosowania się do nowych warunków, na nieschematycznym postępowaniu oraz na zdolności do zmiany myślenia.
  7. Duże znaczenie dla działalności twórczej ma również wiedza o *zasadach dobrej roboty*. Chodzi o znajomość całego warsztatu tworzenia, dobrą organizację pracy, właściwe planowanie itp.

Konkludując, należy podkreślić, że twórczość w sensie psychologicznym nie jest jakimś zjawiskiem wyjątkowym, charakterystycznym tylko dla wybranych jednostek, lecz czymś, co jest dane każdemu człowiekowi w mniejszym lub większym stopniu występującym przez niemal całe jego życie.

## Myślenie i działanie twórcze

„*Cogito, ergo sum*”.

(*Myślę, więc jestem*)

Kartezjusz

Siła człowieka (z łac. *homo sapiens* – zwierzę myślące), to siła każdego działania. Poprzedza je zawsze *myślenie*, które „jest najbardziej złożoną czynnością, jaką wykonują istoty ludzkie”<sup>5</sup>.

Według E.R. Hilgarda **myślenie twórcze** (produktywne) „wykorzystuje umiejętność krytycznego myślenia nie dla zbadania poprawności dowodu, lecz dla wytworzenia czegoś, co jest zarówno nowe, jak i wartościowe. Aktem twórczym jest odkrycie czegoś nieznanego poprzednio,

---

<sup>5</sup> P.G. Zimbardo, F.L. Ruch, op. cit., s. 178.

wynalezienie czegoś, co służy pewnemu celowi, lub stworzenie czegoś w dziedzinie literatury, sztuki lub muzyki”<sup>6</sup>.

Z definicji tej wynika, że autor dość jednostronnie traktuje omawiany proces, którego efektem jest stworzenie czegoś nowego, nieznanego.

Nieco przystępniejszą definicję podaje Włodzimierz Szewczuk: „**myślenie produktywne** (myślenie twórcze), myślenie w sytuacjach zadaniowych, problemowych przy ich rozwiązywaniu, a także w sytuacjach przejmowania (w procesie nauczania, w toku lektury) nowej wiedzy”<sup>7</sup>.

Można wreszcie powiedzieć, że myślenie *twórcze*, czyli aktywne, to jeden z dwu rodzajów myślenia abstrakcyjnego (pojęciowego), które dalej możemy podzielić na dwa rodzaje:

1. **A l g o r y t m i c z n e** – to myślenie analityczne odbywające się według ściślejszych reguł logicznych, uwzględniające wszystkie możliwe warianty rozwiązania i sprawdzenie ich skuteczności. Przykładem takiego myślenia jest postępowanie dyżurnego operacyjnego strażnicy po ogłoszeniu alarmu do pościgu za przestępcą granicznym. Sytuacje tego typu wymagają za każdym razem wykonania ściśle określonych czynności instrukcyjnych i to w należytej kolejności. Niemniej jednak każdorazowo obiekt pościgu jest inny, inne miejsce przekroczenia granicy, inna pora roku, doby, pogoda, itd., co wymusza konieczność wypracowania (wymyślenia) optymalnego sposobu ujęcia sprawcy przestępstwa.
2. **H e u r y s t c z n e** (z grec. *heurisco* – znajdują), to myślenie intuicyjne, odkrywcze i nieschematyczne. Często bywa zawodne i nie gwarantuje rozwiązania problemu, ale jest w pewnych sytuacjach (np. pojawienia się nowych i nieznanych problemów lub braku czasu) jedynym wyjściem. W takich sytuacjach działają najczęściej młodzi funkcjonariusze. To oni „zaskakiwani” są koniecznością podjęcia decyzji w „nowej” i „nieznanej” dla nich sytuacji, z którą nie zetknęli się w toku szkolenia (szkolenie obejmuje najbardziej typowe sytuacje) lub krótkiej służby (brak doświadczenia).

---

<sup>6</sup> E.R. Hilgard, *Wstęp do psychologii*, PWN, Warszawa 1967, s. 502.

<sup>7</sup> *Słownik psychologiczny*, red. Wł. Szewczuk, Wiedza Powszechna, Warszawa 1979, s. 154.

Z kolei Jarosław Rudniański twierdzi, że „twórcze myślenie jest działaniem wewnętrznym”<sup>8</sup>, w którym podstawową i chyba najważniejszą rolę odgrywa motywacja oraz różne cechy osobowościowe twórcy oraz zdolność, a zwłaszcza (trudna do zdefiniowania) wrażliwość: „Jedno chyba wydaje się pewne: bez wrażliwości w danej dziedzinie trudno o wysoki stopień myślenia twórczego”<sup>9</sup>. Według niego „przyjazna »atmosfera psychiczna« danej komórki w zakładzie pracy lub atmosfera psychiczna rodziny sprzyja myśleniu swobodnemu, myśleniu nie uznającemu sztywnych, formalnych autorytetów, dogmatów, przeszkód, różnego rodzaju barier, a przede wszystkim lęku”<sup>10</sup>.

W podobnym duchu pisze Vernon Coleman: „Czy ktoś zwrócił uwagę, że rozwiązanie trudności pojawia się w najmniej oczekiwanym momencie? Zamęczasz się bez rezultatu, aby znaleźć rozwiązanie, które nagle wpada ci do głowy, kiedy na przykład siedzisz w ogrodzie, oglądasz telewizję, czy jak Archimedes leżysz w wannie”<sup>11</sup>.

Wśród warunków społecznych sprzyjających twórczemu myśleniu J. Rudniański widzi przede wszystkim obecność w danym środowisku ludzi odważnych, a zarazem mądrych i energicznych. To tacy osobnicy są w stanie okazać osobie kreatywnej zaufanie, pozostawić odpowiednią swobodę działania, nauczą spokojnego postępowania i działania bez lęku. Pozwoli to osobie twórczej spojrzeć na dany problem dużo szerzej i z różnych punktów widzenia, co jest warunkiem psychologicznym twórczości. „Wtedy natomiast, gdy dostaje się rozkaz lub wyraźne polecenie i gdy w dodatku ten, kto polecenie wydaje, ma w sobie wiele lęku, brak warunków społecznych do myślenia i działania twórczego”<sup>12</sup>.

Z kolei **działanie twórcze** w sensie psychologicznym jest to „wewnętrzne lub zewnętrzne (zachowaniowe) rozwiązywanie dowolnego problemu, którego rozwiązanie nie jest danej osobie znane”<sup>13</sup>. J. Rud-

---

<sup>8</sup> J. Rudniański, op. cit., s. 132.

<sup>9</sup> Ibidem, s. 144.

<sup>10</sup> Ibidem, s. 138.

<sup>11</sup> V. Coleman, *Potęga ciała (Jak wyzwolić moc naszego organizmu, aby zachować zdrowie)*, Książka i Wiedza, Warszawa 1987, s. 159.

<sup>12</sup> J. Rudniański, op. cit., s. 138.

<sup>13</sup> Ibidem, s. 132.

niański twierdzi, że ta cecha człowieka wyróżniająca go w świecie ssaków przyczyniła się do stworzenia cywilizacji.

Ceną za wysoki poziom myślenia i działania twórczego jest zwykle ogrom żmudnej pracy, by dane dzieło w całości ujrzało światło dzienne (trafiło do ludzi) oraz konieczność ciągłego rozbijania części struktury psychicznej (skojarzeń, związków, zależności) i tworzenia jej na nowo (wymóg dużej plastyczności). Jednak jak zauważa J. Rudniański: „Twórca wysokiej klasy musi być i jest człowiekiem, który nie obawia się tego rozbicia wewnętrznego. (...) Twórca wysokiej klasy ma w sobie coś, co pozwala mu traktować swój mózg jak narzędzie”<sup>14</sup>.

Z drugiej strony badania D. Snowdona, profesora medycyny prewencyjnej na Uniwersytecie Kentucky, wykazują, że takie czynniki jak ciekawość świata, zadowolenie z pracy, ciągłe zdobywanie nowych umiejętności oraz płynność językowa gwarantują zachowanie giętkości umysłu do późnej starości. Umysłowa aktywność znacznie zmniejsza też szansę wystąpienia jednego z niedomagań wieku starczego: choroby Alzheimera czy Parkinsona. Wyniki badań nad starzeniem się i sprawnością intelektualną potwierdzają, że co trzeci osiemdziesięciolatek wykazuje giętkość umysłową na miarę wieku 40-, a nawet 30-latków. D. Snowdon uważa, że osoby systematycznie ćwiczące swój umysł mają duże szanse dożycia sędziwego wieku w dobrym zdrowiu psychicznym.

Powyższe dane wskazują na zasadność kształcenia myślenia i sprawności umysłowej. Procedurami doraźnego oddziaływania ukierunkowanego na pobudzanie procesów twórczych są tzw. **treningi twórczości**. Dzieli się je na dwie grupy:<sup>15</sup>

- 1) techniki stosowane w celu rozwiązania określonego zadania, np. **burza mózgów, syntetyka**;
- 2) treningi twórczości ukierunkowane na rozwijanie twórczych zdolności osób i grup przez stymulowanie odpowiednich operacji intelektualnych i eliminowanie wszelkich zahamowań.

Podstawowym warunkiem skuteczności tego procesu jest upowszechnianie poglądu, że można i należy rozwijać sprawność myślenia oraz że jest ona uzależniona od aktywności intelektualnej danego czło-

---

<sup>14</sup> Ibidem, s. 149.

<sup>15</sup> A. Tobiarcz, op. cit., s. 910.



wieka. Aktywność ta przejawiać się winna w swoistym nastawieniu poznawczym (ciekawości) wobec świata. W praktyce przejawiać się to powinno w chęci podejmowania wysiłku umysłowego w czasie rozwiązywania różnych problemów życiowych wynikających z obowiązków zawodowych i pozazawodowych. Wskazane jest, by nie było to związane wyłącznie z koniecznością życiową lub przymusem (nakazem) służbowym, lecz wynikiem własnej, narzuconej sobie samemu inicjatywy (inwencji twórczej).

### Cechy osobowości twórczej

„Cynicy nie są twórcami”.  
Calvin Coolidge

Z psychologicznego punktu widzenia osobowością twórczą jest potencjalnie niemal każdy człowiek bez względu na płeć, wiek, wykształcenie, wykonywany zawód itd. Praktycznie rzecz biorąc, prawie w każdej dziedzinie aktywności ludzkiej jest miejsce na twórczość, na nowatorskie pomysły, na udoskonalenia, na metody ułatwiające i usprawniające wykonywanie danej czynności. Nawet podczas realizacji bardzo prostych czynności mieszczących się w ramach zawodów uważanych kiedyś za tzw. „fizyczne”, jest zwykle możliwość odejścia od dotychczasowego schematu postępowania, który prowadzi do rutyny, a ta ma często walor negatywny. Niestety tylko niewielka część ludzi decyduje się na nowatorskie zmiany. Reszta woli tkwić w starych schematach (te nie wymagają przestawiania się, doksztalcania, a czasami oduczania i uczenia na nowo) z lenistwa, niechęci do samorozwoju i doskonalenia się lub czasami z lęku<sup>16</sup> przed nowym i nie do końca znanym, przed ostracyzmem otoczenia społecznego (narażeniem się na krytykę za chęć „wychylenia się”) lub też niechęcią przełożonych („zawsze tak było, dlatego teraz ma być inaczej”, „może być źle, byleby było jednakowo”).

Kim zatem są i jakimi cechami osobowości odznaczają się ci osobnicy odznaczający się bardziej „buntowniczą” naturą? Bo nie ulega wątpliwości, że są oni bardziej wrażliwi i krytycznie nastawieni do otaczają-

<sup>16</sup> Problematyce lęku poświęciłem art. *Lęk i depresja w życiu i służbie*, „Problemy Ochrony Granic”, Biuletyn CS SG nr 17, Kętrzyn 2001, s. 67.

cej rzeczywistości od reszty ludzi. Zwraca na to uwagę niemiecki filozof i myśliciel Fryderyk Nietzsche: „A kto twórcą być musi w złem i dobrem: zaprawdę burzycielem być on wprzód musi i winien kruszyć wartości. I tak oto nieodłączne jest najwyższe zło od najwyższej dobroci: ta jednak jest twórcza”<sup>17</sup>.

Nim przejdziemy do prezentacji cech osobowości twórczej, warto przytoczyć niektóre poglądy znanego polskiego psychologa Kazimierza Obuchowskiego nt. osobowości: „Osobowość dostrajając się do tego, co jest wynikiem twórczych czynności człowieka, formuje się w decydującym stopniu, nie pod wpływem doświadczeń, lecz pod wpływem oczekiwań. (...) W wypadku, gdy osobowość z jakichkolwiek powodów będzie się formować tylko pod wpływem doświadczeń, tzn. pod wpływem przeszłości, będziemy mieli do czynienia ze zjawiskiem destruktywnym, sprzecznym z sensem osobowości”<sup>18</sup>.

Cytowany wcześniej Paul G. Zimbardo przytacza wyniki badań dotyczące cech osobowości twórczej jednostki. Należą do nich: impulsywność, niezależność, introwersja, intuicyjność oraz samoakceptacja<sup>19</sup>.

Najbardziej reprezentatywne badania osobowości twórczej pochodzące z lat sześćdziesiątych przeprowadził kalifornijski Instytut of Personality Assessment and Research (IPAR), a znane są w Polsce z relacji J. Trzebińskiego<sup>20</sup> (w oryginale opublikowane przez D.W. Mc Kinnona i F. Barrona).

Badaniom poddano osoby określone przez ekspertów jako twórcze i wybitne w swoich dziedzinach (technika nominacyjna), po czym dokonano obiektywnej oceny ich osiągnięć. Następnie osoby te przez trzy dni badano technikami kwestionariuszowymi, metodą samoopisu i obserwacji w warunkach odosobnienia. W wyniku tych badań ustalono ich **główne cechy**:<sup>21</sup>

---

<sup>17</sup> F. Nietzsche, *Tako rzecze Zaratustra*, [w:] *Dzieła*, t. I, przeł. W. Berent, Warszawa 1907, s. 139.

<sup>18</sup> K. Obuchowski, *Adaptacja twórcza*, Książka i Wiedza, Warszawa 1985, s. 198.

<sup>19</sup> P.G. Zimbardo, F.L. Ruch, op. cit., s. 212.

<sup>20</sup> Zob. J. Trzebiński, *Twórczość a struktura pojęć*, PWN, Warszawa 1981.

<sup>21</sup> Zob. A. Tobiarz, op. cit., s. 908.

- 1) silne *ego*, odznaczające się silną strukturą poznawczą dotyczącą własnej osoby i innych obiektów odpowiedzialne za integrację motywów i emocji;
- 2) skuteczne przystosowanie do wypełnianych zadań;
- 3) adekwatny obraz świata;
- 4) tolerancja wobec innych;
- 5) elastyczność intelektualna i trzeźwość umysłu oraz wysoki poziom inteligencji;
- 6) umiejętność współżycia społecznego;
- 7) ufność we własne siły;
- 8) pragnienie poznania i kompetencji;
- 9) niezależność i dystans wobec norm kulturowych i grupowych, jako specyficzna forma uspołecznienia;
- 10) raczej niska towarzyskość;
- 11) samowystarczalność;
- 12) introwersja (skierowanie się „ku sobie”);
- 13) niska potrzeba aprobaty społecznej i afiliacji (uznania społecznego);
- 14) wyższe nasilenie cech kobiecych u mężczyzn i odwrotnie;
- 15) szereg „dziecięcych” właściwości, takich jak:
  - intensywne reakcje poznawcze zaciekawienia,
  - wyczerpana eksploracja specyficzna i niespecyficzna,
  - radość z odkrycia.

W rozważaniach innych autorów na uwagę zasługuje podkreślenie przez nich dwóch cech, a mianowicie odwagi i samotności.

Wayne W. Dyer twierdzi, że odwaga to nieodzowna cecha osób niezależnych: „Odwaga jest wiarą w siebie i swoje wybory do tego stopnia, że jesteś gotowy przeciąć więzy, którymi spętali cię inni i za pomocą których usiłują tobą kierować”<sup>22</sup>.

Z kolei znany polski psycholog Wojciech Eichelberger sądzi, że: „Prawdziwie szczęśliwi ludzie potrafią cieszyć się tym co jest, co niesie życie. Nie znaczy to, że godzą się na wszystko – są wolni i niezależni, idą tylko tam, gdzie chcą pójść. Nikt i nic nie jest w stanie ich zatrzymać”<sup>23</sup>.

---

<sup>22</sup> W.W. Dyer, *Kieruj swoim życiem*, Zysk i S-ka, Poznań 1997, s. 47.

<sup>23</sup> W. Eichelberger, *Zatrzymaj się*, Jacek Santorski & CO Wydaw., b.m. i r.w., s. 114.

Co do drugiej cechy, czyli „samotności” Alan Loy Mc Ginnis w swej znakomitej książce pt. *Sztuka motywacji* wysuwa hipotezę, że każdy twórczy przywódca (a tylko tacy kierownicy są twórczy) jest samotnikiem: „W przeciwieństwie do poglądów niektórych ludzi wybitny inspirator nie musi być osobnikiem stadnym, który wszystkich poklepuje po plecach. Na ogół większość czasu spędza samotnie na rozmyślaniu i planowaniu”<sup>24</sup>. Autor ten przytacza też wypowiedź psychologa Nataniela Brandena: „Nowatorzy i twórcy na ogół bardziej niż przeciętny człowiek potrafią akceptować samotność. Tacy ludzie chętnie postępują zgodnie ze swoją wizją, nawet jeśli oddala ich ona od głównego nurtu ludzkiej społeczności”.

Także polscy autorzy są tego samego zdania. Przykładowo Elżbieta Sujak podkreśla, że „Bez samotności nie może rozwinąć się wielka indywidualność ani wielkie dzieło. (...) Samotność, by była twórcza, wymaga odpowiedniego czasu, miejsca, rytmu i świadomego wyboru. Bez samotności niemożliwe jest życie wewnętrzne: modlitewne, praca nad sobą”<sup>25</sup>.

Wojciech Eichelberger opisuje nawet optymalne warunki pracy twórczej: „Niedziałanie – refleksja, kontemplacja, cisza to balsam dla duszy. (...) Wielu ludzi decydując się na samotność idzie w góry, żegluje, zamyka się w wiejskim domku, a nawet w klasztorze – wszystko to z duchowego punktu widzenia jest wędrowaniem ku sobie”<sup>26</sup>.

Podsumowując powyższe rozważania należy podkreślić, że tylko osoba, która czuje się wolna, może być niezależna, a w konsekwencji twórcza. Wszelkiego typu osobnicy skłonni do uzależniania się i unikania twórczego wysiłku pozbawiają się kreatywności.

O takich ludziach Ursula Fassbender pisze następująco: „Niektórzy podwładni podlizują się szefowi, zawsze potakują. Bądźmy szczerzy. Jaki jest pożytek z wiecznych pochlebców i wazeliniarzy nie mających własnego zdania? Problem ludzi reagujących w taki sposób polega na

---

<sup>24</sup> A. Loy Mc Ginnis, *Sztuka motywacji (czyli: jak wydobyć z ludzi to, co w nich najlepsze)*, Ofic. Wydaw. Vocatio, Warszawa 1993, s. 132.

<sup>25</sup> E. Sujak, *Żyć lepiej*, Instytut Wydaw. PAX, Warszawa 1997, s. 101-102.

<sup>26</sup> W. Eichelberger, op. cit., s. 106.

tym, że nie potrafią już rozwinąć własnej inicjatywy i nie są szczególnie kreatywni”<sup>27</sup>.

Być może zwolennicy takich postaw ingracjacyjnych mniej lub bardziej uświadamiają sobie swoje niskie możliwości twórcze i dlatego, chcąc osiągnąć coś w życiu (np. awans, nagrodę), prezentują tak nieetyczne postawy. Często lepiej na tym wychodzą niż osoby twórcze, gdyż ich przełożeni wolą pochlebstwa i nieszczerze komplementy niż prawdę, która często burzy spokój i „duchowe ciepłko” przełożonego.

### Czy twórczych postaw można się nauczyć?

*„Postawa twórcza równoznaczna jest z postawą otwartą ku światu, rzeczom i ludziom, z postawą mobilną – ruchem myśli, uczuć i wyobraźni, z chęcią i potrzebą działania przeobrażającego”.*

Irena Wojnar

Postawy, to właściwości psychiczne człowieka, które zespolone z sobą tworzą jego charakter. Jako takie są produktem oddziaływań społecznych w ciągu całego życia jednostki.

U osób o dojrzałej i zintegrowanej osobowości istnieje ścisły związek postaw z zachowaniami. Natomiast u ludzi o osobowości niedojrzałej (infantylnej) lub niespójnej, czy też zaburzonej mamy do czynienia często z rozbieżnością postaw i zachowań, co w etyce nazywa się relatywizmem moralnym (etyka sytuacyjna).

Badania przeprowadzone na Uniwersytecie Harvarda pokazały, iż sukcesy, osiągnięcia, awanse itp. wynikają w 85% z postaw, a tylko w 15% z doskonałości technicznej. W uproszczeniu oznacza to, że wykorzystujemy 90% czasu i środków przeznaczonych na edukację do rozwijania sfery naszej psychiki odpowiedzialnej jedynie za 15% ludzkich sukcesów oraz 10% czasu i środków do kształtowania sfery, której ludzie zawdzięczają 85% powodzenia w życiu. Analiza ta nie uwzględnia czynników szczęścia i zadowolenia<sup>28</sup>.

<sup>27</sup> U. Fassbender, *Myślenie pozytywne (Jak zachować równowagę i pełnię sił duchowych)*, P.D.K. „MAG”, Gdynia 1994, s. 92.

<sup>28</sup> Z. Ziglar, *Do zobaczenia na szczycie*, Wydaw. MEDIUM, Warszawa 1995, s. 219.

Kształtowanie postaw rozpoczyna się od pierwszych dni życia człowieka. Aleksandra Tobiarz, podobnie jak wielu psychologów rozwojowych potwierdza, że „Twórczość dziecięca i aktywność twórcza dziecka przejawiająca się w zabawie są koniecznym warunkiem prawidłowego rozwoju poznawczego, emocjonalnego, a nawet ruchowego jako ćwiczenie i wspomaganie rozwoju poszczególnych funkcji psychicznych oraz funkcjonalne podłoże giętkości umysłowej”<sup>29</sup>.

Wynika z tego, że zajęcie się dzieckiem od narodzin, troska o nie, rozmowy z nim, zabawy, czytanie dziecku, angażowanie dziecka do pomocy w pracach domowych itp. czynności sprzyjają kształtowaniu twórczych postaw w przyszłości. Z drugiej strony, nadopiekuńczość, wyłączenie dziecka, czy pozostawianie np. przed włączonym telewizorem lub komputerem rozwojowi twórczych postaw nie służy.

Denis Waitley uważa, że „dzieci nie potrafią zobaczyć z wyprzedzeniem przyszłej klęski, dopóki rodzice, rówieśnicy i inne osoby będące ich wzorami osobowymi, przez wielokrotne powtarzanie, nie nauczą ich tego”<sup>30</sup>.

Zgodzić się należy z kolei z Andrew J. Du Brinem, że „ponieważ kreatywność polega na ciągłości, większość ludzi może poprawić swoje zdolności twórczego myślenia”<sup>31</sup>.

I wreszcie na dowód tego, że obiegowa opinia mówiąca o tym, że po zakończeniu okresu szkolnego nie można już zmieniać postaw ludzi, a więc, że jesteśmy na nie skazani, Zig Zigar cytuje opinię ojca amerykańskiej psychologii, Williama James’a: „najważniejszym odkryciem naszych czasów jest myśl: **możemy zmieniać nasze życie, zmieniając postawy życiowe**”<sup>32</sup>.

Oczywiście nie dowiemy się na co nas stać, dopóki nie podejmiemy jakiegoś twórczego przedsięwzięcia. Na początek mogą one być dość łatwe i nieskomplikowane, ale pamiętać należy, że „rozwija nas wewnętrznie jedynie to, co jest dla nas trudne”<sup>33</sup>. Tylko powodzenie uży-

---

<sup>29</sup> A. Tobiarz, op. cit., s. 911.

<sup>30</sup> D. Waitley, *Ziarna wielkości (Dziesięć najlepiej strzeżonych tajemnic sukcesu)*, Wydaw. Studio Emka, Warszawa 1993, s. 80.

<sup>31</sup> A.J. Du Brin, *Moc samodyscypliny*, Ofic. Wydaw. SPAR, Warszawa 1996, s. 99.

<sup>32</sup> Z. Zigar, op. cit., s. 219.

<sup>33</sup> W. Eichelberger, op. cit., s. 107.

skane przy realizacji ambitnych przedsięwzięć nieco powyżej granicy możliwości danego człowieka daje odpowiednią satysfakcję i motywuje do dalszej pracy. Musimy jednak uwierzyć w siebie, zaufać sobie, a nawet zmienić swój wizerunek.

Według Z. Ziglara o naszej wartości świadczy umiejętność sięgania w głąb siebie i korzystania z przeogromnego potencjału, który tam drzemie. Autor ten zastanawiając się nad rolą wizerunku własnego osoby twórczej, prezentuje myśli zaczerpnięte z książki *Born to Win* („Życie dla wygranej”) autorstwa Doroty Jongeward i Mauriel James. Czytamy w niej, że człowiek rodzi się, aby zwyciężyć, lecz w ciągu życia, ulegając negatywistycznemu społeczeństwu, stopniowo staje się bankrutem. Decydujące znaczenie dla odwrócenia tej tendencji ma zdrowy wizerunek własny. Innymi słowy, autorki proponują większą wiarę w siebie, ale bez megalomanii.

Niezwykle ważna staje się postawa człowieka w momencie podejmowania decyzji o rozpoczęciu przedsięwzięcia. D. Waitley twierdzi, że „przede wszystkim musimy wierzyć, że osiągniemy sukces. Następnie trzeba ten sukces wyobrazić sobie i zwerbalizować tak, jak gdybyśmy byli autorami scenariusza telewizyjnego filmu dokumentalnego o naszym życiu”<sup>34</sup>.

Tym wszystkim, którzy nadal wątpią w swoje możliwości twórcze, proponuję wyzbyć się tych czarnych myśli i przeczytać co na ten temat pisze Vernon Coleman: „Jeśli myślisz, że jesteś nieudacznikiem, będziesz w życiu postępował tak, jak gdyby twoja nieudolność była faktem, a nie tylko myślą. Będziesz pracował bez wiary we własne możliwości i automatycznie nie uda ci się wywołać wiary innych w ciebie”<sup>35</sup>.

Pierwsze dokonania mogą być zatem nieudolne lub nawet błędne. Jednak, jak twierdzi Patricia Mansfield: „POPEŁNIANIE BŁĘDÓW JEST WKALKULOWANE W POSTĘP. (...) Początkowa niezdarność jest nieunikniona, jeśli chcesz dokonać zmian. (...) Bez ryzyka nie ma postępu”<sup>36</sup>.

---

<sup>34</sup> D. Waitley, op. cit., s. 87.

<sup>35</sup> V. Coleman, *Potęga ciała (Jak wyzwolić moc naszego organizmu, aby zachować zdrowie)*, Książka i Wiedza, Warszawa 1997, s. 110.

<sup>36</sup> P. Mansfield, *Jak być asertywnym*, Zysk i S-ka, Poznań 1995, s. 46.

Gdy uzyska się pewną satysfakcję z pierwszych osiągnięć, łatwiej podejmować decyzje o następnych, a sukcesywnie nabywana wprawa pozwala skuteczniej zrobić coś jeszcze lepszego. Jednak to wszystko wymaga i cierpliwości.

Należy być także przygotowanym na różne reakcje otoczenia społecznego, nie zawsze przychylnie twórcy. W.W. Dyer radzi zatem: „Naucz się akceptować fakt, że ludzie będą ci przypinać etykiety i nie denerwuj się z tego powodu. Jeśli będą cię nazywać dziwakiem, samotnikiem, odszczepieńcem lub buntownikiem, a ty pokażesz, że te określenia cię nie obchodzą, to używanie ich będzie bezużyteczne i z biegiem czasu ustanie”<sup>37</sup>.

Podobnej rady udziela Z. Ziglar: „Wystrzegaj się negatywistów, prześmiewców i zazdrośników; mogą oni wykpić i wyszydzić twe marzenia, a twoje wysiłki poddadzą niesprawiedliwym ocenom”<sup>38</sup>.

Dobrze by było ponadto narzucić sobie pewną samodyscyplinę (wewnętrzne zorganizowanie), właściwość typową dla osób kreatywnych, które na co dzień mogą sprawiać czasami wrażenie niezdiscyplinowanych. Jednakże, jak pisze John C. Maxwell: „Człowiek uporządkowany aranżuje po mistrzowsku złożone wydarzenia. Wszystko, czym się trudni, zajmuje właściwe miejsce w jego planach. Przechodzi od przedsięwzięcia do przedsięwzięcia w sposób płynny, bez niepotrzebnych ruchów”<sup>39</sup>.

Tym wszystkim, którzy chcieliby zweryfikować u siebie poziom kreatywności D. Waitley ułatwia zadanie prezentując zasady twórczej postawy<sup>40</sup>:

### ***Dziesięć zasad twórczej postawy***

1. Kilka cech charakterystycznych dla jednostek twórczych. Ile z nich odpowiada cechom twojej osobowości?
  - Optymistyczne spojrzenie w przyszłość.
  - Konstruktywne niezadowolenie ze status quo.
  - Duża ciekawość i skłonność do obserwacji.

---

<sup>37</sup> W.W. Dyer, op. cit., s. 125.

<sup>38</sup> Z. Ziglar, op. cit., s. 125.

<sup>39</sup> J.C. Maxwell, *Być liderem (czyli jak przewodzić innym)*, Wydaw. MEDIUM, Warszawa, s. 196.

<sup>40</sup> S. Waitley, op. cit., s. 94-97.



- Otwarcie na rozwiązania alternatywne.
  - Marzycielstwo na jawie, projekcja marzeń w przyszłość.
  - Poszukiwanie przygód, różnorodność zainteresowań.
  - Zdolność do rozpoznawania i przezwycięzania złych nawyków.
  - Niezależność w myśleniu.
  - Myślenie całym mózgiem (innovacyjne idee w praktycznych rozwiązaniach).
2. Dominacja prawej czy lewej półkuli mózgowej? Jak jest u ciebie?
- a) Czy twoje miejsce pracy jest czyste i uporządkowane? A twój samochód? I garaż?
  - b) Czy wolisz zakończyć jedno zadanie, zanim rozpoczniesz drugie?
  - c) Czy lubisz omawiać sprawy wtedy, gdy się dzieją?
  - d) Czy lubisz różnorodność jedzenia, deserów, różne restauracje i różne pory posiłków?
  - e) Czy oglądasz program telewizyjny zazwyczaj w określonych porach i wolisz stałe pozycje?
  - f) Czy twoje weekendy są wypełnione przez ciągle nowe rodzaje zajęć, a rzadko uprawiasz te same?
  - g) Czy lubisz sztukę, muzykę i układanie puzzli?
- (Jeśli twoje odpowiedzi twierdzące dotyczą: a, b, c, e; przeczące: d, f, g – to możesz być zdominowany przez pracę półkuli lewej. Jeśli natomiast odpowiedziałeś pozytywnie na: d, f, g; negatywnie zaś na: a, b, c, e – to być może masz bardziej aktywną prawą półkulę mózgową). Jakies konkluzje? Nie, dość już tej świadomości!
3. Nie zakochuj się w wynalazkach i ideach. Idee się zużywają i zawsze pojawiają się jakieś nowe i lepsze (...).
4. Ucz się pożytecznych dla ciebie technik relaksacyjnych. (...)
5. Kiedy stworzysz wizualne wyobrażenie samego siebie „tu i teraz”, kiedy właśnie osiągasz jeden ze swych celów, upewnij się, że ten wyobrażony obraz jest taki, jaki chciałbyś oglądać własnymi oczami z zewnątrz, nie zaś „patrząc na siebie oczami” innego człowieka.
6. Gdy popełnisz błąd, nie zrzędz i nie wymyślaj sobie korzystając z krytycyzmu lewej półkuli mózgu. Stwórz potwierdzające oświadczenie zamknięte w około pięciu słowach, w których opiszesz swoje

- prawidłowe zachowanie w czasie terażniejszym. Zrelaksuj się, wsłuchaj we własny stan afirmacji i wywołaj w wyobraźni obraz potwierdzających działań i odczuć.
7. Aby zrozumieć problemy i przybliżyć się do ich rozwiązania w sposób twórczy, należy spojrzeć na nie wszystkie jak na „sytuacje wymagające naprawy”, „czasowe niedogodności”, „potencjalnie korzystne elementy, które należy rozwinąć”. Zmień swoje spojrzenie na problemy i swój stosunek do nich.
  8. Mówienie o ideach i problemach powinno być równoległe do ich rozwiązywania. Teoria i praktyka tworzą całość. Sprawdzaj swoje idee w praktyce.
  9. Kiedy musisz o czymś zdecydować, staraj się użyć techniki, którą Benjamin Franklin nazywał swoją standardową metodą podejmowania decyzji. Podziel kartkę papieru na dwie rubryki zatytułowane: *Zalety* i *Wady*. W kolumnie *Zalet* wypisz wszystkie korzyści i pozytywne rezultaty, jakie możesz uzyskać podejmując jakąś decyzję; w drugiej kolumnie – wszystkie niedogodności i potencjalne konsekwencje tej decyzji. Przeanalizuj zestawienie zalet i wad. Jeżeli zalety w twoim przekonaniu przeważają nad wadami i jeśli uważasz, że możesz żyć z konsekwencjami tej decyzji ciesząc się z jej pozytywnych rezultatów, to ją podejmij.
  10. Znajdź czas na jazdę na rowerze, budowanie zamków z piasku, puszczenie latawców, wążanie róż, spacerowanie po lesie i bieganie boso po piasku. My, dorośli, musimy odkryć cudowny świat prawej półkuli mózgowej z tym twórczym dzieckiem, które ją zamieszkuje! (zrób to w najbliższy weekend).

Przedstawicielom pionu dydaktycznego w naszej formacji, których twórczość sprowadza się głównie do różnego typu opracowań pisemnych poddaje pod rozwagę techniki skutecznego pisania opracowane przez Zbigniewa W. Brzeškiewicza<sup>41</sup>.

---

<sup>41</sup> Z.W. Brzeškiewicz, *Superumysł (jak uczyć się trzy razy szybciej)*, Agencja Wydaw. „COMES”, Warszawa 1996, s. 139-150.

## ***Techniki ułatwiające wystartowanie z pisaniem***

(i aktywizację prawej półkuli mózgowej)

### **SZYBKIE PISANIE**

Jest to bardzo prosta i skuteczna technika (...). Jej podstawową zaletą jest to, że przełamujesz barierę pustej kartki. Procedura wygląda następująco:

1. Wybierasz temat lub decydujesz się na swobodne zapisywanie myśli.
2. Ustawiasz minutnik na określony czas (przynajmniej na 5 min.).
3. Rozpoczynasz pisanie i zapisujesz tak szybko, jak to jest możliwe, bez zatrzymywania się, wszystko, co ci przyjdzie do głowy.
4. Przestajesz pisać, gdy minutnik zacznie buczeć.

Unikaj w czasie pisania:

- porządkowania myśli,
- dążenia do tworzenia zdań,
- sprawdzania i poprawiania błędów gramatycznych, ortograficznych czy innych,
- cofania się,
- wykreślania czegokolwiek, co już napisałeś.

W czasie szybkiego pisania aktywnie pracują obydwie półkule mózgowe, z trochę większym zaangażowaniem prawej. Po napisaniu nie przejmuj się niezgrabnym pismem, złą składnią, czy innymi błędami. (...)

Do pisania podchodź z nastawieniem, że gotowy, opracowany temat tkwi już w tobie i tylko czeka, abyś go wydobył. Do osiągnięcia tego celu przydatna jest wizualizacja i afirmacja. Wyobraź sobie, że jesteś uśmiechnięty i zadowolony, a obok ciebie leży gotowa już praca pisemna. (...) Żeby wzmocnić wiarę w swoje pisarskie zdolności, możesz stosować następujące afirmacje (pisząc je lub wymawiając głośno):

- Pisanie sprawia mi wielką przyjemność.
- Pisanie jest dla mnie tak naturalne, jak oddychanie.
- Jestem pewien, że to co napiszę, będzie bardzo dobre.

Podsumowując powyższe rozważania należy stwierdzić, że chcąc się rozwijać, trzeba coś tworzyć. Żeby tworzyć, trzeba się uczyć (nawet na błędach). „Nie robiąc nic, niczego się nie uczymy. Ludzie prezentują-

cy taką postawę sami się osądzają, skazują i wykonują na sobie niezastępowaną karę więzienia przeciętności”<sup>42</sup>.

## Czy warto być twórczym?

*„Dla szlachetnych umysłów  
uznanie jest podniecię”.*

C.C. Colton

Jak powszechnie wiadomo życie wielu twórców nie jest i nigdy nie było „usłane różami”. Niektórzy docenieni zostali dopiero po śmierci, za życia będąc przedmiotem nieuzasadnionej agresji ze strony innych ludzi. Część z nich żegnała się ze światem doczesnym w poczuciu niezrozumienia przez współczesnych im ludzi. W swych dziełach i sposobie patrzenia na świat często bowiem wyprzedzali swą epokę, ich optyka postrzegania świata i ludzkich spraw była nietypowa, oryginalna, „nie mieszcząca się w głowie” przeciętnym ludziom.

Do normalnego rozwoju psychicznego człowieka konieczne jest „przejście” przez trzy kolejne formy aktywności: zabawę dominującą w dzieciństwie, naukę – w młodości i pracę – w dorosłości. Czy każda praca sprzyja rozwojowi? Odpowiedzi udziela Elżbieta Sujak: „Człowiek rozwija się dzięki pracy, gdy przestaje ona być łańcuchem działań czy prostych czynności mniej lub bardziej uciążliwych, a staje się podjęciem zadania, realizacją wybranego lub wskazanego mu celu”<sup>43</sup>. Według tej autorki najkorzystniejszy wpływ na rozwój człowieka ma taka praca, „gdzie pracujący sam wyznacza sobie zadania, dobiera środki i narzędzia, sam zmagą się z twórczym i ostatecznie kształtuje owoc swych starań. (...) Ten rozwój wyraża się nabywaniem wprawy w posługiwaniu się narzędziami, doświadczeniem wyrażającym się w umiejętności unikania dawniej popełnianych błędów, przewidywania trudności i niezamierzonych efektów ubocznych. Wyraża się on także w coraz to większej doskonałości i dojrzałości dzieła oraz osobowości twórcy, w jego coraz większych wymaganiach wobec siebie, w coraz wyżej zorganizowanym warsztacie pracy – a wreszcie i może szczególnie – w przekazywaniu

---

<sup>42</sup> Z. Ziglar, op. cit., s. 52.

<sup>43</sup> E. Sujak, op. cit., s. 25.

nabytych umiejętności i ukazywaniu dalszych perspektyw uczniom, którzy we wspólnej pracy z mistrzem doznają stopniowego wtajemniczenia w jej arкана<sup>44</sup>.

Jak nie trudno zauważyć, wszystko to, o czym pisze autorka jest w swej istocie wielce satysfakcjonujące i nagradzające. W czasach, kiedy większość ludzi przecenia dobra materialne, a swą pracę traktuje wyłącznie jako źródło dochodów Josef Kirschner odpowiada im: „Kto sądzi, że praca może mu przynosić jedynie pieniądze i nic poza tym, pozbawia się poważnych szans na szczęście i prawdziwe zadowolenie. O tym, czy jesteśmy szczęśliwi, czy też zadowalamy się tylko ułamkiem czegoś, co potrafimy osiągnąć, decyduje umiejętność harmonijnego pogodzenia wielu czynników określających nasze życie:

- harmonijne godzenie pracy ze swymi duchowymi potrzebami i odczuciami;
- harmonia między naturalnymi przeciwieństwami: sukcesem i niepowodzeniem, napięciem i odprężeniem, ciałem i duszą;
- oraz umiejętność życzliwego traktowania tego, czego najbardziej się obawiamy<sup>45</sup>.

Elżbieta Sujak w innej książce porusza problem specyficznej pracy, jaką jest służba: „W samej zaś pracy podejmowanej jako służba zawiera się błogosławieństwo rozwoju człowieka. To ten, co służy, znajduje się w stałym szukaniu: zawsze jego służba jest niedostateczna, zawsze musi być nastawiony na jej doskonalenie, na szukanie nowych sposobów działania, skuteczniejszych środków lepszego przystosowania do wymagań i potrzeb tych, którym służy – nie dla nich samych, lecz w człowieczej solidarności chce im pomóc przekroczyć to, co ich ogranicza<sup>46</sup>.”

Zgodzić się trzeba, że zdecydowana większość wytworów w zamyśle autorów służyć ma innym ludziom (choć mamy czasami do czynienia z przejawami twórczości o charakterze autotelicznym, czyli jako „sztuka dla sztuki” lub dla własnej sławy czy uznania autora). Sukces jest wtedy, kiedy stworzone dzieła usamodzielniają się niczym dzieci i idą w świat

---

<sup>44</sup> Ibidem, s. 25-26.

<sup>45</sup> J. Kirschner, *Jak być egoistą (czyli jak żyć szczęśliwie, nawet jeśli innym to się nie podoba)*, Wydaw. Sokrates, Warszawa 1993, s. 177.

<sup>46</sup> E. Sujak, *Życie jako zadanie*, Instytut Wydaw. PAX, Warszawa 1982, s. 176.

do innych ludzi, by im służyć. Szczęściem dla wielu twórców nie jest samo dotarcie do celu, ale droga do niego wiodąca.

Jak już wcześniej powiedziano, jedną z cech osobowości twórczej jest niska potrzeba aprobaty społecznej i afiliacji (uznania społecznego). Nie ulega jednak wątpliwości, że siły twórcze wzmacnia miłość, uznanie, szacunek itp. wyrażane osobie kreatywnej przez szersze otoczenie społeczne, przełożonych, a także osoby najbliższe. Po prostu, inaczej tworzy się będąc szczęśliwym, lubianym, docenianym czując, że wytwór (dzieło) jest komuś potrzebny, a inaczej, kiedy przejawy twórczości są przez osoby znaczące dla twórcy w jakiś sposób deprecjonowane. Prawdziwy twórca nie tworzy po to, by ewentualne profity za działalność twórczą dodawały mu splendoru i uznania społecznego. Tak jak prawdziwy karateka nie wszczyna bójek po to, by udowodnić swój kunszt i zdobyć tani poklask, tak twórca tworzy z „wewnętrznego przymusu”, bo po prostu musi.

Prawdziwy twórca nie zadowala się nigdy tym, co już osiągnął, nie rozpamiętuje ani sukcesów, ale też i niepowodzeń (porażek). Wie, że twórczość to działalność systematyczna i ciągła, a więc jego myśli wiecznie krążą wokół nowych tematów, zadań, ulepszeń, nowatorskich metod, badań, porównywania osiągnięć nauki z rzeczywistością. Krótko mówiąc, często jest „wyłączony”, „buja w obłokach”, sprawia wrażenie człowieka „nieobecnego” towarzysko, co może być opacznie interpretowane przez kolegów czy rodzinę.

Wreszcie twórcy, to osoby wrażliwe potrzebujące od czasu do czasu głównie wsparcia psychicznego, czegoś, co by „dodawalo skrzydeł”, a nie gestów ze strony otoczenia, które te „skrzydła podcinają”. Dlatego też cytowany wcześniej W.W. Dyer radzi: „Nie daj się uwieść takim przymiotom władzy jak tytuły, które będą ci nadawane, jeśli będziesz pracował więcej, awanse, gwiazdki na twojej czapce czy mundurze, medale, większe biurko, twoje nazwisko na drzwiach prywatnej toalety w biurze lub cokolwiek innego (...). Jeśli będziesz pamiętać o tym, że twoja wartość znajduje się w tobie, to nie będziesz starał się zbierać coraz większej liczby symbolów władzy”<sup>47</sup>.

---

<sup>47</sup> W.W. Dyer, op. cit., s. 191.

W podobnym duchu wypowiada się Paul Hank: „Należy umieć cenić siebie, nawet jeśli inni nas nie cenią, a stwierdzimy z zaskoczeniem, o ile więcej szacunku zyskamy w oczach innych”<sup>48</sup>.

Autorom tym bliskie są poglądy Z. Ziglara: „Pragnę podkreślić – **to, co otrzymujesz osiągając swe cele, nie jest nawet w przybliżeniu tak ważne jak to, kim się stajesz** w procesie ich osiągnięcia”<sup>49</sup>.

Nagrządzająca jest więc sama „droga” do celu i pozytywne zmiany zachodzące w osobowości twórcy. Każde nasze osobiste osiągnięcie umożliwi dalsze osiągnięcia. David Mc Clelland z Harvardu nazywa to zjawisko „sprężeniem zwrotnym osiągnięć”.

A zatem odpowiadając na zadane wcześniej pytanie: Czy warto być twórczym?”, autor tego artykułu odpowiada – TAK.

### Twórcze postawy i zachowania w służbie granicznej

Życie udowadnia, że prezentowanie twórczych postaw i zachowań przez funkcjonariuszy różnych szczebli kierowania i wykonawstwa zadań jest koniecznością, gdyż twórcze postawy oraz daleko idącą pomysłowość i wręcz przebiegłość posiadają także przestępcy graniczni, ich współpracownicy i mocodawcy, a także terroryści.

Rzecz oczywista, że im wyższy szczebel w hierarchii służbowej, to tym większe wymogi stawiane wyobraźni, twórczemu myśleniu (umiejętności koncepcyjne) ludziom je piastującym. Nie znaczy to, że funkcjonariusze najniższych szczebli mogą na swą ewentualną nieudolność wysuwać alibi w rodzaju: „Ja tu jestem od roboty, a nie od myślenia. Za mnie myśli przełożony”.

Pięknie opisuje to Wojciech Eichelberger: „Jako naród nie uporaliśmy się jeszcze z demoralizującym wpływem komunizmu. Trudno nam poczuć się autonomicznymi osobami, które odpowiadają za siebie, za swoją pracę, za zobowiązania, które podejmują nie tylko przed innymi, ale przede wszystkim przed sobą. Tęsknota za szefem, który bierze za mordę, jest tęsknotą za kimś, kto nas uwolni od odpowiedzialności za

---

<sup>48</sup> P. Hank, *Depresja (Dlaczego powstaje i jak ją przezwyciężyć)*, „Książka i Wiedza”, Warszawa 1992, s. 64.

<sup>49</sup> Z. Ziglar, op. cit., s. 214.

samych siebie. To jest kwestia wewnętrznej dojrzałości i uczciwości – żeby swoją pracę wykonywać dobrze nie dlatego, że ktoś nas do tego zmusił i nas rozlicza, ale dlatego, że sami lepiej się z tym czujemy”<sup>50</sup>.

Tacy autokratyczni przełożeni, za którymi tęsknią niektórzy niezbyt kreatywni podwładni zwykle również nie grzeszą zbyt polotem, chęcią do zmian na lepsze, wołają trwać w tym samym miejscu niż „ryzykować” i ulegać namowom do zmian („zawsze tak było, dlatego teraz ma być inaczej”). Tacy przełożeni zwykle zatem „gaszą” rodzące się w głowach podwładnych pomysły, propozycje zmian w sposób dość brutalny („Kto Panu(i) pozwolił myśleć? Ja tu jestem od myślenia”).

Wydaje się, że mądry przełożony nie powinien obawiać się mądrości podwładnych, lecz czerpać ją pełnymi garściami stając się jeszcze mądrzejszy (mądrością innych). Podwładnym zwykle sprawia to przyjemność i satysfakcję, czują się potrzebni i docenieni, zwłaszcza wtedy, gdy ich pomoc przyczynia się do rozwiązania trudnego problemu, czy zadania wykonywanego na rzecz innych.

Wyzwalanie twórczości „na rozkaz” przełożonego jest trudne i prowadzi do niepotrzebnego wypalenia się zawodowego. Wypada więc współczuć tym podwładnym, którzy są zmuszani do twórczych działań w warunkach deficytu czasu („na wczoraj”), braku lub ogólnikowości danych, pod groźbą kary lub nawet utraty pracy. Niemoralnym jest także zmuszanie podwładnych do kreatywnej aktywności w dziedzinach czy zadaniach, w których kompetencje ich są niewystarczające, wytyczne przełożonych zbyt ogólnikowe, a granice wydolności intelektualnej, wytrzymałości fizycznej czy siły fizycznej podwładnych znacznie przekroczone. Aby się rozwijać, trzeba wciąż pokonywać jakieś granice. W przeciwnym razie popada się w rutynę. Granice te jednak powinny tylko nieznacznie przekraczać możliwości wykonawcy. Należy ponadto zachować pewną progresję (postęp) w stawianiu wymagań. No, a przede wszystkim wykonawca musi widzieć wyraźnie cel, do którego dąży (wizualizacja), a motywacja jego będzie tym większa, im bardziej ambitny będzie cel: „Ludzie nie czerpią motywacji z pracy czy od rodziny, w której niczego się od nich nie wymaga. Inspiracją są wyzwania”<sup>51</sup> – głosi A.L. Mc Ginnis.

---

<sup>50</sup> W. Eichelberger, op. cit., s. 87-88.

<sup>51</sup> A.L. Mc Ginnis, op. cit., s. 120.



Z kolei Martin E.P. Seligman podpowiada przełożonym i organom kadrowym jak „wyłowić” ludzi twórczych spośród większej grupy ludzi: „wybierając ludzi, którzy powinni i mogliby odnieść sukces w odpowiedzialnej pracy, należy szukać takich, u których występują jednocześnie trzy następujące cechy:

- 1) uzdolnienia,
- 2) motywacja,
- 3) optymizm.

Dopiero te trzy cechy łącznie determinują sukces<sup>52</sup>.

Rozwijanie u podwładnych takich cech charakteru jak pracowitość, wytrwałość, konsekwencja, systematyczność itp. sprzyjać winno uporczywości w rozwiązywaniu i wykonywaniu zadań wymagających wysiłku umysłowego. Podtrzymywanie na duchu w wypadku chwilowych niepowodzeń, dodawanie otuchy w razie pojawienia przeszkód na drodze do wytyczonego celu powinno sprzyjać sprawności umysłowej. Jednocześnie należy przeciwdziałać zbyt częstemu schematyzmowi w działaniu. Najlepszym sposobem na to jest powierzanie podwładnym zadań wymagających oryginalnego, nieschematycznego myślenia. Ważne jest tu także odpowiednie motywowanie do działania, a po właściwym rozwiązaniu problemu tzw. wzmocnienie pozytywne (pochwała, wyrażenie uznania, nagroda itp.). Także docenianie na co dzień wiedzy (zdobywanej w sposób nieschematyczny a sensowny) i doświadczenia podwładnego oraz samodzielności myślenia winno sprzyjać rozwojowi twórczych postaw i zachowań.

Natomiast my wszyscy bez względu na hierarchię w grupie społecznej za radą Wojciecha Eichelbergera powinniśmy „dbać o własną autonomię, niezależność, dążyć do takiej sytuacji, która dawałaby nam możliwość wyboru”<sup>53</sup>.

Stałemu postępowi technologicznemu w formacjach ochrony granic (od US-ów do termowizji i noktowizorów) powinien towarzyszyć przede wszystkim postęp w relacjach międzyludzkich między funkcjonariuszami, które są podstawą skuteczności w służbie granicznej.

---

<sup>52</sup> M.E.P. Seligman, *Optymizmu można się nauczyć (Jak zmienić swoje myślenie i swoje życie)*, Media Rodzina of Poznań, Poznań 1993, s. 156.

<sup>53</sup> W. Eichelberger, op. cit., s. 90.

Do lamusa powinny więc powędrować metody „ręcznego” sterowania ludźmi zgodnie z zasadą „dziel i rządź”, a kierowaniem powinni zająć się kompetentni (w tym kreatywni) menedżerowie, którzy potrafią „wyławiać” talenty, kształtować postawy twórcze u swoich podwładnych, czyli dbać o ich rozwój oraz zachęcać ich do współpracy i zespołowego rozwiązywania problemów zawodowych. Ideałem by było, gdyby potrafili „skutecznie wydobywać z ludzi to, co jest w nich najlepsze...” – twierdzi A.L. Mc Ginnis dodając jednak, że „...trzeba ich traktować pozytywnie i zachęcająco, koncentrować się na ich zaletach oraz brać pod uwagę ich potrzeby i pragnienia”<sup>54</sup>.

Poszukiwanie pracy, pęd do sukcesu, kiedy już się ją ma, kariera za wszelką cenę – ten swoisty udział ludzi w „wyścigu szczurów” zmusza ich do twórczych postaw (choć czasami wątpliwych moralnie). Zgodzić się trzeba, że i na polu twórczych dokonań tak jak i w innych dziedzinach życia niezbędny jest umiar i rozsądek, odpowiedni dystans do tego, co jest w centrum naszych zainteresowań i zabiegów twórczych nie tracąc z pola widzenia innych składników ludzkiej egzystencji i dobra innego człowieka.

---

<sup>54</sup> A. L. Mc Ginnis, op. cit., s. 45.

# MISCELLANEA

ks. mjr dr Zbigniew J. Kępa

CS SG w Kętrzynie

## CNOTY KARDYNALNE USPRAWNIAJĄCE ŻYCIE I DZIAŁALNOŚĆ FUNKCJONARIUSZY STRAŻY GRANICZNEJ

Wykładowcy z etyki zawodowej w Straży Granicznej stają przed problemem, który dotyczy wszystkich nauczycieli tego przedmiotu: w jaki sposób, za pomocą jakich metod edukacyjnych prowadzić zajęcia, aby wprowadzić uczniów w świat wartości i nauczyć ich nie tylko etycznego myślenia, ale i etycznego postępowania. J. Jeziorska uważa, że jeżeli etyka w szkole ma być bliższa etyce opisowej, wówczas podstawą nauczania staje się wykład i inne metody z grupy podającej<sup>1</sup>. Jeżeli natomiast etyka w szkole ma być bliższa etyce normatywnej, wówczas należy wyeksponować w nauczaniu metody aktywizujące ucznia. „Zaczynamy od rozmowy i dialogu – pisze Jeziorska – aby przez dyskusję dojść do umiejętności formułowania uzasadnionych sądów. W ten sposób uczymy samodzielnego myślenia, filozofowania, kształtowania postaw i wartości, a nawet wyobraźni czy metaforycznego widzenia i rozumienia świata”<sup>2</sup>. Ta sama autorka w artykule zatytułowanym „Specyfika nauczania etyki w szkole” zamieszczonym w wydawnictwie Wszechnicy Mazurskiej „Episteme” proponuje następujące metody i środki dydaktyczne<sup>3</sup>: analizę tekstów, dialog, dyskusję (problemową i oceniającą), metodę trybunału, debatę demokratyczną, metodę biograficzną (indywidualne studiowanie przypadków), metaforę, indywidualne ćwiczenia pisemne, metodę dylematu moralnego, metodę tzw. „układanki”.

Prowadząc zajęcia z etyki nie można zapomnieć o celach wychowawczych. Etyka przez wieki nie tylko pouczała, ale zachęcała do pracy nad sobą, do zdobywania cnót i pozbywania się wad. W przypadku cnót

---

<sup>1</sup> J. Jeziorska, Ogólnodydaktyczne aspekty nauczania etyki w szkole, [w:] *Etyka w szkole. Jak nauczać*, red. Z. Sareło, Warszawa 1997, s. 142-143.

<sup>2</sup> Ibidem, s. 143.

<sup>3</sup> J. Jeziorska, *Specyfika nauczania etyki w szkole*, Wydaw. Wszechnicy Mazurskiej w Olecku „Episteme” nr 17, Olecko 2001, s. 237-255.

chodzi o nie tylko o wychowanie rozumu, ale także o wychowanie uczuć. Jeżeli chodzi o cnoty usprawniające wolę człowieka (sprawiedliwość, umiarkowanie i męstwo) znaczenie pierwszoplanowe posiada wychowanie woli. Wolę zaś – jak zauważył J. Bocheński – wychowuje się tylko przez ćwiczenia. Sam Bocheński w wychowaniu cnoty męstwa u żołnierzy zwraca uwagę na konieczność zapanowania nad wyobraźnią i nad uczuciami. Proponuje on na lekcjach demonstrować początkującym prawdziwe żołnierskie charaktery konkretnych i żyjących osób, przedstawiać ich samych oraz ich czyny oraz wnikać w ich psychikę<sup>4</sup>. Daje radę, aby czytać jak najczęściej opisy wielkich czynów bojowych, wielkich charakterów zarówno prawdziwych, jak i stworzonych przez sztukę pisarską<sup>5</sup>. Żołnierz sam powinien prowadzić pracę samowychowawczą. Ma uczyć się usuwania ze swej wyobraźni treści defetystycznych, rozstrajających i przypominania sobie rzeczy wielkich i szlachetnych. Twierdzi on, że podstawowym postulatem wychowania żołnierskiego powinien być „twardy tryb życia, wielka surowość w stosunku do siebie, bo taka postawa wyrabia potrzebną moc i harmonizuje uczucia<sup>6</sup>. To wszystko jednak nie wystarcza, aby być mężnym. Należy ćwiczyć samo męstwo dyscyplinując uczucia i odwagę, np. poprzez sport. Nie można zapomnieć – przypomina Bocheński – że szkolenie męstwa wymaga również wychowania fizycznego<sup>7</sup>. Autor podaje także tzw. „środki nadprzyrodzone”, którymi dysponuje chrześcijaństwo.

Wydaje się, że wiele z wyżej przedstawionych metod można wykorzystać w etyce zawodowej prezentując cnoty kardynalne<sup>8</sup>. Oczywiście jest to możliwe wtedy, gdy dysponuje się odpowiednią liczbą godzin lekcyjnych. Na kursie oficerskim w trybie zaocznym w Centrum Szkolenia Straży Granicznej w Kętrzynie stanęliśmy przed problemem uwraź-

---

<sup>4</sup> J. Bocheński, *De virtuti militari*, [w:] tenże, *Dzieła zebrane*, t. 5, Kraków 1995, s. 150.

<sup>5</sup> *Ibidem*, s. 151.

<sup>6</sup> *Ibidem*, s. 153.

<sup>7</sup> *Ibidem*, s. 154.

<sup>8</sup> Zagadnienie cnot kardynalnych było jednym z ważniejszych tematów etycznych poruszony od okresu starożytnej filozofii greckiej, patrz: Z. Pańpuch, *Cnoty i wady*, [w:] *Powszechna encyklopedia filozofii*, t. 2, Lublin 2001, s. 216-231; S. Witek, *Cnota* [w:] *Encyklopedia katolicka*, red. F. Gryglewicz, R. Łukasz, Z. Sułowski, t. 3, Lublin 1985, kol. 518; P. Jaroszyński, *Etyka. Dramat życia moralnego*, Warszawa 2001.

liwienia funkcjonariuszy na zagadnienia etyczne mając do dyspozycji tylko cztery godziny lekcyjne. Specyfika zaocznego kursu oficerskiego polega na tym, że funkcjonariusze przygotowują pewien zakres materiału z danego przedmiotu i zdają go w formie zaliczenia lub egzaminu. W przypadku etyki zawodowej Straży Granicznej dodatkowym utrudnieniem dla uczestników kursu jest brak specjalistycznej literatury. Dlatego też w roku akademickim 2001/2002 wybraliśmy formę pracy pisemnej, dając uczestnikom kursu oficerskiego miesiąc czasu na zebranie materiałów i ich opracowanie.

Temat pracy pisemnej został sformułowany następująco: „Do najważniejszych cnót moralnych filozofowie zaliczyli roztropność, sprawiedliwość, umiarkowanie i męstwo. Wokół tych cnót grupują się cnoty bardziej szczegółowe. Proszę dokonać etycznej analizy cnoty roztropności (sprawiedliwości, umiarkowania, męstwa) i wskazać, w jakich okolicznościach życia i służby funkcjonariusza Straży Granicznej cnota ta odgrywa decydującą rolę. Proszę wskazać osoby, które kierowały się ową cnotą moralną”. Każdy funkcjonariusz otrzymał do analizy jedną cechę moralną wskazaną przez wykładowcę. Poniżej przedstawiamy obszary działalności służbowej, które w opinii funkcjonariuszy SG winny być usprawniane przez poszczególne cnoty kardynalne.

### **Cnota roztropności**

„Cnota roztropności – napisał jeden z uczestników kursu – powinna towarzyszyć funkcjonariuszom Straży Granicznej w codziennej praktyce jako drogowskaz” [V(r)4]<sup>9</sup>. Każda sytuacja – potwierdza inny uczestnik kursu – w pracy zawodowej wymaga roztropności [II(r)2]. „Roztropność jest jedną z fundamentalnych cnót każdego funkcjonariusza Straży Granicznej, nie tylko w jego osobistym wymiarze, ale także w ogólnospołecznym. Bowiem to właśnie od cząstkowych decyzji jego sumienia zależy los wielu ludzi i całego państwa jako takiego” [II(r)4]. Cnota ta wyraża się „w szacunku wobec wszelkich praw i przepisów, które obowiązują

---

<sup>9</sup> Przy cytowaniu prac słuchaczy kursu oficerskiego będziemy używać następujących oznaczeń: pierwsza cyfra rzymska (od I do V) oznacza grupę, litera w nawiasie oznacza przydzieloną cnotę („r” – roztropność, „s” – sprawiedliwość; „u” – umiarkowanie; „m” – męstwo), zaś ostatnia cyfra pozwala na identyfikację piszącego.

funkcjonariusza” [III(r)5]. Przejawia się ona „w mądrym i trafnym podejmowaniu decyzji, które nie naruszają prawa ani godności innych” [I(r)3]. Jest ona spostrzegana „w niesieniu pomocy potrzebującym” [I(r)3]. Cnota ta jest spostrzegana jako konieczny warunek zajmowania wysokiego stanowiska służbowego w Straży Granicznej: „...im wyższe zajmowane stanowisko służbowe, tym roztropność powinna być doskonalsza. Dlatego będąc przełożonym nie powinno się traktować podwładnych jako pionki na szachownicy lub tryby maszyny. Roztropny przełożony powinien także wysłuchać rady podwładnych, gdyż czasem oczywiste rozwiązania problemu mogą mu umknąć uwagi, ponieważ nie od dziś wiadomo, [że] co dwie głowy, to niejedna” [III(r)3]. Usprawnia ona „w podejmowaniu lub zaniechaniu działania przez przełożonych wobec podwładnych” [V(r)2]. Roztropność nakazuje umiar w dawaniu rad i poleceń. Podwładny winien ufać bardziej doświadczeniu przełożonego aniżeli własnej roztropności. „[Funkcjonariusz] powinien się kierować w pracy zawodowej umiejętnością korzystania z nabytego doświadczenia, choć jako przełożony nie powinien przesadzać z dawaniem rad swoim podwładnym. Trzeba pozwolić mówić faktom, a jeszcze bardziej umieć ich słuchać. Nie powinien jednak zbyt zaufać własnej roztropności, ale z otwartością i rozwagą dać się pouczać przełożonym” [III(r)3]. Oznaką roztropności jest radzić się. Ktoś inny poczynił następującą uwagę: „Życie przynosi tak trudne i skomplikowane sytuacje, że uporanie się z nimi jest prawie niemożliwe bez zasięgnięcia rady u innych, szczególnie starszych i doświadczonych ludzi” [IV(r)3]. Roztropność musi być widoczna w posługiwaniu się bronią [IV(r)1; V(r)2] podczas „podejmowania decyzji o użyciu środków przymusu bezpośredniego, czy broni palnej na zielonej granicy” [V(r)1]. Cnota roztropności musi uwidocznić się w pracy na przejściu granicznym i na strażnicy. Winna ona usprawniać „pracę kontrolera podejmującego decyzję odnośnie zezwolenia na przekroczenie granicy państwowej” [I(r)3], zwłaszcza w przypadku cudzoziemca [V(r)1]. Osoba przyjęta do pracy w Centrum Szkolenia Straży Granicznej w Kętrzynie jest zdania, że cnota roztropności winna wyrażać się w ocenianiu postępów i wyników nauczania słuchaczy w ośrodkach szkolenia tej formacji [V(r)1]. W jednym przypadku roztropność została postulowana w wyborze partnerki życiowej [II(r)1]. Czy wybór „partnerki życiowej” ma jakikolwiek wpływ na służbę? Niewąt-

pliwie tak, gdyż życie rodzinne wpływa na samopoczucie w pracy a w konsekwencji na jakość wykonywanej pracy.

Dla funkcjonariuszy Straży Granicznej przykładami roztropności są następujące osoby: papież Jan Paweł II [I(r)2; I(r)6; II(r)1; III(r)1; III(r)3; III(r)4; IV(r)2; V(r)3], Stefan Kardynał Wyszyński [III(r)1; III(r)5; IV(r)2], O. Pio z Pietrelciny [III(r)4; IV(r)1; IV(r)3], brat Albert Chmielowski [I(r)2], król Władysław Jagiełło [III(r)1], mjr Henryk Sucharski [III(r)1] oraz Mahatma Gandhi [V(r)1].

### **Cnota sprawiedliwości**

Dla funkcjonariuszy Straży Granicznej cnota sprawiedliwości ma związek z prawem i z życiem społecznym oraz ze stosunkami międzyludzkimi. Sprawiedliwość przejawia się w poszanowaniu porządku prawnego [I(s)1]. Wyraża się z podejmowaniem decyzji rozsądnych oraz słusznych zgodnych z obowiązującym prawem [I(s)3]. Jeden z funkcjonariuszy napisał: „Sprawiedliwe postępowanie funkcjonariusza jest możliwe wtedy, gdy potrafi on harmonijnie łączyć swoje najgłębsze ideały z wymaganiami życia społecznego” [IV(s)1].

Cnota sprawiedliwości reguluje stosunki pomiędzy funkcjonariuszem a innymi osobami. Inspiruje ona do równego traktowania przekraczających granicę z różnych krajów [I(s)4]. Wyraża się ona w poszanowaniu i ochronie godności każdego człowieka [II(s)3; II(s)5; IV(s)2]. Sprawiedliwość – według jednej osoby przebywającej na kursie – nakazuje inaczej traktować tzw. „mrówki” (tj. osoby przekraczające granicę kilka razy dziennie i przenoszące za każdym razem towar mieszczący się w granicach ustalonego limitu) a inaczej „dobrze usytuowanych przemytników” [I(s)4]. Cnota sprawiedliwości ma motywować do właściwego kulturalnego zachowania się wobec przekraczających granicę państwową [I(s)4; II(s)2], do niekierowania się uprzedzeniami rasowymi i religijnymi [IV(s)2]. Cnota ta usprawnia funkcjonariusza, aby w odpowiedni sposób traktował zatrzymaną osobę [IV(s)2]. Sprawiedliwość nakazuje w zdecydowany sposób przeciwstawić się korupcji [II(s)3]. Ważne znaczenie ta cnota ma w relacjach przełożony – podwładny, usprawniając do równego traktowania podwładnych: „[Ten przełożony] łamie tę zasadę (tj. zasadę sprawiedliwości), który odnosi się łagodnie do

funkcjonariuszy, zaś funkcjonariusza Kowalskiego traktuje surowo i karze za drobne przewinienia” [III(s)3].

Przykładami osób kierujących się cnotą sprawiedliwości w opinii funkcjonariuszy są takie osoby, jak: Jan Paweł II [I(s)2; I(s)3; II(s)1; II(s)4; IV(s)1; IV(s)3], Stefan Kardynał Wyszyński [I(s)4; IV(s)2], św. Jan Bosko [IV(s)1], Paweł z Włodkowic [II(s)5], Marszałek Józef Piłsudski [III(s)1], Sokrates [IV(s)1], Sprawiedliwi wśród Narodów Świata (tj. osoby ratujące Żydów podczas II wojny światowej) [V(s)1] oraz nauczycielka, która uczyła piszącego pracę [V(s)3].

### **Cnota umiarkowania**

Cnotę umiarkowania funkcjonariusze najczęściej utożsamiają z opanowaniem zmysłów, ale też odnoszą do wykonywania specyficznych obowiązków służbowych. „Działania nieumiarkowane w pracy funkcjonariuszy Straży Granicznej – napisał jeden z funkcjonariuszy – mogą uniemożliwić realizację zaplanowanych wcześniej operacji (wynik nierozważności), mogą być niedokładne (wynik gwałtowności i braku opanowania), a ich efekty mogą okazać się niezgodne z pierwotnymi założeniami (wynik braku analizy celowości działania)” [3(u)2]. Umiarkowanie usprawnia działanie człowieka podporządkowując popędy naturalne rozumowi w jedzeniu i piciu [I (u)3; I(u)5; I(u)6; III(u)4; V(u)1], w spożywaniu alkoholu poza służbą [I(u)1; II(u)1], nakłania do przestrzegania zakazu spożywania napojów alkoholowych w służbie [I(u)1]. Cnota ta wyraża się w czystości seksualnej [I(u)5; 5(u)1] i w rozumnym zaspokojeniu potrzeb seksualnych [I(u)5]. Funkcjonariusze są zdania, że umiar konieczny jest w trosce o warunki mieszkaniowe i ubieraniu się [I(u)3], w korzystaniu z „dóbr tego świata” [I(u)3] a nawet, że musi wyrazić się w postawie rezygnacji z pomnażania dóbr materialnych [I(u)4]. Umiar jest konieczny w samoograniczaniu ambicji zawodowych [I(u)4], by nie stały się nadmiernie wybujałe i nierealistyczne, a nawet w zdobywaniu wiedzy [I(u)3]. W środowisku pracy umiar winien przejawiać się w zdrowej dyskrecji w relacjach między kolegami [IV(u)1] oraz we właściwych relacjach pomiędzy przełożonymi a podwładnymi [I(u)2]. Umiarkowanie uznane zostało za istotny składnik odporności na wszelkiego rodzaju pokusy, które czyhają na funkcjonariusza [I(u)1]. Cnota ta



według funkcjonariuszy usprawnia do równego traktowania ludzi bez względu na rasę, wyznanie i przekonania polityczne [I(u)1], w wyrażaniu reakcji i wobec cudzoziemców [IV(u)2] oraz w godnym podejściu i traktowaniu osób z tzw. Trzeciego Świata [V(u)1]. Funkcjonariusz winien zachować umiar w używaniu swej władzy [III(u)2], a zwłaszcza wtedy kiedy trzeba użyć broni palnej [IV(u)1] lub innych środków przymusu bezpośredniego [I(u)2; IV(u)2; V(u)2]. Cnota umiarkowania usprawnia w opanowaniu swoich uczuć i reakcji, pomaga „w utrzymaniu nerwów na wodzy” [IV(u)2; V(u)2]. Umiar usprawnia także funkcjonariusza do rozgraniczenia życia na sferę zawodową i sferę rodzinną. Roztropny funkcjonariusz nie odzwierciedla sytuacji rodzinnej w pracy [I(u)1] i potrafi rozgraniczyć pracę od życia osobistego, aby problemy w pracy zawodowej nie „odbijały się” na rodzinie [I(u)2].

Funkcjonariusze wskazują na wiele postaci, które mogą być wzorem kierowania się w życiu cnotą umiarkowania. Są nimi: Jan Paweł II [I(u)6; II(u)6; III(u)1; V(u)1; V(u)2], Matka Teresa z Kalkuty [I(u)1; I(u)5; I(u)7], św. Franciszek z Asyżu [I(u)2], św. Marcin i św. Herbert [I(u)2], św. Bernardyn z Regalino [I(u)2], Stefan Kardynał Wyszyński [I(u)6], św. Maksymilian Kolbe [I(u)6], św. Stanisław Kostka [I(u)6], św. Tomasz z Akwinu [I(u)6], Jerzy Popiełuszko [II(u)1], św. Ignacy Loyola [II(u)2], św. Szymon Słupnik [II(u)4], św. Aleksy [II(u)4], błogosławiona Karolina Kózkówna [II(u)4], O. Pio [III(u)3] i św. Jan z Dukli [III(u)1]. Spoza sfery sakralnej wskazano tylko na trzy postaci: generała Skrzyneckiego [I(u)6], generała Straży Granicznej Andrzeja Wasiuka [I(u)6] oraz na swoją matkę [II(u)5].

## **Cnota męstwa**

Funkcjonariusze są przekonani, że w ich pracy cnota męstwa jest im szczególnie potrzebna. Konieczność posiadania tej cnoty uświadamiają sobie w sytuacjach zagrożenia służby odpowiedzialne za bezpieczeństwo państwa i obywateli. Jeden z funkcjonariuszy tak pisał: „Pełniąc funkcje w portach lotniczych naszego kraju po ostatnich zamachach terrorystycznych w USA jesteśmy szczególnie narażeni na takowe i nie możemy dopuścić, aby terroryści wnikali na teren naszego państwa, a także transportowali przez teren naszego kraju materiały wykorzystywane do pro-

dukcji bomb, itp.” [V(m)2]. Jest to cnota potrzebna codziennie: „Funkcjonariusze Straży Granicznej – zauważa ktoś inny – pełniący służbę w prawdziwie bojowych warunkach cnoty tej [tzn. męstwa – uwaga Z.K.] potrzebują na co dzień. Czyż nie wymaga męstwa służba w ochronie granicy, kiedy na pustkowiu, nocą funkcjonariusze Straży Granicznej muszą się zmierzyć z przeciwnikiem – przestępcą granicznym, np. uzbrojonym, zdeterminowanym [człowiekiem] prowadzącym grupę Azjatów?” [II(m)2]. Ktoś jeszcze inny dzieli się następującym spostrzeżeniem: „[Męstwo] to cnota, która w istotny sposób ma wpływ na rzetelne wykonywanie obowiązków służbowych, szczególnie zaś w obecnych czasach, gdy wartości moralne ulegają zatarciu. Odgrywa [ona] znaczącą rolę w kształtowaniu prawidłowych postaw moralnych” [III(m)4].

Męstwo w znaczeniu opanowania bojaźni konieczne jest w codziennej służbie: podczas wykonywania obowiązków w złych warunkach atmosferycznych [I(m)1], podczas patrolu w ochronie granicy [II(m)1], w patrolowaniu nocą drogi granicznej [II(m)5]. Usprawnia ono do podejmowania czynów, które wiążą się z pewnym ryzykiem dla funkcjonariusza: podjęcie interwencji w związku z przekroczeniem granicy wbrew przepisom [I(m)1], w zatrzymaniu osób niebezpiecznych, ściganych przez prawo za przestępstwa [III(m)4], w sytuacjach, kiedy trzeba przeciwstawić się aktom przemocy i bezprawia [V(m)3]. Szczególne męstwo potrzebne jest w sytuacjach związanych z zamachami terrorystycznymi [I(m)2]. Męstwo pomaga zapanować nad uczuciami w takich sytuacjach kiedy pojawiają się próby zastraszenia ze strony zorganizowanych grup przestępczych [III(m)4], a zwłaszcza wtedy gdy przestępcy grożą zemstą na rodzime funkcjonariusza [I(m)1]. Męstwo potrzebne jest, aby stanąć w obronie dobrego imienia służby [III(m)3], czy nawet odmówić kolegom „pójścia na wódkę” [II(m)5]. Cnota męstwa usprawnia w sytuacjach kiedy trzeba przeciwstawić się korupcji [I(m)2; II(m)5] oraz wykonać poprawnie wszystkie czynności procesowe związane z ujawnieniem nielegalnego przetrzutu ludzi, przemytu, broni, narkotyków, szmuglowanych samochodów i towarów akcyzowych [I(m)1; I(m)2]. Męstwo – zwraca na to jeden z funkcjonariuszy – przejawia się w znoszeniu obelg, złości, lekceważenia i poniżania przez osoby przekraczające granicę [V(m)3].

Funkcjonariusze wskazali na wiele wzorów ludzi męźnych; osoby należące do tzw. sfery sakralnej: Jezus Chrystus [II(m)4; III(m)1; III(m)4; IV(m)1], Maksymilian Kolbe [I(m)1; II(m)3; III(m)2; IV(m)2], Jan Paweł II [III(m)1; III(m)3; V(m)2], Jan Chrzciciel [III(m)1; III(m)4], św. Szczepan [III(m)1; III(m)3], Matka Teresa z Kalkuty [V(m)4], św. Jan Sarkander [III(m)1], Ojciec Pio [I(m)2], Stefan Kardynał Wyszyński [IV(m)1] i Jerzy Popiełuszko [IV(m)2]; osoby należące do tzw. sfery świeckiej to: mąż autorki pracy pisemnej [II(m)2], mama funkcjonariuszki [IV(m)3], Janusz Korczak i Stefania Wilczyńska [V(m)5], hetman Stanisław Żółkiewicz [II(m)5], Obrońcy Westerplatte [III(m)1], Obrońcy Poczty Gdańskiej [III(m)1], Obrońcy Jasnej Góry podczas potopu szwedzkiego [III(m).], Bohaterowie Powstania Warszawskiego [V(m)1], Sokrates [IV(m)2] oraz strażacy ratujący ludzi w Budynku Handlu Światowego (WTC) podczas zamachu terrorystycznego 11 września 2001 [V(m)4].

Funkcjonariusz, który uznał wspomnianych wyżej strażaków za przykład męstwa napisał: „11 września [2001] Ameryka przeżyła obezwładniający szok. Po zamachu terrorystycznym w World Trade Center każdy kto żyw uciekał z podniebego pożaru. Strażacy zaś biegli w jego stronę i zginęli spełniając obowiązek udzielania pomocy [V(m)4].

Zajęcia z etyki nawet w bardzo skromnym wymiarze czasowym mogą być bardzo inspirujące w życiu zawodowym funkcjonariusza Straży Granicznej. Taki wniosek nasuwa się z przedstawionej analizy prac zaliczeniowych funkcjonariuszy kursu oficerskiego. Czy ta niewielka liczba godzin usprawni funkcjonariuszy do tego, aby stawić czoła współczesnym zagrożeniom? Sądzimy, że byłoby to nadmiernym oczekiwaniem. Refleksja etyczna ma wpierać wszystkie inne działania mające na celu przygotowanie funkcjonariusza do stawienia czoła różnym zagrożeniom.

Nie mniej ważnym celem etyki zawodowej Straży Granicznej jest wspieranie praworządności. Jest to ważny wkład etyki, jak zauważył Zbigniew Sareło. „Praworządność – powiedział on na sympozjum etycznym w Krakowie w 1997 r. – zależy także bezpośrednio od poszanowania zasad etycznych przez wszystkich obywateli, co jest związane z posiadanymi przez nich sprawnościami moralnymi, czyli cnotami. W im większej mierze członkowie danej społeczności w swych postawach odznaczają się sprawiedliwością, uczciwością, prawdomównością, mę-

stwem, tym bardziej przestrzegane tam będą normy zarówno moralne, jak i prawne. (...). Upowszechnianie i pogłębianie postaw opartych na cnotach moralnych jest ważnym aspektem wychowania społecznego i elementem w budowie praworządności. Jest ono potrzebne we wszystkich społeczeństwach, ale szczególnie tam, gdzie z powodu destrukcyjnych struktur obywatele przyzwyczaili się do wadliwych postaw. W rezultacie poziom odpowiedzialności i wrażliwości moralnej w takich społecznościach jest zaniżony. Z tej racji dążenie do przywrócenia praworządności w życiu publicznym musi być powiązane z wychowaniem obywateli mającym na celu wykorzenienie wad i nabywanie sprawności moralnych”<sup>10</sup>.

Cnotom kardynalnym warto więc poświęcić nieco miejsca w etycznej edukacji funkcjonariuszy Straży Granicznej.

Jak bardzo inspirujące dla służby w Straży Granicznej mogą być etyczne rozważania na temat cnót ukazują to cztery prace pisemne funkcjonariuszy z kursu oficerskiego 2001/2002, które drukujemy obecnym numerze „Problemów ochrony granic”.

---

<sup>10</sup> Z. Sareło, Cnoty moralne warunkiem praworządności, [w:] *Etyka, prawo i praworządność, Materiały z IX Jagiellońskiego sympozjum etycznego*, Kraków 2-3 czerwca 1997, red. J. Pawlica, Kraków 1998, s. 93.

**st. szer. Iwona Marczuk**

CS SG w Kętrzynie

## CNOTA ROZTROPNOŚCI

Człowiek jest z natury istotą niedoskonałą, wszystkie więc sfery życia ludzkiego wymagają udoskonalenia. Szczególne miejsce zajmuje zdrowie moralne każdego człowieka, które jest o tyle ważnym argumentem istnienia, że warunkuje przetrwanie i rozwój nie tylko jednego człowieka, ale całej społeczności, narodu. Zachowanie zdrowia moralnego nie jest możliwe bez znajomości dobra i zła, bez umiejętności rozróżnienia między nimi oraz bez wybrania właściwej drogi postępowania. Właściwe rozpoznanie dobra ułatwiają cnoty moralne stanowiące swoiste wyznaczniki ludzkiego działania, ułatwiające podejmowanie trudnych decyzji, wyborów oraz wyznaczają określony kurs do celu, którym zawsze jest dobro. Cnoty usprawniają nasze postępowanie moralne.

Wymienić można cztery podstawowe cnoty: roztropność, umiarkowanie, męstwo i sprawiedliwość. Są one ze sobą nierozdzielnie związane, choć nie są sobie równe. Według prof. Piotra Jaroszyńskiego zwierzchnią rolę pełni roztropność, która polega na usprawnianiu rozumu tak, aby był on zdolny odczytać dobro, bo „tylko rozum powie nam, co jest dobre obiektywnie i w jakiej mierze jest dobre”<sup>1</sup>.

Roztropność określono w tradycji zachodniej jako „woźnicę cnót”, którego zadaniem było umiejętne kierowanie zaprzęgiem. Zaprzęg stanowiły dwa konie: biały – symbolizujący dobre skłonności i czarny – jako symbol zła i pociągu do niego. Zadaniem woźnicy jest okiełznywanie konia czarnego i kierowanie zaprzęgu w stronę celu, jakim jest dobro<sup>2</sup>. Tak więc roztropnością można nazwać umiejętność rozróżniania pomiędzy tym, co dobre a złem oraz podążanie ścieżką prowadzącą ku dobru.

---

<sup>1</sup> P. Jaroszyński, *Etyka – dramat życia moralnego*, Gutenberg-Print, Warszawa 1996, s. 57.

<sup>2</sup> S.T. Pincheas, *Źródła moralności chrześcijańskiej*, W drodze, Poznań 1994.

Roztropność już samą nazwą budzi respekt i podziw. Cnota ta jest często słusznie utożsamiana z mądrością, zdolnością posługiwania się zdobytą wiedzą i doświadczeniem w chwalebnym celu służenia dobru ogółu, dobru społecznemu, ludzkiemu. Jest to cecha aktywności umysłu, dzięki któremu możemy ocenić posiadane środki i zapotrzebowanie na te, których nie mamy oraz wybrać środek najodpowiedniejszy. Rozum następnie umożliwi nam rozważne działanie przy użyciu tego środka, aby osiągnąć cel, jakim jest dobro. Dobro może być różnie postrzegane przez różnych ludzi. Dla jednego będzie to zapewnienie właściwych warunków życia, dla innego utrzymanie przy życiu, czy rozwój zawodowy. Zawsze jest to pozytyw, a i środki także muszą być pozytywami. W obraniu takiego kursu upatrywać należy roli roztropnego umysłu.

Roztropność związana jest z umiejętnością czerpania zarówno ze swoich, jak i cudzych doświadczeń oraz z właściwą oceną rzeczywistości. Obydwa te składniki powiązane ze sobą pozwalają budować rzetelny obraz rzeczywistości, a połączone z umiejętnością wysłuchiwanie cudzych racji, dyskutowania i wyciągania z tych dysput wniosków, dają możliwość zyskania bardziej skutecznych środków, co w rezultacie prowadzi do wypracowania nowych, być może bardziej słusznych metod postępowania.

Kolejna bardzo ważna cecha to umiejętność przewidywania wszystkich skutków działania tj. tych prawdopodobnych i tych mniej prawdopodobnych, ale możliwych. Zawsze może się zdarzyć, że jednak nie wszystko zostało przewidziane. Osoba roztropna zostawia sobie mały margines na zdarzenie nieoczekiwane. Taka elastyczność w działaniu daje gwarancje powodzenia.

Inną cechą ludzi roztropnych jest zapobiegliwość, dzięki której możliwe jest pokonanie wszelkich przeciwności, trudów i przeszkód.

Każdy człowiek powinien charakteryzować się zdrowiem moralnym, funkcjonariusz zaś tym bardziej. Służba w jakiegokolwiek formacji mundurowej wystawia czy to funkcjonariusza, czy żołnierza na podium. Jesteśmy wyeksponowani, obserwowani ze wszystkich stron jako te osoby, które powinny świecić przykładem, dobrym przykładem. To nie tylko służba krajowi, ojczyźnie, ale przede wszystkim służba narodowi, społeczeństwu.

Funkcjonariusze posiadają broń i amunicję, a ich zadaniem jest zapewnienie bezpieczeństwa społeczeństwu. Osoby takie nie mogą być nieroztropnymi, lekkomyślnymi. Stwarzałyby wtedy zagrożenie nie tylko dla siebie, ale także dla innych. Roztropność kojarzy mi się z odpowiedzialnością za swoje czyny, a człowiek odpowiedzialny przewiduje skutki swoich czynów, decyzji i jest zdecydowany wziąć je na własne sumienie. Wydaje mi się, że fakt posiadania broni i świadomość wielkiej odpowiedzialności z tym związanej sprawiają, że każdy funkcjonariusz, żołnierz staje się roztropnym, przynajmniej jeśli chodzi o jej użycie.

Ale służba to nie tylko posiadanie broni, to wiele innych ciężkich i odpowiedzialnych zadań i obowiązków, które również wymagają roztropności przy podejmowaniu decyzji. Człowiek w służbie dźwiga na sobie brzemień odpowiedzialności za innych ludzi. Jest on odpowiedzialny za siebie, swoich podwładnych – współtowarzyszy, osoby łamiące prawo, które musi zatrzymać, społeczeństwo, które ma chronić i bronić, a także za swoją rodzinę, żonę, męża, dzieci, którym musi zapewnić byt, a co najważniejsze swoją obecność w ich codziennym życiu. Ten fakt wymusza na nim konieczność, a nawet obowiązek bycia roztropnym zarówno w podejmowaniu, jak i zaniechaniu działania.

Funkcjonariusz SG służący w ochronie granicy musi być roztropnym i rozważnym, gdyż jako pierwsza osoba spotkana na terytorium obcego państwa daje świadectwo o całym narodzie.

Sama specyfika służby w Straży Granicznej w sytuacji wzrastającej przestępczości (zarówno tej drobnej jak i zorganizowanej), a także wobec konfliktów międzynarodowych sprawia, że niejednokrotnie funkcjonariusz jest zmuszony roztropnie, sprawnie i szybko podejmować ważne decyzje dla obronności i nienaruszalności granicy państwowej oraz gospodarki państwa. Tak więc, roztropność jest jednym z kryteriów naboru kandydatów do służby.

Znaną osobą, która z całą pewnością charakteryzuje się nie tylko cnotą roztropności, ale wszelkimi cnotami jest papież Jan Paweł II. Jest to osoba, którą kocha, poważa, szanuje i podziwia cały świat. Celem przyświecającym wszystkim jego działaniom jest dobro i dążenie do niego. Co najważniejsze, nie pragnie on tego dobra dla siebie. Chce nim obdarować wszystkich ludzi. A środki, jakimi się posługuje, docierają wszędzie. Są to słowa – najstarszy nośnik informacji. Środki tym sku-

teczniejsze, że częstokroć wypowiedane w języku ojczystym adresata. A każde jego słowo tchnie mądrością, doświadczeniem i rozmysłem, przesączone jest dobrocią i miłością. Słuchając go lub czytając jego dzieła człowiek czuje, jak przepelnia go wewnętrzna radość i chęć stania się lepszym.

„Roztropność jest więc tym światłem, które pozwala znaleźć właściwe środki umożliwiające osiągnięcie zamierzonego celu. Jest cnotą tylko pod warunkiem, że cel jest godziwy, a środki nie naruszają dobra osobowego. Może być ona skierowana na dobro konkretnego człowieka albo też na pewne dobro publiczne, dobro wspólne”<sup>3</sup>.

Bez roztropności nie jest możliwe istnienie innych cnót, gdyż tylko poprzez rozum można ocenić dobro i obrać właściwą ścieżkę dążenia do niego. Powinna ona charakteryzować każdego człowieka niezależnie od pochodzenia, zawodu czy rasy. Dzięki ludziom roztropnym świat staje się lepszy.

---

<sup>3</sup> P. Jaroszyński, op. cit., s.70.



**chor. Piotr Lisiak**

GPK Okęcie  
w Warszawie

## CNOTA SPRAWIEDLIWOŚCI

Etyka jako nauka o ludzkiej moralności ma za zadanie dopomagać ludziom w podejmowaniu decyzji natury bardziej duchowej, być pomocną w rozstrzygnięciu pomiędzy „dobrem” a „złem”, wynikających z „ich wnętrza”. Moralność ludzką nazwać możemy ogółem norm i zachowań wyznaczonych jako właściwe sposoby zachowania, postępowania, oceniania jakichś wydarzeń, zjawisk, itp.: postępowanie zgodne z tymi normami<sup>1</sup>. Można, zatem stwierdzić, iż z tych właśnie zachowań wynikać może pojęcie cnoty, rozumianej szerzej jako pozytywna cecha charakteru ludzkiego, zaleta, przymiot lub również jako zespół wysokich wartości moralnych.

Podjmując próbę dokonania etycznej analizy sprawiedliwości, musimy przede wszystkim pokusić się o w miarę możliwości precyzyjne jej zdefiniowanie. W *Popularnym słowniku języka polskiego* autorzy tę cnotę definiują następująco: po pierwsze jest to postępowanie zgodne z zasadami etycznymi, obiektywne w sądach, szanujące prawa innych; po drugie natomiast sprawiedliwy to taki, który opiera się na bezstronnym sądzie, zgodny ze słusznymi, uzasadnionymi prawami i intencjami<sup>2</sup>.

Sprawiedliwość jest cnotą ludzką, a zatem w sposób szczególny dotyczy ludzi. Stanowi ona podstawową zasadę współżycia między ludźmi, polegającą na oddawaniu każdemu tego, co mu się należy. Od wieków stanowi centralną wartość etyczną i religijną, a przez wielu jest uważana za najważniejszą z cnót i źródło wszystkich innych. Spotykamy się z wieloma koncepcjami sprawiedliwości, z których najpowszechniejsze można by streścić w następujących formułach:

- każdemu to samo,

---

<sup>1</sup> *Popularny słownik języka polskiego*, red. B. Dunaj, PWN, Warszawa 1999.

<sup>2</sup> *Ibidem*.

- każdemu według jego zasług,
- każdemu według jego dzieł,
- każdemu według jego pozycji,
- każdemu według jego potrzeb,
- każdemu według tego, co mu przyznaje prawo.

Koncepcji tych nie sposób z sobą pogodzić. Zawierają one jednak pewien element wspólny – jest nim postulat jednakowego traktowania ludzi równych z pewnego punktu widzenia. Każda z owych koncepcji wybiera jednak odmienny punkt widzenia i inną kategorię uważa za najistotniejszą, np.: zasługi, potrzeby, pozycja społeczna, itp. Wybór danej kategorii zależy od uprzedniego przyjęcia pewnej skali wartości i określonej wizji świata. Możemy przyjąć, iż każda z tych koncepcji jest streszczeniem określonego światopoglądu.

Pojęcie sprawiedliwości oparte jest również na idei równości, dzięki której ludzie są sobie równi nie tylko w zakresie określonych kategorii, ale ta równość sięga głębiej – sięgając fundamentów człowieczeństwa<sup>3</sup>. Każdy człowiek jest osobą i ten właśnie fakt zrównuje wszystkich pod względem praw i obowiązków. Osobie ludzkiej jako najwyższej wartości na ziemi, a w ujęciu teologicznym jako istocie będącej obrazem Stwórcy, przysługuje niezbywalna godność. To właśnie owa godność uzasadnia tak zwane prawa człowieka oraz odpowiadające im obowiązki. Zaliczamy do nich:

- prawo do życia,
- prawo do dobrego imienia,
- prawo do wolności sumienia i religii,
- prawo do wolnego wyboru stanu i życia rodzinnego,
- prawo do swobodnego podejmowania pracy zarobkowej,
- prawo do odpowiednich warunków pracy,
- prawo do sprawiedliwej płacy,
- prawo do własności,
- prawo do zrzeszania się,
- prawo do emigracji.

---

<sup>3</sup> R. i M. Smolscy, E. Stadtmuller, *Słownik encyklopedyczny edukacja obywatelska*, Wydaw. Europa, Warszawa 1999.

Prawa te są powszechne i nienaruszalne, zatem nie można się ich zrzec. Prawa, które wyszczególniłem powyżej z racji tego, iż wywodzą się z idei równości, mają szczególne znaczenie w służbie każdego z funkcjonariuszy, gdyż stanowią podstawę do sprawiedliwego traktowania wszystkich, których „obsługujemy”. Sprawiedliwe postępowanie w tej sytuacji powinno opierać się na poszanowaniu godności osób przybywających do naszego państwa, ze szczególnym uwzględnieniem ich prawa do zachowania dobrego imienia, życia, własnej religii i światopoglądu – nie zaniedbując jednak przesłanek istotnych i ważkich dla interesu państwa polskiego.

W sposób szczególny należałoby podkreślić znaczenie tej cnoty etycznej w służbie, biorąc pod uwagę aspekt stosunków międzyludzkich, do których niewątpliwie zaliczyć możemy przede wszystkim problem podległości, służbowej. Kierując się zasadą sprawiedliwości należy podwładnym w pewnym zakresie pozwolić na zachowanie niezależności i autonomii, dzięki której będą oni mogli zachować swą godność, chronić nietykalność intelektualną i osobistą, ale z drugiej zaś strony należy im uświadomić, w jakim celu i z jakich pobudek wykonują daną czynność. Jeśli zaś idzie o pojęcie sprawiedliwości, odbierane przez nas wszystkich (funkcjonariuszy) najbardziej potocznie, czyli o wymiar kar i nagród, to winny być one adekwatne do naszych poczynań, nie powinny być one ani zbyt łagodne, ani nadmiernie surowe. Nagrody również winny być przyznawane osobom, które na nie zasługują, również w pojęciu ogółu współpracowników, którzy niejednokrotnie najwięcej przebywają z daną osobą i są w stanie sprawiedliwie ocenić (na ogół) jej kompetencje bądź ich brak. Sądzę, że każdy funkcjonariusz w służbie – chcąc być sprawiedliwym – powinien właściwie ocenić sytuację w sposób, który spowoduje zgodne z literą prawa rozstrzygnięcie nie wywołujące jednak uszczerbku w zdrowiu, moralności, czy psychice drugiej osoby.

Moim zdaniem dokonanie wyboru osoby, która w swym życiu kierowała się cnotą sprawiedliwości, jest niezwykle trudne i złożone, ponieważ przez okres całego swojego życia wielokrotnie miałem przyjemność poznać osoby, które w moim mniemaniu były mniej lub bardziej sprawiedliwe. Decydując się jednak na jedną z nich, sądzę, że słusznie mój wybór padł na panią profesor, która w technikum uczyła mnie języka polskiego.

Jest to postać, której zawdzięczam bardzo dużo, przede wszystkim dzięki temu, że była właśnie sprawiedliwa, tzn. kierowała się obiektywizmem w swych osądach, oceniała każdego na podstawie wiedzy i umiejętności, jakie posiadał a nie nazwiska. Była osobą wymagającą i bardzo surową, u której uzyskanie oceny dobrej na semestr, czy koniec roku szkolnego było olbrzymim sukcesem okupionym wyężoną pracą. Znam to z autopsji, gdyż w I semestrze I klasy technikum otrzymałem ocenę niedostateczną, jednakże pani profesor nie postawiła na mnie „krzyżyka”, tylko zmobilizowała mnie do intensywnej pracy nad sobą, co zaowocowało uzyskaniem oceny dobrej na koniec roku szkolnego, a bardzo dobrej – na maturze.

Znamiennym jest fakt, iż w całej swej surowości pedagogicznej potrafiła ona zachować wszystkie przymioty człowieczeństwa tzn. dobroć, empatię, wyrozumiałość, sprawiedliwość, odwagę, roztropność, umiarkowanie i nie pozostawiła nikogo samemu sobie.

**szer. Magdalena Majchrzak**

Karpacki Oddział SG  
w Nowym Sączu

## CNOTA UMIARKOWANIA

Kompletny obraz człowieka, co się w nim dzieje, dają cztery cnoty moralne, które posiada. Są to: umiarkowanie, męstwo, roztropność i sprawiedliwość. Cnoty te zwane „kardynalnymi” wiele zawdzięczają Platonowi, Arystotelesowi i stoikom. Najpierw Platonowi, założycielowi słynnej ateńskiej Akademii – szkoły, która jak chyba żadna inna istniała przez 9 stuleci. Zdaniem Platona dusza ludzka posiada trzy władze odpowiadające do pewnego stopnia fizycznej budowie człowieka. I tak nad procesami biologicznego ludzkiego organizmu czuwa sfera wegetatywna duszy, nad uczuciami i emocjami – sfera emotywna, a za myślenie odpowiada sfera rozumna. Każda z władz duszy powinna osiągnąć swoją własną doskonałość. Sfera rozumna powinna się odznaczać roztropnością, sfera uczuciowa – męstwem, a sfera wegetatywna – umiarkowaniem. Każda winna być sprawiedliwa i kierować się zasadą „złotego środka”. Między obżarstwem i postem sfera wegetatywna winna wybierać umiar – skoro to właśnie ona, jak wierzyli starożytni, odpowiada za cnoty i wady brzucha oraz jego okolic. Serce, dominium sfery uczuciowej, i ta, jeśli chce być cnotliwa, winna wybierać środek: między strachem i brawurą – odwagę; między obojętnością i obłędem – przyjaźń itd.<sup>1</sup>

„Co więcej powinienem wam powiedzieć o dobrym postępowaniu? Jeśli Bóg jest największym dobrem człowieka, a temu zaprzeczyć nie możecie, to wynika stąd jasno, że szukać największego dobra znaczy: żyć dobrze, zaś żyć dobrze to nic innego, jak kochać Boga całym sercem, całą swoją duszą i całym swoim umysłem. A jeśli tak, to znaczy, że tę miłość należy zachować czystą i nieskałaną a to jest zadaniem *umiarkowania*”<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Wł. Tatarkiewicz, *Historia filozofii*, t. 1, Warszawa 1990, s. 98-101.

<sup>2</sup> Ibidem.

Na łamach „Kalendarza Królewsko-Pruskiego Ewangelickiego” Marcin Gerss głosił w maksymie:

DAŁ CI BÓG DARY  
UŻYWAJ MIARY

Współcześnie w ramach etyki wyraźnie nawiązuje się do podstawowych wartości określających etykę cnót życia publicznego, mając szczególnie na uwadze: uczciwość, mądrość, odpowiedzialność, męstwo, umiarkowanie, roztropność, troskę o wspólne dobro ze szczególnym uwzględnieniem prawa do samozachowania się tzn. prawa bezpieczeństwa i ochrony życia. Wyżej wymienione sprawności moralne mają bezpośredni wpływ na poszanowanie zasad etycznych, a przestrzeganie powyższych zasad wymagane jest szczególnie od funkcjonariuszy porządku prawnego w danym państwie, co w dużym stopniu wpływa na stan praworządności. W społeczeństwach, w których powszechnie są cenione wartości moralne, obszar łamania prawa zawęża się.

Funkcjonariusz w chwili przyjęcia do pracy w Straży Granicznej już posiada ukształtowaną postawę moralną. Z postawą moralną wiążą się nierozłącznie cechy charakteru związane bezpośrednio z relacjami międzyludzkimi. Bardzo ważną rolę odgrywa przełożony, którego zachowanie i decyzje wpływają na pracę jego podwładnych. Każdy człowiek stoi przed pewnymi dylematami, tak w życiu osobistym, jak i na niwie zawodowej. Ma swoje zasady działania, ale zdarzają się takie chwile, że nie wiadomo co zrobić, bo czego się nie wybierze to i tak będzie źle. Przełożony musi odpowiadać przed swoim przełożonym za czyny podwładnych. Aby dobrze spełniać swoją funkcję musi kierować się umiarkowaniem. Powinien pełnić rolę koordynatora i doradcy. Nie może stać z boku, ponieważ nie będzie miał wtedy możliwości wpływania na swoich pracowników. Jeśli komuś powierza jakieś zadania, to nie może go ciągle kontrolować. Daje dużą samodzielność, „kredyt zaufania”, aby dopiero po pewnym czasie rozliczyć z zadania. Stara się budzić i uruchamiać niesamowite pokłady drzemiące w ludziach i motywować ich. Zbyt duży krytycyzm w stosunku do podwładnych, może wywołać u nich zjawisko przygnębienia oraz strachu o własną przyszłość. Takie psychiczne bariery negatywnie wpływają na efektywność pracowników i klimat panujący w pracy. Przełożony kierujący się cnotą umiarkowania, wskazuje kieru-

nek działań oraz ułatwia pracę innym. Umie pytać oraz słuchać w taki sposób, by nikogo i niczego nie oceniać z założenia. Nie widzi tylko tego, co złe. Rozumie, że motywowanie przyczynia się do osiągania poczucia satysfakcji, samorealizacji, a także zaspokajania potrzeb wyższych, ciągłego rozwoju i nabywania nowych umiejętności. Oczywiście nie zapomina o dyscyplinie, bo jak wiemy, w pracy funkcjonariusza jest ona niezbędna. Również z umiarkowaniem podchodzi do pochwał, gdyż dawane na wyrost, mogą ukształtować człowieka o wyolbrzymionym poczuciu wartości, przeceniającym swoje zdolności i umiejętności oraz przekonanym o własnej wyjątkowości. Jeśli przełożony ma do czynienia z kłopotliwymi podwładnymi, ma również dylemat jak ich traktować. Ważnym jest, aby na początku określił powód takiego zachowania i stopień jego szkodliwości. Niektórzy ludzie sprawiający kłopoty, zawsze pozostają niezależni, ale ich osiągnięć nie sposób pominąć. Zajmując się kłopotliwymi ludźmi trzeba odwoływać się do tego, co w nich najlepsze. Nie należy tracić szacunku do drugiego człowieka i jego poglądów. Istotną sprawą jest też chęć rozstrzygnięcia sporów pomiędzy pracownikami i próba pomocy w uporaniu się z problemem. Przełożony musi pozwolić na wyrażenie uczuć, ale nie w formie krzyku i ignorowania czyjeś zdania. A jeżeli problem jest naprawdę poważny, niestety musi umieć podjąć decyzję o ukaraniu osoby odpowiedzialnej. W sytuacji zmian w trudnych chwilach musi stosować politykę jawności i otwartości wobec załogi, budować zaufanie pomiędzy nim a pracownikami.

Przełożony nie może pragnąć, aby wciąż go podziwiano i reagować złością, kiedy nie znajduje się w centrum uwagi.

Funkcjonariusz SG w swojej pracy musi myśleć racjonalnie i nie przesadzać z optymizmem. Koszt pomyłki spowodowanej zbyt optymistycznym spojrzeniem na rzeczywistość może być bowiem bardzo duży.

Praca obfituje w sytuacje wymagające od funkcjonariusza wycucia granicy, której przekraczać nie powinien. Wszędzie tam, gdzie przepisy prawa nie określają wyczerpująco zasad i metod postępowania oraz tam, gdzie pojawia się rozdźwięk między nakazami prawa a teorią i praktyką – funkcjonariusz ma wiele możliwości wyboru sposobów postępowania w zależności od własnej postawy moralnej, od własnego rozumienia dobra i zła. Funkcjonariusz SG winien roztropnie ocenić potrzebę i zasadność zastosowania środków przymusu, z umiarem stosując jego użycie

tylko w przypadkach konieczności. Funkcjonariusz pełniący służbę na granicy posiada pewną władzę nad obywatelem. Ta władza, jak każda władza, stwarza ogromną pokusę i możliwości jej nadużywania. Każdy sygnał o nieuczciwym postępowaniu funkcjonariusza, o nadużyciu „władzy”, przekroczenia przepisów czy korupcji wywołuje powszechne oburzenie i żądania surowych kar. Straż Graniczna może wypełniać wiele zadań dzięki społecznemu zaufaniu do tej instytucji. Stąd też ta formacja zabiega o prestiż w społeczeństwie.

Zasady etyczne właściwie i sumiennie realizowane w służbie i życiu funkcjonariuszy SG przyczyniają się do przestrzegania i stosowania prawa, a także mobilizują do dobrego przygotowania zawodowego, jak również do zdobywania coraz wyższego poziomu dojrzałości osobowej.



**szer. Barbara Tokarczyk**

Karpacki Oddział SG  
w Nowym Sączu

## CNOTA MĘSTWA

*Szczęśliwy, kto mądrość<sup>1</sup> osiągnął,  
mąż, który nabył rozwagi:  
bo lepiej ją posiąść niż złoto,  
zdobycie jej lepsze od pereł,  
nie równe jej żadne klejnoty<sup>2</sup>.*

Cnota uważana jest przez koncepcje etyczne za najwyższe dobro. Składające się na nią cechy charakterologiczne budują ideał moralny człowieka, są kryterium idealnego życia. Pojęcie cnoty określane jest przez słowniki filozoficzne jako trwała sprawność, uzdolnienie umożliwiające przestrzeganie zasad moralnych, trwała dyspozycja do spełniania czynów dobrych.

Niemal każdy system etyczny zajmował się badaniem natury cech, które uznawał za cnoty. W etyce starożytnej Grecji i Rzymu cnota stanowiła ideał tężyzny fizycznej i duchowej. Przyrównywana była do męstwa bohaterów, szybkości galopującego konia i bystrości wzroku orła. Dla Platona cnota była harmonią, zdrowiem, pięknem, siłą duszy, zaprzeczeniem i przeciwieństwem wady. Była wewnętrznym stanem, który znajduje wyraz w słusznych czynach i czyni je chwalebnyymi lub dobrymi. Czyn słuszny zaś – działaniem, które podtrzymuje lub rozwija ten stan. Platon wymieniał, jako naczelne, cztery cnoty: umiarkowanie, męstwo, sprawiedliwość i mądrość. Do nich nawiązywał Arystoteles, który cnotami nazywał zalety etyczne, a osobą cnotliwą (dzielną etycznie) człowieka, który bez trudu rozpoznaje wymagania moralne, jakie stawia

---

<sup>1</sup> Osiągnięcie mądrości równoznaczne jest tutaj z osiągnięciem cnót, cnotliwym postępowaniem.

<sup>2</sup> *Pismo Święte Starego i Nowego Testamentu. Biblia Tysiąclecia, Księga Przysłów 3,13, Poznań-Warszawa 1983.*

przed nim dana sytuacja i postępuje według nich nieprzymuszony. W etyce chrześcijańskiej natomiast cnotą nazywana jest zdolność do czynienia dobra i duchowego samodoskonalenia się człowieka, w etyce zaś współczesnej – gotowość do realizowania wartości duchowych w myśleniu i działaniu osoby ludzkiej.

Lista oraz liczba najważniejszych cnót zmieniała się w różnych epokach i u różnych filozofów oraz etyków. Do najistotniejszych cnót zaliczane są cztery antyczne, wymieniane przez Platona, które zostały przyjęte przez teologię chrześcijańską i nazywane są kardynalnymi, naturalnymi lub też przyrodzonymi.

Wśród nich znajduje się cnota męstwa, którą Arystoteles, dzieląc cnoty na moralne, czyli cechy charakteru oraz intelektualne będące cechami umysłu, zaliczył do tych pierwszych. Filozof ten człowiekiem mężnym nazywał tego, który „...jest nieustraszony w obliczu śmierci zaszczytnej<sup>3</sup> i w obliczu nagłych i niespodziewanych wypadków, śmiercią taką grożących; te zaś cechy posiadają w najwyższym stopniu wypadki wojenne”<sup>4</sup>. Inaczej uważał Platon, który do męstwa zaliczył również odwagę okazywaną w obliczu ubóstwa czy choroby. Męstwo arystotelesowskie objawia się w sytuacjach, w których możliwa jest obrona lub w których śmierć jest czymś szlachetnym. Natomiast człowieka mężnego cechuje nieustraszeność, ale nie wolność od strachu przed rzeczami, sytuacjami strasznymi, bo nie można nazwać mężnym tego, który się niczego nie boi, gdyż wtedy mężnym nazwalibyśmy również człowieka, który nieświadomy jest niebezpieczeństw, na które się naraża. Mężnym jest więc człowiek, który stawia czoła największym niebezpieczeństwom, bez względu na to czy budzą one w nim odwagę, czy lęk. Będzie je podejmował, bo takie postępowanie jest moralnie piękne, a jego zaniechanie okryłoby go hańbą. I wybierze raczej chlubną śmierć, niż haniebne ocalenie. Być mężnym znaczy więc doznawać przykrości i cierpień bez oczekiwania na osiągnięcie korzyści w postaci np. czyjejś wdzięczności, osiągnięcia zaszczytów, czy też dóbr materialnych. Męstwo jest „złotym środkiem” pomiędzy tchórzostwem, które jest nadmiernym

---

<sup>3</sup> Śmierć ponoszona w największym i najszlachetniejszym niebezpieczeństwie – na polu chwały, nie zaś z powodu np. choroby, głodu.

<sup>4</sup> Arystoteles, *Etyka nikomachejska*, 1115 a 32-35, Warszawa 1996.

lękiem niewspółmiernym do danej sytuacji, a zuchwałością będącą nadmiarem śmiałości. Z męstwem łączy się także wytrzymałość i pracowitość oraz wytrwałość na trudy. Męstwo jest posłuszeństwem wobec rozumu, a ten nakazuje wybierać piękno moralne. Tak o cnocie męstwa pisał Arystoteles.

Św. Augustyn, z kolei, posiadanie cnót kardynalnych uznawał za drogę do największego dobra człowieka, jakim jest Bóg. Aby to największe dobro osiągnąć przykazywał żyć dobrze, co równa się z Kochaniem Boga „całym swoim sercem, całą swoją duszą i całym swoim umysłem”<sup>5</sup>. Tylko za sprawą cnoty męstwa miłość ta nie poddaje się żadnym przeciwnościom, mogącym oddalić nas od Boga, a więc od największego szczęścia. Męstwo, według św. Augustyna, jest więc nieodzowne w walce z grzechem.

W *De virtute militari*<sup>6</sup> Bocheński, tak jak i Arystoteles w swoich dziełach, mężnym nazywa tego, który podejmuje się czynów niebezpiecznych grożących utratą życia lub dobra z nim równoważnego. Czyn taki winien być również etyczny, odważny i rozumny. Męstwo wiąże się z odwagą, ale jest od niej czymś o wiele głębszym i bogatszym, gdyż według Bocheńskiego „każde męstwo jest odwagą, ale nie każda odwaga jest męstwem”<sup>7</sup>. Nazwiemy odważnym, ale nie mężnym człowiekiem osobę wykonującą śmiały napad na bank<sup>8</sup>. Również odwaga cywilna nie jest męstwem. Nikt nie powie o osobie wygłaszającej wobec szefa odmienne opinie, iż jest mężny. Bo w sytuacji tej nie ryzykuje utraty życia, lecz utratę dobrych stosunków z człowiekiem, od którego zależy jej praca, kariera. Do bycia mężnym nieodzowna jest wolna wola i świadomość grożącego niebezpieczeństwa, bo małą wartość etyczną miałby czyn spełniany mechanicznie, „na rozkaz”. A kto łatwo idzie w niebezpieczeństwo, jest jak pies lub koń przyuczony do polowań, czy walki na polu bitwy. Nie odczuwa ani lęku, ani strachu, nie zdaje sobie sprawy z grożącego niebezpieczeństwa. A zatem nie jest mężny, co najwyżej – odważny.

<sup>5</sup> Św. Augustyn, *De moribus ecclesiae catholicae*, I,XXV, s. 46.

<sup>6</sup> J.M. Bocheński, *De virtute militari. Zarys etyki wojskowej*, Kraków 1993.

<sup>7</sup> Ibidem, s. 35.

<sup>8</sup> Ibidem, s. 36.

A zatem można za *Leksykonem – Filozofia* przyjąć iż męstwo „polega na nieustraszoneści w chwilach grozy, braku [paraliżującego] lęku przed niebezpieczeństwem i śmiercią; gotowością do znoszenia trudów i wytrwałości”<sup>9</sup>.

Największe niebezpieczeństwa niesie zawsze i wszędzie wojna. W chwili obecnej Straży Granicznej wprawdzie nie powierzono zadania osiągnięcia gotowości bojowej w sytuacji wybuchu wojny, jednakże nałożono na nią zadania ochrony granicy państwowej, zapewnienia bezpieczeństwa i porządku w przejściach granicznych, a także strefie nadgranicznej. W sytuacji więc militarnego naruszenia granicy funkcjonariusze Straży nie odstąpią od wykonywania powyższych zadań, lecz spełniać je będą w o wiele trudniejszych warunkach. Od ich męstwa zależy będzie, w jakim stopniu przyczynią się do zapewnienia bezpieczeństwa w Ojczyźnie i czy wypełnią tym samym zobowiązanie złożone słubowaniem w chwili rozpoczęcia swojej służby w słowach: „Ja, obywatel Rzeczypospolitej Polskiej, świadom podejmowanych obowiązków funkcjonariusza Straży Granicznej ślubuję: (...) stać nieugięty na straży niepodległości i suwerenności oraz strzec nienaruszalności granicy państwowej Rzeczypospolitej Polskiej nawet z narażeniem życia (...)”<sup>10</sup>.

Ale życie funkcjonariusza zagrożone może być również w sytuacjach nie związanych z wojną. Może się zdarzyć, że na przejściu granicznym podejdzie do niego człowiek i w zamian za przepuszczenie przez granicę kilku TIR-ów wypełnionych nielegalnie przewożonymi papierosami czy alkoholem, zaoferuje mu wysoką łapówkę. Wziąć, nie wziąć? Wybór łatwy nie jest, bo propozycja przestępcy jest dla funkcjonariusza właściwie wyrokiem. Jeśli pieniędzy nie przyjmie, a przestępcy zostaną ujęci, wprawdzie otrzyma nagrodę od przełożonych, ale istnieje ogromne ryzyko, że nawet jeśli zmieni nazwisko, miejsce zamieszkania i pracę, zemsta przestępczej organizacji wcześniej czy później dotknie jego, a być może i jego rodzinę. Jeśli przyjmie łapówkę – sprzeda swoją uczciwość; przestępcy odjadą, ale on zostanie ze swoimi „srebrnikami”.

---

<sup>9</sup> *Leksykon – Filozofia*, PWN, Warszawa 2000.

<sup>10</sup> Rota ślubowanie funkcjonariuszy, art. 33.1 ustawy z dn. 12.10.1991 r. o Straży Granicznej.

Wielkiego więc męstwa wymagać będzie od funkcjonariusza odmówienie w takiej sytuacji współpracy z grupą przestępczą.

Przestępcy usiłując przekroczyć granicę w przejściu granicznym lub też poza nim, w obronie swoich interesów bez wahania mogą również użyć broni. Walka z korupcją, przeciwstawianie się bezprawnym działaniom, często gotowych na wszystko wysoko zorganizowanych, a więc bardzo niebezpiecznych przestępców, zawsze będą wymagać od funkcjonariusza męstwa w podejmowaniu właściwych decyzji i działań. Męstwa będą wymagać również sytuacje związane z zamachami terrorystycznymi, a także wszystkie inne ze strony człowieka, jak i natury, mogące zagrozić bezpieczeństwu ludzi i nienaruszalności granic. Cnota męstwa potrzebna jest również funkcjonariuszowi poza służbą, gdyż pełni on ją nieprzerwanie i nie może zaprzestać reagowania na łamanie prawa, kiedy jego mundur wisi w szafie. Jest zobowiązany podjąć interwencję w obronie życia i mienia, jeśli są one zagrożone.

Funkcjonariusz po służbie staje się na powrót dzieckiem swych rodziców, żoną, mężem, matką, ojcem..., a więc człowiekiem, na którego spadają rozmaite problemy, trudy życia codziennego. Czy wobec nich można być mężnym?

Tadeusz Żychiewicz w *Cnotach i niecnotach* nazywa męstwo odwagą wytrwałą. Posiadają ją zarówno kobiety, jak i mężczyźni, gdyż nie ma ona nic wspólnego z męskością. Autor nie nazywa męstwem „wyskoczenie z okopów pod kule” w obronie ojczyzny i wolności, lecz raczej „wielomiesięczne tkwienie w błocie, zimnie, głodzie i ustawicznym zagrożeniu”<sup>11</sup>, pośród śmierci tych, którzy polegli. Chodzi tu więc o coś więcej niż jednorazowy akt wielkiej odwagi, męstwa. Chodzi o wytrwałość w obliczu niebezpieczeństwa i cierpienia. I takie właśnie męstwo spotkać można w życiu ludzi, na których spadają wielkie nieszczęścia. Jeśli rodzicom urodzi się dziecko upośledzone lub gdy stanie się kalekie, to pierwszym aktem męstwa wobec niego będzie przyjęcie go takim jakim jest, zamiast pozostawienia w szpitalu czy oddania do zamkniętego zakładu opieki. Męstwem będzie codzienna opieka nad takim dzieckiem, wymagająca ogromnych sił, zaparcia, poświęcenia kariery zawodowej, marzeń, a nawet intelektualnego rozwoju. Poświęcenia ze

---

<sup>11</sup> T. Żychiewicz, *Cnoty i niecnoty. O odwadze*, Kraków 1991.

świadomością, że nie da ono sukcesu w postaci wyzdrowienia dziecka. Poświęcenia wymagającego pogodzenia się z faktem, że dziecko nie przyniesie do domu szóstek ze szkoły, nie skończy studiów na renomowanej uczelni i nie stanie się powszechnie szanowanym człowiekiem. Wytrwałości wymagać będzie również opiekowanie się nieuleczalnie, obłożnie chorymi rodzicami, których cierpienie może uczynić z nich ludzi trudnych we współżyciu, jak również życie z bliskimi obciążonymi nałogami. Cierpliwe znoszenie trudów, smutku i cierpień, jakie te sytuacje rodzą, wymaga męstwa.

Mężnymi nazwiemy wszystkich tych, którzy w wymienionych sytuacjach stawiają czoło trudom i niebezpieczeństwom. I jeśli nawet nie zwyciężą, ich męstwo nie będzie mniej wartościowe, bo większą wartość etyczną mogą mieć czyny, które doprowadzają do zwycięstwa niż samo jego osiągnięcie. Dlatego „czcimy otaczamy nawet tych wojowników, którzy przegrali wojnę, np. bohaterskich obrońców Termopil albo powstańców w 1863 r.<sup>12</sup>” Czcimy również i nazywamy mężnymi tych, którzy w czasie pokoju walczą o drugiego człowieka z chorobą, słabościami duszy i ciała.

Kształtowanie w sobie cnót jest etyczną powinnością każdego człowieka. Dzięki nim i przestrzeganiu zasad moralnych możemy myśleć o bezpieczeństwie i powodzeniu nie tylko swoim, ale przede wszystkim innych. Dzięki nim stajemy się lepsi, piękniejsi etycznie, a tym samym osiągamy radość, a nawet szczęście, które jest pragnieniem każdego człowieka. Bądźmy więc mężni i wytrwali w osiąganiu cnót.

---

<sup>12</sup> J.M. Bocheński, op. cit., s. 18.

**kpt. Cezary Szczepański**

CS SG w Kętrzynie

## SZKOLENIE FUNKCJONARIUSZY BGS I SG W SZCZECINIE

Przez tydzień, od 8 do 12 kwietnia 2002 r. na terenie jednostki Pomorskiego Oddziału SG spotkać można było funkcjonariuszy Niemieckiej Federalnej Straży Granicznej. Widok funkcjonariuszy w mundurach niemieckich służb granicznych nie wzbudzał nadzwyczajnego zainteresowania wśród wielu pracowników Oddziału. W tym terminie bowiem zaplanowane zostało szkolenie dla polskich i niemieckich funkcjonariuszy realizujących wspólnie zadania w bezpośredniej ochronie granicy państwowej na odcinku służbowej odpowiedzialności Pomorskiego Oddziału SG i Inspekcji BGS Gartz. Szkolenie przeprowadziła grupa instruktorska, w skład której wchodził wykładowcy i trenerzy z BGS oraz wykładowcy i instruktorzy z ośrodków szkolenia w Straży Granicznej\*.

Szkolenie skierowane było do 16-osobowej grupy słuchaczy – 8 funkcjonariuszy z BGS Gartz i 8 funkcjonariuszy z POSG Szczecin. Ideą ćwiczenia było podniesienie efektywności pełnienia służby granicznej przez mieszane polsko-niemieckie patrole. Uznaliśmy, iż podniesimy skuteczność wspólnych służb poprzez realizację następujących celów dydaktycznych:

1. Omówienie podstawowych zadań polskiej SG i niemieckiej BGS.
2. Omówienie uprawnień polskich i niemieckich funkcjonariuszy z zakresu użycia środków przymusu bezpośredniego i broni palnej na terytorium Polski i Niemiec.
3. Wskazanie zadań funkcjonariuszom SG i BGS podczas pełnienia wspólnych patroli.
4. Poprawa organizacji współpracy (współdziałania) podczas wspólnych patroli.

---

\* Zainteresowanych przygotowaniem zespołu instruktorów do przeprowadzenia ćwiczenia odsyłam do art. *Instruktorzy BGS w Centrum Szkolenia Straży Granicznej w Kętrzynie*, „Problemy Ochrony Granic”, Biuletyn CS SG nr 19, Kętrzyn 2002, s. 145-152.

5. Doskonalenie form ubezpieczania się w czasie wspólnej służby.
6. Wymiana doświadczeń pomiędzy polskimi a niemieckimi funkcjonariuszami, głównie z zakresu sposobu realizacji zadań w bezpośredniej ochronie granicy państwowej.
7. Doskonalenie znajomości podstawowego słownictwa stosowanego w służbie.

Tak zaprojektowane cele stanowiły implikację treści (problemów) szkolenia i ich wymiaru dydaktycznego, co przedstawia tabela poniżej. Z podziału godzinowego jednostek lekcyjnych wynika, iż główny nacisk położyliśmy na stronę praktyczną szkolenia i co za tym idzie na umiejętności funkcjonariuszy.

Lp.	Problematyka szkolenia	Liczba godzin		Razem
		Teoria	Praktyka	
1.	Słownictwo	3	–	3
2.	Prawo	6	–	6
3.	Komunikacja	1	2	3
4.	Trening działania	–	8	8
5.	Trening sytuacji	–	21	21
Ogółem		10	31	41

Szkolenie odbyło się zgodnie z wcześniej ustaloną koncepcją organizacyjną, programem szkolenia i założeniami metodycznymi. Treści teoretyczne dotyczące słownictwa, komunikacji interpersonalnej oraz prawa (zadań i uprawnień funkcjonariuszy SG i BGS w służbie granicznej) przekazane zostały podczas pierwszych dwóch dni szkolenia – w godzinach rannych. Natomiast w godzinach popołudniowych przeprowadzony został trening działania – pokaz z ćwiczeniem.

Głównym celem zajęć z bloku tematycznego *Słownictwo* było zapoznanie słuchaczy z „podstawowym słownictwem” stosowanym podczas kontaktu z osobami w ramach realizacji czynności służbowych. Uczestnikom szkolenia umożliwiły one doskonalenie znajomości języka obcego. Wielu polskich funkcjonariuszy zna język niemiecki, również niemieccy funkcjonariusze znają język polski w stopniu umożliwiającym porozumiewanie się podczas wspólnej służby. Problematykę *Słownictwa* przedstawili tłumacze wspierający nas podczas szkolenia: Wioletta



Zglińska (SG) i Janusz Ziele (BGS). Słuchacze otrzymali opracowania w formie pisemnej zawierające katalog słów wykorzystywanych podczas pełnienia służby granicznej.

Zagadnienia dotyczące *Prawa* przedstawili: wykładowca z Neustrelitz – PHK Holger Pukies i wykładowca z Koszalina – kpt. Dariusz Jarmuziewicz. Celem zajęć było zapoznanie z podstawą prawną współpracy w zakresie pełnienia służby na wspólnej granicy oraz przedstawienie uprawnień przysługujących funkcjonariuszom BGS na terytorium Polski i funkcjonariuszom SG na terytorium Niemiec.

Wybrane elementy *Komunikacji interpersonalnej* przedstawiłem wspólnie z PHK Holgerem Pukies. W pierwszej części zajęć zapoznaliśmy słuchaczy m.in. z przebiegiem procesu komunikowania się, z barierami komunikacyjnymi oraz z sygnałami niewerbalnymi, jakże istotnymi w ocenie intencji osoby, wobec której wykonujemy określone czynności służbowe. Część druga – praktyczna – obejmowała ćwiczenia m.in. z zakresu komunikacji werbalnej jednokierunkowej i dwukierunkowej, przeszkód w porozumiewaniu się oraz komunikacji niewerbalnej.

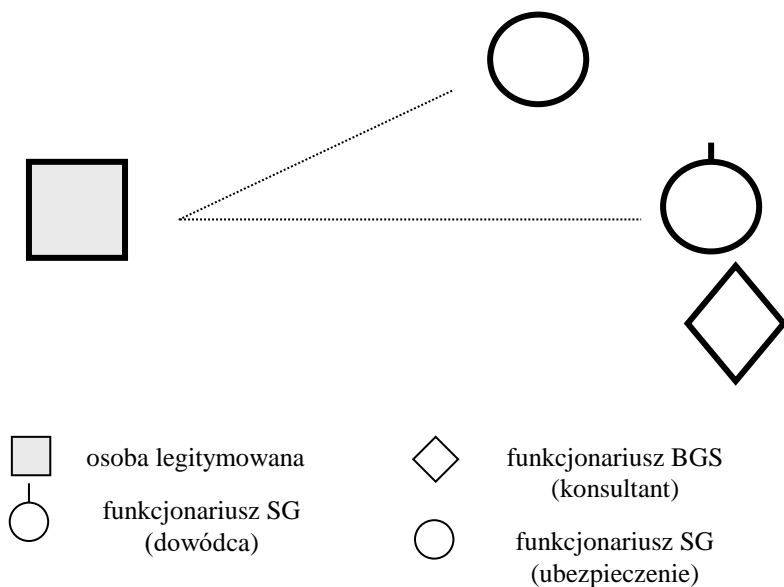
Zajęcia teoretyczne realizowaliśmy w sali wykładowej w Pomorskim Oddziale SG w Szczecinie. Korzystając z bogatego wyposażenia audiowizualnego sali mogliśmy stosować nowoczesne metody i środki szkolenia, m.in. prezentacje multimedialne. Ponadto przekazaliśmy słuchaczom materiały z wszystkich bloków tematycznych, umożliwiające pogłębienie przekazanej wiedzy w ramach samokształcenia.

Trening działania prowadziliśmy na terenie koszar szczecińskiego Oddziału. Zakresem swoim obejmował problematykę legitymowania osób pieszych oraz kontroli pojazdów. Legitymowanie osoby pieszej realizowali trenerzy z Niemiec, natomiast kontrolę pojazdów – polscy instruktorzy. Głównym celem treningu było omówienie zagadnień bezpieczeństwa i komunikacji podczas wspólnego działania, a zatem wskazania ćwiczącym optymalnego wariantu ustawienia podczas interwencji w relacji: funkcjonariusz BGS – funkcjonariusz SG – osoba, wobec której podejmowane są czynności służbowe. Mam na myśli ustawienie, które zapewni właściwe współdziałanie funkcjonariuszy patrolu; udzielenie natychmiastowej pomocy współpartnerowi w przypadku ataku oraz właściwą komunikację, tj. możliwość stosowania sygnałów współdziałania i właściwą ich interpretację.

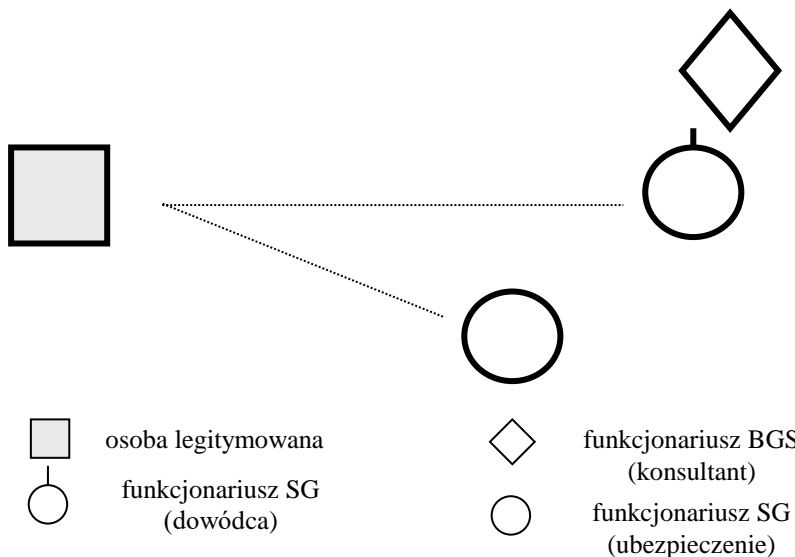
Zgodnie z zasadami pełnienia wspólnej służby zasadnicze czynności na terytorium Polski realizują funkcjonariusze SG, funkcjonariusze BGS występują w roli „konsultanta” oraz jako „ubezpieczenie”. I analogicznie – głównym zadaniem polskich funkcjonariuszy podczas działania na terytorium Niemiec jest ubezpieczanie kolegów z BGS oraz pomoc w zakresie oceny autentyczności dokumentów.

Uwzględniając powyższe założenia zaproponowaliśmy szkolonym ugrupowanie w kształcie litery „V” podczas legitymowania osoby pieszej.

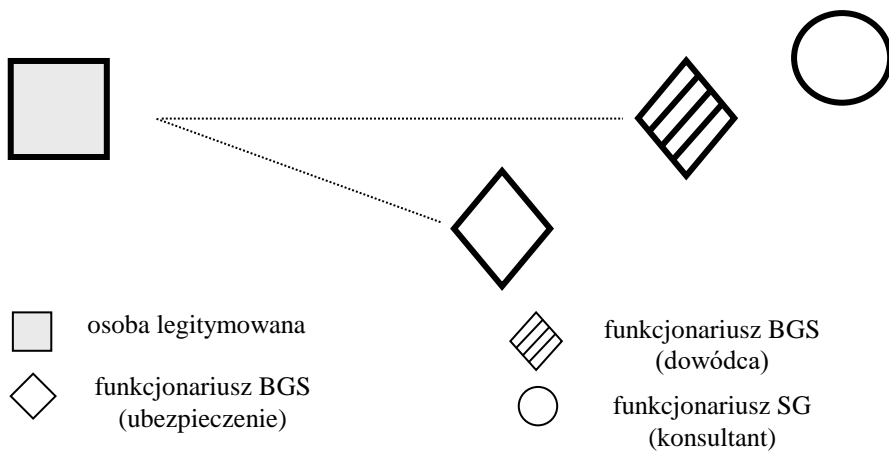
Schemat 1. Legitymowanie osoby pieszej na terytorium RP (wariant I ustawienia)



Schemat 2. Legitymowanie osoby pieszej na terytorium RP (wariant II ustawienia)



Schemat 3. Legitymowanie osoby pieszej na terytorium RFN (wariant ustawienia)



Przyglądając się uważnie przedstawionym schematom łatwo zauważyć, iż dowódca grupy – bez względu na terytorium, na którym odbywa się legitymowanie – zawsze ustawiony jest naprzeciw osoby legitymowanej. Funkcjonariusz ubezpieczający stoi pod lekkim skosem przed dowódcą; na terenie Polski – z lewej lub z prawej strony, natomiast podczas działania w Niemczech – tylko z lewej strony. Kolejna kwestia, to umiejscowienie konsultanta – funkcjonariusza państwa sąsiedniego. Podczas interwencji na terytorium RP niemiecki funkcjonariusz znajduje się obok polskiego dowódcy, z jego lewej bądź prawej strony. Jednakże w trakcie działania w Niemczech polski funkcjonariusz ustawiony jest z tyłu za dowódcą. Wyprzedzę pytania niektórych czytelników: Dlaczego funkcjonariusze ubezpieczający ustawieni są na terytorium Niemiec z lewej strony? I pytanie drugie: Dlaczego konsultant na terenie Polski znajduje się obok dowódcy, a na terenie Niemiec – za nim? Otóż koledzy z BGS uwzględniają możliwość natychmiastowego użycia broni palnej przez dowódcę. Umiejscowienie funkcjonariusza ubezpieczającego i konsultanta po prawej stronie może stwarzać trudności w jej użyciu. Po pierwsze: bliskość konsultanta z prawej strony dowódcy może utrudnić wyciągnięcie broni z kabury. Po drugie: jeden i drugi narażeni są na przypadkowe postrzelenie.

Według mnie powyższa argumentacja nie odzwierciedla rzeczywistości. Wątpliwym jest, aby funkcjonariusz zdążył użyć broni palnej wobec osoby, która znajduje się przed nim w odległości około 2-3 metrów. Oczywiście pomijam w tym momencie zasadność jej użycia.

Niemniej jednak w ocenie grupy instruktorów i ćwiczących zaprezentowane warianty wyczerpują założenia pełnienia wspólnej służby: przede wszystkim zapewniają bezpieczeństwo dowódcy, pozwalają na pełnienie funkcji konsultacyjnej przez funkcjonariusza z państwa sąsiedniego, a także przejęcie przez niego inicjatywy w zakresie komunikacji.

Uwzględniając niewątpliwe korzyści w zakresie bezpieczeństwa funkcjonariuszy zachęcam strażników granicznych do stosowania schematu „V” podczas legitymowania osób pieszych. Podczas kontroli pojazdu przyjęliśmy zasadę, że młodszy grupy ustawia się przed drzwiami pojazdu od strony kierowcy, zaś dowódca grupy – za drzwiami, na wysokości środkowego słupka pojazdu, co przedstawia poniższa fotografia.



*Fot. 1. Trening działania. Pokaz ugrupowania funkcjonariuszy podczas kontroli pojazdu*

Trzeci i czwarty dzień szkolenia poświęcony był ćwiczeniom (trening sytuacyjny) z problematyki legitymowania osób i kontroli pojazdów. Podczas tej części polscy i niemieccy funkcjonariusze mogli wykazać się wiedzą teoretyczną oraz umiejętnościami nabytymi podczas pierwszych dwóch dni szkolenia, wzbogaconymi osobistym doświadczeniem.

Uwzględniając realia pełnienia służby granicznej na ćwiczeniach w ramach treningu sytuacyjnego zaprojektowaliśmy zdarzenia, z którymi funkcjonariusze ochrony granic mogą spotkać się najczęściej podczas wspólnych patroli granicznych. Opracowaliśmy następujący katalog sytuacji:

**Sytuacja 1:** Osoba spacerująca w pobliżu granicy:

- osoba przebywa w pobliżu granicy,

- osoba utrzymuje, że tylko spaceruje,
- osoba posiada dokumenty tożsamości.

**Sytuacja 2:** Osoba przebywająca w pobliżu granicy bez dokumentów:

- osoba nie ma przy sobie żadnych dokumentów,
- osoba nie rozumie ani języka polskiego, ani niemieckiego.

**Sytuacja 3:** Pojazd w pobliżu granicy:

- informacja o pojeździe znajdującym się w pobliżu granicy,
- w pojeździe znajduje się jedna osoba,
- narodowość polska/niemiecka,
- osoba ma przy sobie dokumenty.

**Sytuacja 4:** Pojazd w pobliżu granicy/osoba poszukiwana listem gończym:

- informacja o pojeździe w pobliżu przebiegu granicy,
- w samochodzie znajduje się jedna osoba,
- osoba narodowości niemieckiej,
- osoba ma przy sobie dokumenty,
- osoba jest poszukiwana.

**Sytuacja 5:** Informacja o rzekomym przerzucie:

- zaobserwowanie grupy osób przekraczających granicę,
- jedna osoba znajduje się w samochodzie,
- osoby chcą wsiąść do samochodu,
- narodowość przerzucanych osób – Ukraińcy,
- organizatorzy przerzutu: Polacy/Niemcy.

**Sytuacja 6:** Osoba z podrobionym/fałszywym paszportem:

- informacja o pojeździe w pobliżu granicy,
- w samochodzie znajduje się jedna osoba,
- narodowość polska/niemiecka,
- osoba ma przy sobie dokumenty,
- dokumenty wykazują cechy fałszerstwa.



*Fot. 2 . Fragment treningu sytuacyjnego (legitymowanie osoby pieszej – terytorium Niemiec)*

Dwudniowy trening sytuacyjny odbył się na terenie Polski i Niemiec. W śródeżycia praktyczne przeprowadzone zostały w strefie działania Inspekcji BGS Gartz. Całodzienne ćwiczenia hospitowane były przez pana dyrektora Erxleben oraz pana Mentzel – przedstawiciele Prezydium BGS Wschód z Berlina. Hospitacja miała na celu zapoznanie się osób wizytujących z przebiegiem zajęć oraz oceną doboru treści szkolenia i kompetencji merytorycznych i metodycznych grupy instruktorskiej.

Ponadto podczas zajęć praktycznych na terytorium Niemiec przeprowadziliśmy ćwiczenia z problematyki użycia środków przymusu bezpośredniego. Słuchacze ćwiczyli użycie siły fizycznej wobec osoby znajdującej się w pojeździe. Zadanie funkcjonariuszy było proste: polegało na „wyciągnięciu” osoby z pojazdu i jej obezwładnieniu. W początkowej fazie ćwiczenia wielu ćwiczących miało z tym problem – tym bardziej, że instruktorzy nie ułatwiali zadania. W części końcowej ćwiczenia było zdecydowanie lepiej.



*Fot. 3. Funkcjonariusze BGS i SG podczas ćwiczenia z zakresu użycia środków przymusu bezpośredniego*

Kolejnego dnia trening sytuacyjny odbył się w strefie działania strażnicy Kamieniec. Słuchacze rozwiązywali praktycznie kolejne problemy ujęte w przedstawionym wcześniej katalogu sytuacji.



*Fot. 4. Fragment treningu sytuacyjnego (kontrola pojazdu – terytorium Polski)*



Trening sytuacyjny polega na nagraniu kamerą działania funkcjonariuszy w poszczególnych sytuacjach, a następnie na analizie materiału poglądowego. Każdorazowo druga część treningu sytuacyjnego polegająca na szczegółowym omówieniu czynności funkcjonariuszy podczas zainscenizowanych zdarzeń odbywała się w sali wykładowej w Pomorskim Oddziale SG. Działania funkcjonariuszy poddawane były analizie i ocenie w aspekcie:

- a) **prawa** – zgodności podjętych decyzji z porządkiem prawnym obowiązującym na terytorium Niemiec i Polski;
- b) **bezpieczeństwa** polegającego na zorganizowaniu współdziałania w grupie, podejściu do osoby (pojazdu), przyjęcia optymalnego ugrupowania oraz reakcji na zachowanie osoby;
- c) **komunikacji** – rozumianej m.in. jako wymiana informacji pomiędzy funkcjonariuszem a dyżurnym, pomiędzy funkcjonariuszami obu państw, a także jako prowadzenie rozpoznania granicznego;
- d) **techniki** – sposobu realizacji czynności w określonych sytuacjach.



Fot. 5. Trening działania (ppor. I. Sadowski omawia działania praktyczne)

Ostatni dzień (piątek) przeznaczony został na podsumowanie szkolenia, a przede wszystkim na przypomnienie polskim i niemieckim funkcjonariuszom procedur postępowania na wypadek zaistnienia określo-

nych zdarzeń podczas wspólnej służby granicznej – nie tylko tych, które zostały ujęte w treningu sytuacyjnym.

Szkolenie, w którym uczestniczyłem umożliwiło pogłębienie wiedzy i umiejętności polskim i niemieckim strażnikom granicznym z zakresu pełnienia służby granicznej. Taką samą opinię wyrazili przedstawiciele Niemieckiej Federalnej Straży Granicznej z Berlina oraz uczestnicy szkolenia. Polscy i niemieccy funkcjonariusze wyznaczeni do wspólnej realizacji zadań w ochronie granicy państwowej zapoznani zostali z uprawnieniami przysługującymi im na terytorium obu państw. Ponadto wskazaliśmy sposób rozwiązywania najczęściej występujących konfliktów, z którymi mogą spotkać się w czasie pełnienia służby granicznej. I co najważniejsze, wskazaliśmy polskim i niemieckim funkcjonariuszom ich rolę podczas wspólnych służb: funkcjonariusz ze strony sąsiedniej pełni funkcję „ubezpieczającego” np. przed czynną napaścią oraz niesie pomoc w jej odparciu. Jest też konsultantem w ocenie zgodności działania z prawem. Ponadto funkcjonariusz BGS może przejąć inicjatywę w płaszczyźnie komunikacji, w sytuacji gdy działania podejmowane są na terenie Polski wobec obywatela Niemiec.

Pieczę nad organizacją i przebiegiem tygodniowego szkolenia sprawował mjr Janusz Góral – Zastępca Naczelnika Wydziału Ochrony Granicy Państwowej Pomorskiego Oddziału Straży Granicznej. Szkolenie funkcjonariuszy BGS i SG w Szczecinie prowadzili instruktorzy

- ◆ ze strony niemieckiej:
  - PHK Holger Pukies (BGS AFZ/O),
  - PHM Peter Weigel (BGS Urząd Frankfurt/Oder),
  - PHM Frank-Peter Dochow – Lehmann (BGSi Gartz),
  - PM Thomas Nagrapske (BGSi Gartz),
  - POM Hans-Jurgen Ziele (BGSi Gartz);
- ◆ ze strony polskiej:
  - ppłk Krzysztof Kołos (COS SG),
  - kpt. Cezary Szczepański (CS SG),
  - kpt. Dariusz Jarmuziewicz (COS SG),
  - ppor. Ireneusz Sadowski (CS SG),
  - mł. chor. Mariusz Skórnicki (CS SG),
  - st. szer. Wioletta Zglińska (CS SG).

**mjr Franciszek Jaroński**

Warmińsko-Mazurski Oddział SG  
w Kętrzynie

## PROGRAM AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ „POGRANICZE”

Ustawa z dnia 12 października 1990 r. o ochronie granicy państwowej w artykule 11 nakłada na właścicieli gruntów oraz Straż Graniczną obowiązki w zakresie utrzymania w należytym stanie pasa drogi granicznej, który winien zapewnić właściwą widoczność granicy państwowej i znaków granicznych. Koszty na ten cel pokrywane są ze środków przeznaczonych na funkcjonowanie Straży Granicznej. Dotychczasowe rozwiązania, a w szczególności wysokość przeznaczonych środków, pozwalały jedynie na dwukrotne w ciągu roku wykoszenie trawy. Taki stan, trwający przez kilka lat powodował systematyczne zarastanie pasa drogi granicznej krzewami i drzewostanem.

Granica państwowa z Obwodem Kaliningradzkim Federacji Rosyjskiej (od Zalewu Wiślanego do trójstyku granic Polski, Rosji i Litwy) ochraniana przez Warmińsko-Mazurski Oddział Straży Granicznej przebiega w całości na obszarze województwa warmińsko-mazurskiego. Właścicielem gruntów przyległych do linii granicy państwowej jest w zdecydowanej większości Agencja Własności Rolnej Skarbu Państwa, która przejęła je po byłych Państwowych Gospodarstwach Rolnych.

Likwidacja PGR i upadek przemysłu tradycyjnie związanego z rolnictwem spowodował wysoki stopień bezrobocia we wszystkich miejscowościach położonych w strefie nadgranicznej (w niektórych powiatach ponad 30%).

Powyższe przesłanki stały się bezpośrednią przyczyną uruchomienia programu aktywizacji zawodowej „POGRANICZE”, który z jednej strony pozwoli utrzymać pas drogi granicznej w stanie zapewniającym widoczność linii granicy państwowej i na trwale uwolni go z wszelkich przeszkód, z drugiej zaś poprzez zatrudnienie (przez co najmniej 12 miesięcy) bezrobotnych, wniesie istotny wkład w zmniejszenie stopy bezrobocia w rejonach przygranicznych.

Pomysł i inicjatywę tego przedsięwzięcia w bieżącym roku zdecydowanie wsparł przewodniczący senackiej komisji Obrony Narodowej i Bezpieczeństwa Publicznego – senator RP Wiesław Pietrzak. Wzorem stały się programy opłacane przez Agencję Własności Rolnej Skarbu Państwa przy robotach melioracyjnych i drogowych.

Do prac nad stworzeniem programu, obok AWSRP i Warmińsko-Mazurskiego Oddziału Straży Granicznej, zaproszono również Powiatowe Urzędy Pracy, starostów, burmistrzów i wójtów z powiatów nadgranicznych, a także inne instytucje, których zakres działalności stwarzał możliwość kompleksowego rozwiązania kwestii utrzymania pasa drogi granicznej. Wśród tych instytucji znalazły się między innymi Lasy Państwowe, Zarządy Melioracji i Urządzeń Wodnych oraz Zarządy Dróg Powiatowych.

Kolejne spotkania wymienionych podmiotów zaowocowały określeniem zakresu koniecznych do wykonania prac, zasad uczestnictwa w programie, podziału kompetencji oraz podpisaniem stosowanych porozumień i umów. W myśl przyjętych uzgodnień do prac na pasie drogi granicznej (odcinek 120 km) zatrudnionych zostało 140 osób. Ich rekrutacji dokonały właściwe Powiatowe Urzędy Pracy, a instytucją zatrudniającą zostały gminy położone w strefie nadgranicznej. Prace rozpoczęto w pierwszych dniach maja 2002 r.

Program „POGRANICZE” jest programem otwartym. Oznacza to, że mogą do niego przystąpić gminy nadgraniczne, które dotychczas nie podjęły takiej decyzji (dotyczy gmin powiatu węgorzewskiego i gołdapskiego). Ich przystąpienie do programu może stworzyć możliwość zatrudnienia kolejnej grupy (około 40 osób) bezrobotnych, a pracami objąć cały (200 km) odcinek pasa drogi granicznej.

Udział poszczególnych sygnatariuszy w realizacji programu przedstawia się następująco:

**Powiatowe Urzędy Pracy:** dokonały naboru osób bezrobotnych i skierowały je do jednostek zatrudniających (gmin) oraz pokryły koszty związane z dojazdami na szkolenia.

**Gminy w strefie nadgranicznej:** zatrudniły skierowaną przez Urzędy Pracy ustaloną liczbę osób, sfinansowały koszty badań lekarskich oraz zorganizowały przeszkolenie stanowiskowe zatrudnionych.

**Agencja Własności Rolnej Skarbu Państwa:** dofinansowuje pracodawcom koszty zatrudniania w wysokości 760 zł na osobę.

**Warmińsko-Mazurski Oddział Straży Granicznej:** zaopatruje zatrudnionych w sprzęt, narzędzia oraz środki niezbędne do wykonania robót związanych z czyszczeniem pasa drogi granicznej, modernizacją dróg i melioracją terenu w obszarze pasa oraz dowozi zatrudnionych do miejsc pracy, sprawując jednocześnie nadzór nad realizacją wykonywanych przez nich czynności.

**Zarządy Dróg Powiatowych:** sprawują nadzór nad jakością i fachowością prac związanych z modernizacją dróg prowadzących do granicy państwa.

**Zarządy Melioracji i Urzędzeń Wodnych:** sprawują nadzór nad jakością i fachowością wykonywanych prac z udrażnianiem rowów melioracyjnych.

**Nadleśnictwa:** zapewniają nadzór nad trzebieżą lasów do odpowiedniej szerokości w koronach drzew, a określonej w umowie międzynarodowej pomiędzy Polską i Rosją.

Program aktywizacji zawodowej „POGRANICZE” jest programem pilotażowym, jedynym w swoim rodzaju i obejmuje tylko odcinek granicy państwowej ochraniający przez Warmińsko-Mazurski Oddział Straży Granicznej. Zakres wykonywanych przez zatrudnionych prac obejmuje między innymi:

- koszenie trawy,
- wycinkę drzew i zakrzaceń,
- niwelację terenu,
- naprawę dróg dojazdowych do granicy,
- naprawę przepustów i kładek,
- prace melioracyjne przy udrażnianiu cieków wodnych i osuszeniu terenów podmokłych.

Realizacja programu przynosi wymierne efekty zarówno w zakresie wykonywania przez Warmińsko-Mazurski Oddział Straży Granicznej ustawowych zadań (obniżenie kosztów utrzymania pasa drogi granicz-

nej), jak również w wymiarze społecznym. Zatrudnieni (przez minimum 12 miesięcy) bezrobotni mieszkańcy gmin nadgranicznych uzyskują prawo do otrzymania zasiłku. Zarówno uposażenie, jak i ewentualny zasiłek są często jedynym źródłem dochodów w ich rodzinach.

**mjr Grzegorz Zygnier**

CS SG w Kętrzynie

## ZWALCZANIE PRZESTĘPCZOŚCI ZORGANIZOWANEJ. OCENA INFORMACJI WG METODY 4 X 4

W dniach 28.02-08.03.2002 r. w Centrum Szkolenia Straży Granicznej w Kętrzynie odbyło się pierwsze z serii zaplanowanych szkoleń twinningowych PHARE TWINNING PROJEKT 2000. Szkolenie to było prowadzone przez oficerów z Federalnej Straży Granicznej Niemiec (BGS) i koncentrowało się wokół problematyki związanej ze zwalczaniem przestępczości zorganizowanej. Szkolenie prowadzili doświadczeni kierownicy inspekcji BGS do zwalczania przestępczości z Berlina i Frankfurtu nad Odrą (POR Gregor PELZL, PHK Michael BECKER). W szkoleniu wzięli udział funkcjonariusze Straży Granicznej głównie z wydziałów dochodzeniowo-śledczych. Przedmiotowe szkolenie miało duży walor poznawczy. Pozwoliło skontrolować wiedzę i doświadczenie w prowadzeniu czynności dochodzeniowo-śledczych przez funkcjonariuszy polskich i niemieckich. Wśród omawianych tematów na szczególną uwagę zasługuje moduł – Wprowadzenie do policyjnej analityki kryminalnej.

Wynika to z faktu, że zapewnienie bezpieczeństwa wewnętrznego jest jednym z głównych celów każdego państwa. W tym kontekście zwalczanie przestępczości, w tym zorganizowanej, jako podstawowe zadanie Straży Granicznej odgrywa szczególną rolę. Skuteczne działania w tym zakresie wymagają współpracy krajowych i międzynarodowych instytucji odpowiedzialnych za zapewnienie bezpieczeństwa. Szczególne znaczenie w BGS przypisuje się procesom przetwarzania informacji i danych.

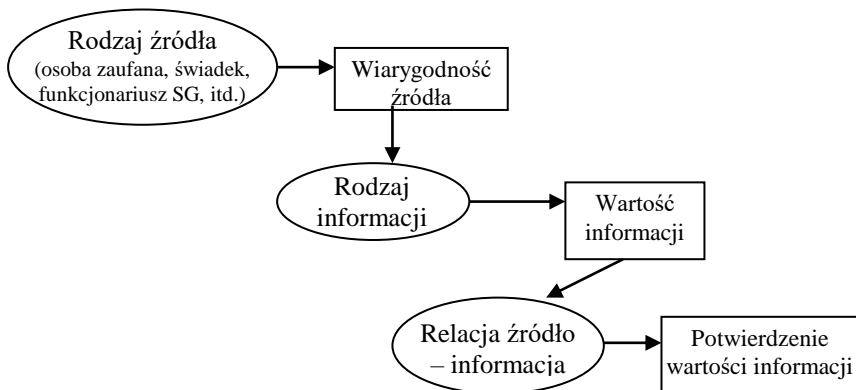
Żyjemy bowiem w okresie charakteryzującym się ciągłymi zmianami w zakresie wymogów, jakie stawia przed nami coraz bardziej przybie-rająca na sile internacjonalizacja działań policyjnych i coraz szerszy strumień informacji wpływających do Straży Granicznej. Dlatego też niewątpliwie musimy posługiwać się nowoczesnymi oraz sprawdzonymi

metodami i technikami umożliwiającymi skuteczne stawienie czoła coraz bardziej złożonym problemom naszej codziennej służby.

Innowacja w zakresie przetwarzania informacji nie może sprowadzać się tylko do tworzenia coraz liczniejszych, grubszych i coraz efektywniejszych kolorystycznie produktów analizy, lecz do poprawy warunków efektywnego wykorzystania gromadzonych informacji. Istotnym warunkiem skutecznego zwalczania przestępczości, w szczególności w dziedzinie, gdzie to zwalczanie jest uzależnione od docelowego zaangażowania sił Straży Granicznej (nielegalna migracja, przemyt osób i towarów), jest szybkie i kompletne zgromadzenie, analiza i manipulowanie istotnymi danymi dotyczącymi miejsca, czasu i popełnianych czynów karalnych.

Gromadzenie informacji o przestępczości zakłada konieczność aktywnego komunikowania się funkcjonariuszy różnych szczebli i z różnych jednostek terenowych. Sytuacja, w której każdemu funkcjonariuszowi „splewają” na biurko wszystkie ważne informacje i dane, których w danym momencie potrzebuje, mieści się w kategorii pobożnych życzeń. Gwarancją wzajemnego zaspokajania potrzeb informacyjnych jest nieustanna komunikacja oparta na należytej ocenie i weryfikacji informacji wg takich samych kryteriów w całej Straży Granicznej. Dlatego też bazując na treści zajęć twinningowych warto być może skorzystać z wieloletnich doświadczeń BGS w zakresie jednolitego postępowania przy ocenie i weryfikacji wszystkich zebranych informacji wg metody 4 x 4.

Poniższy schemat przedstawia model postępowania przy ocenie i weryfikacji zebranych informacji:





Osoba udzielająca danej informacji niejednokrotnie w sposób bardzo istotny może przyczynić się jako pierwsza do weryfikacji i oceny uzyskanych informacji. Dlatego też ważną rzeczą jest stworzenie metody umożliwiającej uchwycenie i przekazywanie dalej tej pierwotnej weryfikacji i oceny.

Należy jednakże mieć na uwadze to, iż ocena musi być dokonywana nie na podstawie odczuć osobistych, lecz na wyłącznie profesjonalnej podstawie. Również należy dokonać wyraźnego rozdzielenia pomiędzy oceną informacji i oceną samego źródła. Niżej przedstawione tabele mają zapewnić jednolitość oceny źródła jak i informacji w całym BGS.

### A. Ocena źródła informacji

Źródło	Definicja
A	Nie ma wątpliwości, co do tożsamości, wiarygodności i kompetencji źródła (np. placówki policji, urzędy).
B	W większości przypadków w przeszłości źródło okazywało się wiarygodne (informator, osoba zaufana).
C	W większości przykładów w przyszłości źródło okazało się niewiarygodne (np. informator).
X	Źródło dotychczas jeszcze nie sprawdzone.

Przykłady klasyfikacji źródeł informacji:

- A – źródło (urząd) regularnie udziela Policji informacji dotyczących planowanej akcji przemytu osób przez granicę.
- B – źródło (informator) ma 35 lat i był wcześniej karany za przemyt cudzoziemców przez granicę. W przeszłości w większości przypadków doskonale wywiązywał się z zadań informatora, a w szczególności w zakresie informacji dotyczących kategorii przestępstw – przemyt ludzi.
- C – źródłem jest uliczny handlarz narkotyków w przeszłości udzielający wielokrotnie informacji, których wiarygodność tylko częściowo się potwierdziła.
- D – Jürgen Huber odpowiedzialny za bezpieczeństwo w hotelu „Palast” w Berlinie. Zatrudniony tam od 7 lat. Wcześniej nie udzielał informacji dla BGS.

## B. Ocena informacji

Informacja	Definicja
1	Informacja opierająca się na własnych spostrzeżeniach lub pochodząca z niepodważalnego źródła (np. urzędu)
2	Informacja nie opierająca się na własnych spostrzeżeniach, jednakże jej źródło miało bezpośredni dostęp do informacji.
3	Informacja „ze słyszenia” pokrywająca się z posiadanymi dotychczas informacjami.
4	Informacje „ze słyszenia”, jakie w takiej formie jeszcze się nie pojawiły.

Po weryfikacji informacji i nadaniu im kategorii **A1** lub **B2** mówimy o informacjach potwierdzonych. Klasyfikacja **C3** lub **X4** oznacza informacje nie potwierdzone. Przedstawiony wyżej sposób (4 x 4) oceny źródła i wiarygodności informacji może być – po pewnych zmianach – stosowany również przez Straż Graniczną.

Dla lepszego zobrazowania można tu podać przykłady oceny informacji:

### Przykład 1.

Pracownik stacji benzynowej STATOIL telefonicznie poinformował strażnicę SG, że około kwadransa wcześniej tankował paliwo niebieski bus Mercedes, który prawdopodobnie transportował nielegalnie ludzi. Podczas tankowania zauważył on bowiem, że na tylnej szybie samochodu zasłonka była trochę odsunięta na bok i przez szparę wyjrzała osoba o ciemnej karnacji.

Klasyfikacji tej informacji winien w tym przypadku dokonać np. Dyżurny Operacyjny Strażnicy, klasyfikując ją – X4. Co oznacza, że informacja ta jest nie potwierdzona i źródło jeszcze nie sprawdzone.

### Przykład 2.

W trakcie poszukiwań na parkingu leśnym w odległości ok. 5 km od granicy funkcjonariusze SG znaleźli białego POLONEZA o numerze rejestracyjnym ONK-2628. Samochód zaparkowany był prawidłowo w zatoczce postojowej i miał zamknięte drzwi.

Klasyfikacja – A1, czyli mówimy tu o informacji potwierdzonej i wiarygodnej.

W konkluzji powyższych rozważań nasuwa się pytanie: czy polska Straż Graniczna winna przejść system stosowany przez funkcjonariuszy BGS? Według autora, jak i innych uczestników zajęć twinningowych, należy dać tu odpowiedź twierdzącą. Wieloletnie bowiem doświadczenia BGS w zwalczaniu przestępczości potwierdzają zasadność stosowania takiej metody.

**mjr Janusz Cieślewicz**

CS SG w Kętrzynie

## BLOKADY PRZEJŚĆ GRANICZNYCH

Realizacja przez Straż Graniczną ustawowych zadań polega m.in. na wykonywaniu szeregu obowiązków związanych z kontrolą osób i środków transportu przekraczających granicę państwa. Setki milionów podróżnych w ciągu całego roku kalendarzowego ma bezpośredni kontakt z funkcjonariuszami Straży Granicznej. Wśród tych podróżnych są i tacy, których pobyt lub sposób przekraczania granicy pozostaje w naszej pamięci na długi okres czasu. Powodem tego jest ich zachowanie lub jego skutki. Zachowanie ładu i porządku publicznego jest jednym z wielu zadań, które realizujemy w trakcie codziennej służby. Moment, w którym następuje naruszenie porządku publicznego jest sygnałem do podjęcia określonych czynności w celu przywrócenia pierwotnego i pożądanego stanu rzeczy.

W okresie minionych jedenastu już lat funkcjonowania Straży Granicznej dało się zauważyć jeszcze jedno zjawisko, zasadniczo wpływające na działanie naszej formacji. Nie zawsze było ono generowane z warunkami przekraczania granicy. Miało też swoje podłoże w warunkach panujących wewnątrz kraju. Mowa w tym miejscu o blokadach przejść granicznych lub dróg dojazdowych do przejść granicznych. Dla naszej formacji była to jedna z wielu sytuacji kryzysowych, z którymi się stykałiśmy. Przemiany, jakie zaszły w naszym kraju, doprowadziły do dużego zróżnicowania poziomu życia poszczególnych grup społecznych. Miniony okres to także otwarcie naszych granic na większość krajów Europy i Świata, szerszy dostęp obywateli naszego kraju do możliwości podjęcia działalności gospodarczej nie tylko na terenie własnego państwa, ale także w kooperacji z podmiotami zagranicznymi. Wzrosła wymiana handlowa z innymi państwami, co skutkowało większą liczbą środków transportu przekraczających granice. Z biegiem lat dotychczasowa infrastruktura przejść granicznych okazywała się wielokrotnie niewystarczająca do obsługi stale wzrastającego ruchu granicznego osób i środków

transportu. Różnorodność przepisów, zwłaszcza przy odprawie towarów, wymagała i wymaga wykonania jeszcze wielu dodatkowych czynności w trakcie odprawy granicznej. Szczególnie widoczne jest to zjawisko na naszej zachodniej granicy, gdzie raz odprawiony towar na granicy zewnętrznej UE może być przemieszczany bez dodatkowych odpraw po terytoriach kolejnych państw członkowskich tej organizacji. Obowiązujące ograniczenia w ruchu z powodu różnych terminów dni świątecznych w poszczególnych państwach skutkują kumulacją ogromnej liczby samochodów ciężarowych. Pomimo podjęcia wielu wysiłków (budowy nowych przejść, terminali odpraw, modernizacji infrastruktury już istniejących) kolejki samochodów ciężarowych na granicach naszego państwa nadal występują. Zjawiska takie są szczególnie uciążliwe w okresach letnich, gdy panują wysokie temperatury. W okresie minionych lat blokad przejść granicznych lub dróg dojazdowych do nich było kilkadziesiąt. Uczestnicy tych zająć wywodzili się z różnych środowisk. Byli to rolnicy, kierowcy samochodów ciężarowych, importerzy używanych samochodów, pielęgniarki. Protesty przybierały też różne formy. Były blokady pasywne i agresywne, krótkotrwałe i długoterminowe, żywiołowe i o wysokim stopniu zorganizowania.

Blokady pasywne polegały najczęściej na zajęciu jezdni lub jej części przez osoby biorące udział w protestach, na siadaniu na jezdni lub ustawicznym przechodzeniu przez jezdnię w miejscach do tego wyznaczonych. Blokady agresywne organizowały osoby, których postawy doprowadzały w efekcie do konfrontacji z siłami porządkowymi. W ruch szły kamienie, butelki, narzędzia i sprzęt rolniczy. Byli też ranni po obu stronach zająć. Krótkoterminowe protesty trwały najczęściej od kilku do kilkunastu godzin, w odróżnieniu od długoterminowych, które w swoich skrajnych przypadkach trwały nawet do kilkunastu dni. Cechą blokad długoterminowych był wysoki stopień ich organizacji. Przejawiało się to w ustanowieniu „zmian” wśród protestujących (co zapewniało rotację osób i ich mniejsze zmęczenie), organizacji wyżywienia dla blokujących, wyposażeniu ich w namioty, materiał opałowy, środki i sprzęt do blokowania. Tę formę protestu stosowali najczęściej rolnicy. Podobny charakter miały protesty kierowców samochodów ciężarowych. Miały one formę żywiołowych zająć, jak i zorganizowanych. Przyczyną powstania blokad z udziałem kierowców były często okresy związane z czasem

przed i po różnego rodzaju świętach, przy zbiegu kilku dni wolnych w jednym państwie i zakazie poruszania się pojazdów ciężarowych na jego terytorium wobec braku takich ograniczeń w państwie sąsiednim. Dodając do tego bardzo dużą liczbę samochodów ciężarowych, wielokrotnie brak odpowiedniej infrastruktury uniemożliwiającej normalne oczekiwanie na odprawę graniczną (parkingi, sanitariaty, punkty gastronomiczne) to otrzymujemy obraz sytuacji, która w dużym stopniu przyczynia się do powstawania blokad przejść granicznych z udziałem kierowców samochodów ciężarowych. Samochód ciężarowy stanowi doskonały środek do zablokowania przejścia lub drogi, nawet pojedynczy taki gest jest w stanie skutecznie zakłócić normalny tok odprawy granicznej. Sytuacja komplikuje się dodatkowo w momencie, gdy na terenie przejścia zablokowani zostaną inni podróżni. Może wówczas dojść do sporych kłótni pomiędzy podróżnymi i prób rozwiązań siłowych pomiędzy nimi. Blokowanie dróg dojazdowych organizowano w pobliżu tych przejść, które położone są na terytorium państwa sąsiedniego.

Blokady stanowią uciążliwą formę protestu. Odziaływują nie tylko na sytuację i opinię publiczną w jednym państwie, ale także na te same obszary w państwie sąsiednim. Mogą być przyczyną naruszenia stosunków międzynarodowych obu państw, stąd też prawdopodobnie protestujący stosunkowo często organizowali takie właśnie formy protestu. Poprzez blokady protestujący chcą uzyskać szeroki rozgłos oraz zapewnić sobie pod naciskiem opinii publicznej spełnienie głoszonych postulatów. Warto przyrzeć się także porom roku, w których były one organizowane. Najwięcej protestów występowało latem, gdy panują dogodne warunki atmosferyczne. Odpowiednio wysokie temperatury, brak opadów atmosferycznych umożliwiały przebywanie na powietrzu nawet w nocy, bez konieczności ponoszenia dodatkowych kosztów przez protestujących (choćby z tytułu konieczności posiadania opału, dachu nad głową itp.).

Przedstawiony materiał jest tylko wycinkiem sytuacji kryzysowych, z jakimi borykała się Straż Graniczna w minionym okresie. Z racji dużej dynamiki życia społecznego oraz występowania ww. czynników nie można wykluczyć, iż w przyszłości będziemy zupełnie wolni od tego typu trosk. Katalog sytuacji kryzysowych jest zresztą bardzo bogaty. Z racji ich nieprzewidywalności, złożoności i skutków, jakie mogą wy-

wołać, są dla wielu służb chwilami szczególnymi. Zawsze wymagają koncentracji sił i środków, szybkiego i sprawnego działania. Dzieją się w najmniej oczekiwanych momentach, mają różny zasięg i stanowią atrakcyjny materiał dla mediów. To wszystko decyduje o ich specyfice. Skuteczne działanie w sytuacji kryzysowej zależy wielokrotnie od posiadanego doświadczenia i szybkiego działania. W naszych warunkach rolę tę spełniają przede wszystkim służby dyżurne terenowych granicznych jednostek organizacyjnych.

Przedstawiony materiał tylko w niewielkim stopniu obrazuje sytuacje kryzysowe, które wystąpiły w warunkach służby granicznej. Nie ma jednolitej recepty na wszystkie z nich. Każdy kryzys ma swoje indywidualne oblicze i specyficzny charakter. Niewątpliwie lepszym rozwiązaniem jest profilaktyka, czyli niedopuszczenie do powstania kryzysu, niż usuwanie jego skutków. Osobom zainteresowanym szerszą informacją nt. sytuacji kryzysowych mogących wystąpić w warunkach służby granicznej proponuję lekturę opracowania pt. *Sytuacje szczególne w warunkach Straży Granicznej\**, które ukazało się nakładem Centrum Szkolenia Straży Granicznej w Kętrzynie.

---

\* J. Cieśliewicz, *Sytuacje szczególne w warunkach Straży Granicznej*, CS SG, Kętrzyn 2002.

**Katarzyna Kożuchowska**

KG SG w Warszawie

## GRANICA PAŃSTWOWA – RÓŻNE ASPEKTY JEJ OCHRONY I WSPÓŁPRACY ORGANÓW DO TEGO POWOŁANYCH

Na przełomie lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych, na tle sytuacji polityczno-gospodarczej Europy, Polska znalazła się pomiędzy demokratyczną, rozwiniętą gospodarczo i uprzemysłowioną częścią zachodnią tego kontynentu, a ubogą Europą Wschodnią i Azją należącą do krajów słabo rozwijających się, opartych na różnych systemach rządów. Takie usytuowanie naszego kraju powoduje, że jest on krajem tranzytowym między ubogą Europą Wschodnią a bogatą Zachodnią. Na bazie przemian polityczno-gospodarczych w naszym kraju, Polska stała się krajem dynamicznie rozwijającym.

Powstanie w 1990 r. Straży Granicznej jako jednej ze służb powołanej do ochrony granicy państwowej spowodowane było koniecznością dostosowania sposobu ochrony granicy państwowej do nowej sytuacji, w jakiej znalazło się nasze państwo w przełomowym momencie. Nastąpiło przewartościowanie zagrożeń granicy państwowej, która z jednej strony stała się bardziej otwarta zarówno na swobodniejszy przepływ ludzi jak i towarów, z drugiej zaś bardziej narażona na nowe kierunki przestępczości granicznej.

Zgodnie z art. 1 ust. 2 ustawy z dnia 12.10.1990 r. o Straży Granicznej (Dz.U. Nr 78, poz. 462 z późn. zm.) do jej zadań należy między innymi: ochrona granicy państwowej, organizowanie i dokonywanie kontroli ruchu granicznego, rozpoznawanie, zapobieganie i wykrywanie przestępstw i wykroczeń, ściganie ich sprawców w zakresie określonym ustawą o ochronie granicy państwowej oraz innymi ustawami, zapewnienie porządku publicznego w zasięgu terytorialnym przejścia granicznego, a w zakresie właściwości tej Straży – również w strefie nadgranicznej, a także zapobieganie transportowaniu bez zezwolenia wymaganego w myśl odrębnych przepisów, przez granicę państwową odpadów, szkodliwych substancji chemicznych oraz materiałów jądrowych i promienio-



twórczych, a także zanieczyszczaniu wód granicznych oraz zapobieganie przemieszczaniu bez zezwolenia wymaganego w myśl odrębnych przepisów przez granicę państwową środków odurzających i substancji psychotropowych oraz broni, amunicji i materiałów wybuchowych.

W chwili powoływania do życia Straży Granicznej pojawiły się tezy, że przestępczość graniczna będzie stopniowo zanikać. Jednak po 9 latach jej funkcjonowania możemy stwierdzić, że na pewno ona nie zanika. Zmienia się i przekształca, ulega różnym przeobrażeniom, na co ma wpływ szereg różnych czynników. Nadal najważniejszym i najistotniejszym zagrożeniem jest nielegalna migracja przez teren Polski do państw Europy Zachodniej oraz przemyt (w tym przemyt narkotyków i materiałów zagrażających środowisku naturalnemu). W obu przypadkach pojawiają się grupowe formy działania a przestępczość jest coraz lepiej zorganizowana.

Należy przy tym zawsze pamiętać, że granica i przemyt to pojęcia ściśle ze sobą związane i od siebie zależne. Gdyby nie było granicy nie istniałby przemyt i odwrotnie gdyby nie przemyt – pojęcie granicy miałooby o wiele szerszy zakres, w szczególności zaś nie istniałaby potrzeba ochrony granicy pod względem celnym. Dlatego też do czasu, gdy istnieć będą granice celne, nie można mówić o całkowitym wyłączeniu lub opanowaniu przemytu. Jego natężenie może ulegać zmianom, wzrastać lub maleć, zależnie od koniunktur gospodarczych, energii organu powołanego do walki z przemytem i innych czynników. Może przybierać coraz to inne formy, nigdy jednak cła i ograniczenia przewozowe nie pozbędą się swego cienia, którym jest przemyt.

Walka z przemytem nie jest głównym choć bardzo ważnym zadaniem Straży Granicznej. W obecnej sytuacji funkcjonariusze SG na równi ze służbami celnymi angażują się w działania zarówno przeciwko przemytnikom organizującym przerzuty miliardowej wartości, jak i tym, którzy uprawiają przemytniczy „detal”.

Ostatnie lata to nasilenie się przemytu i to w szerokim tego słowa znaczeniu, począwszy od samochodów, po alkohol i papierosy. Nowym zjawiskiem w niespotykanej do tej pory skali, jest przemyt narkotyków i substancji promieniotwórczych. W obu przypadkach Polska jest krajem tranzytowym.

Każdy z odcinków polskiej granicy ma swój charakterystyczny „asortyment” towaru. Na wschodzie są to głównie alkohol, papierosy, pirackie wydania płyt CD oraz urządzenia elektromechaniczne przewożone autokarami i koleją. Na południu plecaki i bagażniki samochodów załadowane są piwem i alkoholem. Na zachodzie zabezpieczone kartony papierosów mają trafić przez Odrę czy Nysę do Niemiec. Niezależnie od kierunku podobnie wygląda dobrze zorganizowany przemysł wielomiliardowej wartości. Na ciężarówkach, w kontenerach TIR-ów, ze sfałszowanymi deklaracjami celnymi przewożone są papierosy, spirytus, sprzęt elektroniczny, czasem samochody. Dopóki różnice cen towarów w poszczególnych państwach będą tak znaczne, wiele osób będzie próbowało przemytu.

Przeciwdziałanie nielegalnemu przywozowi wszelkiego rodzaju materiałów zagrażających środowisku naturalnemu jest jednym z najistotniejszych zadań Straży Granicznej.

Obrót towarowy z zagranicą jest przedmiotem regulacji prawnej w kilku aspektach, zmieniających się w zależności od sytuacji politycznej i gospodarczej. Państwo ma interes w intensyfikacji oraz popieraniu tego obrotu, ale także w regulacji i ograniczeniu, a nawet w zakazie obrotu w odniesieniu do pewnych towarów, dlatego też należy jak najlepiej przeciwdziałać wszelkiemu przemytowi celnemu.

Przemysł celny to przemieszczenie bez kontroli towaru na polski obszar celny lub wyprowadzenie go z tego obszaru za granicę z całkowitym uniknięciem odprawy celnej. Oszustwo celne obejmuje wprowadzenie kontroli celną, ale jej przeprowadzenie jest wadliwe wskutek zamierzonego działania sprawcy, który wprowadza organ celny w błąd. W praktyce różnica pomiędzy uchyceniem się od powinności celnej a wprowadzeniem organu celnego w błąd przy odprawie celnej jest mało uchwytne. Uchylenie się od obowiązku celnego jest równoznaczne z przemytem, a wprowadzenie organu celnego w błąd jest po prostu oszustwem. Może to nastąpić przez przemilczenie prawdy, czy przez podanie nieprawdziwych okoliczności. Przemysł dotyczy może rzeczywistej ilości towaru, szczególnej jakości towaru oraz innych okoliczności, od których zależy wymiar cła, ale nadal pozostaje zgodnie z ustawą z dnia 10 września 1999 r. – Kodeks karny skarbowy (Dz.U. Nr 83, poz. 930) przestępstwem lub wykroczeniem skarbowym. Taki czyn niedozwolony zagrożony karą

popołnia zarówno ten, kto wyłudza pozwolenie, koncesję lub inny podobny dokument dotyczący warunków obrotu z zagranicą towarami lub usługami regulowany przez ustawę – Kodeks celny i przepisy wykonawcze oraz ustawę o administrowaniu obrotem z zagranicą towarami i usługami oraz o obrocie specjalnym i przepisy wykonawcze – jak i ten, kto używa później tego dokumentu. Cały rozdział 7 ustawy Kodeks karny skarbowy został poświęcony przestępstwom skarbowym i wykroczeniom skarbowym przeciwko obowiązkom celnym oraz zasadom obrotu z zagranicą towarami i usługami.

Należy pamiętać, że na granicy oprócz kontroli paszportowej, wizowej i celnej wykonywanych jest przez inne służby także wiele kontroli specjalistycznych jak: kontrola sanitarna, weterynaryjna, fitosanitarna, chemiczna i radiometryczna. Wszystkie te służby powinny ze sobą współdziałać, aby przeprowadzana kontrola była szybka, sprawna a jednocześnie bardzo dokładna i szczegółowa, tak aby możliwość dokonania przestępstwa lub wykroczenia skarbowego (lub innego czynu niedozwolonego) została całkowicie wyeliminowana.

Inną formą współpracy na granicy pomiędzy poszczególnymi służbami może być wykonywanie zadań celnych przez terenowe organy Straży Granicznej. Tymi terenowymi organami Straży Granicznej są komendanci strażnic, granicznych placówek kontrolnych i dywizjonów Straży Granicznej. Upoważnienie do wykonywania tych zadań wynika z rozporządzenia ministra finansów z dnia 20.08.1999 r. w sprawie upoważnienia innych organów administracji państwowej do wykonywania niektórych zadań organów celnych (Dz.U. Nr 73, poz. 819 i z 2002 r. Nr 18, poz.174). Zadania, które mogą wykonywać terenowe organy Straży Granicznej to między innymi:

- rewizja celna towarów,
- przeszukiwanie osób,
- kontrola wymaganych dokumentów i ich autentyczności,
- zatrzymywanie i kontrola środków transportu,
- przyjmowanie zgłoszeń celnych o objęcie procedurą wywozu lub procedurą dopuszczenia do obrotu towarów, o których mowa w art. 190 § 1 pkt 1-5 ustawy z dnia 9.01.1997 r. Kodeks celny.

Zadania te terenowe organy Straży Granicznej wykonują przy wprowadzaniu towarów na polski obszar celny i wyprowadzaniu towarów poza polski obszar celny, jeżeli przywóz lub wywóz towarów nie ma charakteru handlowego lub gospodarczego. Zadania te wykonywane są:

- ◆ W małym ruchu granicznym na granicy pomiędzy Rzeczpospolitą Polską a Republiką Czeską, Rzeczpospolitą Polską a Republiką Federalną Niemiec i Rzeczpospolitą Polską a Republiką Słowacką.
- ◆ W przygranicznym tranzycie drogowym na granicy między Rzeczpospolitą Polską a Republiką Czeską i Rzeczpospolitą Polską a Republiką Słowacką.
- ◆ W przygranicznym tranzycie kolejowym na granicy między Rzeczpospolitą Polską a Republiką Czeską, Rzeczpospolitą Polską a Republiką Słowacką i między Rzeczpospolitą Polską a Republiką Federalną Niemiec.
- ◆ W uproszczonym trybie przekraczania granicy państwowej przez osoby zamieszkałe w miejscowościach położonych przy granicy Rzeczypospolitej Polskiej z Federacją Rosyjską, Republiką Białorusi i Ukrainą.
- ◆ W ruchu granicznym odbywającym się przez przejścia na szlakach turystycznych przecinających granicę państwową między Rzeczpospolitą Polską a Republiką Czeską i Rzeczpospolitą Polską a Republiką Słowacką.
- ◆ W przystaniach, portach rybackich oraz morskich przejściach granicznych, w związku z pływaniem sportowym i rybołówstwem, którego produkty zwolnione są od cła na podstawie art. 194 Kodeksu celnego.

Wykaz ww. przejść granicznych, przystań oraz portów rybackich, w których terenowe organy Straży Granicznej wykonują zadania organów celnych (zadania zlecone) określa załącznik do przedmiotowego rozporządzenia. Ponieważ jest on dosyć obszerny wymienię tutaj tylko kilka przykładowych miejscowości np.: Dziwnów, Hel, Beskidek, Olza, Gryfino, Leluchów, Muszynka, Białowieża, Szrenica, Zieleniec, Zawoja, Dąbki, Sopot, Sztutowo. Poniżej podaję kilka zasad przekraczania granicy na szlakach turystycznych.

Zasady przekraczania granicy państwowej w przejściach granicznych na szlakach turystycznych z Republiką Czeską.

1. Przekraczanie granicy państwowej w przejściach granicznych na szlakach turystycznych z Republiką Czeską dozwolone jest tylko w celach turystycznych.
2. Do przekraczania granicy państwowej upoważnieni są obywatele umawiających się stron oraz obywatele państw trzecich wymienionych poniżej na podstawie ważnych dokumentów podróży.
3. Osoby przekraczające granicę państwową w przejściach turystycznych podlegają kontroli granicznej i celnej.
4. Osoby te mogą przywozić i wywozić bez zezwolenia, cła, podatku i innych opłat zgodnie z przepisami wewnętrznymi każdej z umawiających się stron:
  - rzeczy osobistego użytku i środki spożycia niezbędne na czas trwania podróży i pobytu,
  - sprzęt sportowy i turystyczny pod warunkiem powrotnego jego wywozu,
  - towary, o ile ich ilość, rodzaj i wartość nie wskazują na charakter handlowy.

Wykaz państw, których obywatele są uprawnieni do przekraczania granicy na szlakach turystycznych przecinających granice państwową:

- |                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| 1. Republika Austrii.             | 16. Republika Litewska.   |
| 2. Królestwo Belgii.              | 17. Republika Łotewska.   |
| 3. Republika Grecji.              | 18. Republika Federalna Niemiec.                                  |
| 4. Królestwo Danii.               | 19. Królestwo Norwegii.   |
| 5. Republika Estonii.             | 20. Republika Portugalska.  |
| 6. Republika Finlandii.           | 21. Republika Słowacka.   |
| 7. Republika Francuska.           | 22. Republika Słowenii.   |
| 8. Królestwo Hiszpanii.           | 23. Stany Zjednoczone Ameryki Północnej.                          |
| 9. Królestwo Niderlandów.         | 24. Konfederacja Szwajcarska.                                     |
| 10. Państwo Izrael.               | 25. Królestwo Szwecji.  |
| 11. Japonia.                      | 26. Republika Węgierska.  |
| 12. Republika Irlandii.           | 27. Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej. |
| 13. Republika Islandii.           | 28. Republika Włoska.   |
| 14. Kanada.                       |   |
| 15. Wielkie Księstwo Luksemburga. |   |

## OPINIE I RECENZJE

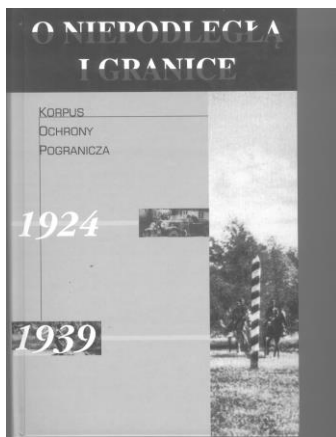
ks. mjr dr Zbigniew Kępa

CS SG w Kętrzynie

*Korpus Ochrony Pogranicza 1924-1939. Wybór dokumentów*, oprac. M Jabłonowski i in., Warszawa–Pułtusk 2001, ss. 784+24 (materiały ikonograficzne)

Wiosną 2002 r. w księgarniach naukowych ukazała się książka, której nie może przeoczyć osoba interesująca się historią formacji granicznych II Rzeczypospolitej oraz historią pogranicza międzywojennej, wschodniej granicy Polski. Publikacja pt. *Korpus Ochrony Pogranicza 1924-1939. Wybór dokumentów* to czwarty tom interesującej serii wydawniczej zatytułowanej „O Niepodległą i granice”. W tej serii ukazały się: „Komunikaty oddziału III naczelnego dowództwa Wojska Polskiego 1919-1921” (t. 1), „Raporty i komunikaty naczelnich władz wojskowych o sytuacji wewnętrznej Polski 1919-1920” (t. 2). Na wydanie czeka jeszcze t. 3: „Raporty i informacje propagandy zagranicznej Prezydium Rady Ministrów 1920-1921”. Opracowanie, wybór i przygotowanie do druku obszernej publikacji było dziełem zespołu redakcyjnego, do którego należeli: Marek Jabłonowski, Włodzimierz Janowski, Bogusław Polak oraz Jerzy Prochwicz.

Książka opatrzona wstępem (s. 5-13) składa się z dokumentów (s. 15-696), aneksu w postaci relacji chorążego Jana Gruźalskiego pt. „Moja służba w KOP od 3 października 1924 r. do 22 września 1939 r. (s. 689-696), spisu dokumentów (s. 697-706), wykazu ważniejszych skrótów (s. 707-708), indeksu nazwisk (s. 709-760), indeksu nazw miejscowości (s. 761-772), indeksu jednostek wojskowych (s. 773-779) oraz omówienia w języku angielskim (s. 781-782). Cennym dodatkiem jest



43 zdjęć ilustrujących działalność służbową i życie rodzinne żołnierzy Korpusu Ochrony Pogranicza.

W rozdziale „Dokumenty” opublikowano 168 dokumentów pochodzących z trzech archiwów: z Archiwum Akt Nowych, Archiwum Straży Granicznej oraz z Centralnego Archiwum Wojskowego. Jednak zdecydowana większość dokumentów pochodzi z Archiwum Straży Granicznej mieszczącego się kiedyś w Kętrzynie, obecnie zaś w Szczecinie.

Wszystkie dokumenty zostały opracowane krytycznie pod względem edytorskim. Należy podkreślić staranność i wręcz skrupulatność przy opracowaniu dokumentów. Znajdujemy tu „Wykaz strat KOP za listopad i grudzień 1925 r.” Z zestawienia wynika, że z 5. Brygady OP ewakuowano do szpitala: z XV Baonu OP – 11 osób; z XV Baonu OP – 6 osób, czyli razem 17 osób. W oryginale widnieje w zestawieniu suma 29 osób. Jerzy Prochwicz pod zestawieniem umieścił następującą uwagę: „Tak w oryginale, najprawdopodobniej błąd”. Na s. 271 wspomnianego wyboru dokumentów umieszczono „sprawozdanie p.o. Inspektora Szkolnego dla dowództwa KOP z lustracji żołnierskich szkół powszechnych, z dnia 28 lipca 1933 r.” W dokumencie tym inspektor wspomniał o „szkole początkowej Pułku KOP w Rokitnie”. J. Prochwicz zamieścił sprostowanie: „W Rokitnie stacjonował baon a nie pułk”.

Zamiarem autorów wyboru dokumentów było ukazanie dziejów Korpusu Ochrony Pogranicza od powołania do istnienia tegoż korpusu aż po wybuch wojny w 1939 r. Książka umożliwia zapoznanie się ze źródłami dotychczas pomijanymi i przez to wytycza kierunki dalszych prac i analiz naukowych. Zgromadzono dokumenty dotyczące następujących zagadnień:

- 1) powołania korpusu granicznego na wschodnich kresach II Rzeczypospolitej;
- 2) rozwoju organizacyjnego, wyszkolenia, mobilizacji;
- 3) zakwaterowania, zaopatrzenia i wyposażenia;
- 4) działalności wywiadowczej;
- 5) kadr i szkolenia;
- 6) systemu ochrony granicy, działań asystencyjnych;

- 7) realizacji celów państwa w życiu społeczno-politycznym kresów wschodnich oraz
- 8) działalności kulturalno-oświatowej i propagandowej.

Publikacja jak widać z przedstawionych zagadnień jest wielowątkowa, co stanowi jej bogactwo.

Na podstawie opublikowanych dokumentów możemy w nowym świetle spojrzeć na Korpus Ochrony Pogranicza. Jednym z bardziej interesujących dokumentów są te, które pozwalają prześledzić genezę tej formacji.

Pierwszym dokumentem zamieszczonym w publikacji jest „Pismo ministra spraw wojskowych gen. dyw. Władysława Sikorskiego do prezesa Rady Ministrów Władysława Grabskiego”. Bezpośrednim powodem napisania tego pisma był napad bandy sowieckiej na miejscowość Stołpce. W. Sikorski zamieścił w tym piśmie następujące stwierdzenie: „Jak długo władze wojskowe nie obejmą rządu na terenach wschodnich – tak długo odpowiedzialność za bezpieczeństwo na tych terenach obciąża bezpośrednio i wyłącznie Ministerstwo Spraw Wewnętrznych” (s. 16). Wniosek jest jasny tzn. tylko formacja wojskowa może zaprowadzić porządek na wschodnim terenie przygranicznym.

8 sierpnia 1924 r. odbyło się Posiedzenie Komitetu Politycznego Rady Ministrów podczas którego zajęto się problemem bezpieczeństwa w województwach wschodnich. Podjęto między innymi następujące wnioski:

„2. Wzywa się pp. Ministrów Spraw Wewnętrznych i Spraw Wojskowych by do końca sierpnia przedłożyli Radzie Ministrów gotowe wnioski w sprawie organizacji zmilitaryzowanej policji granicznej.

3. Komitet Polityczny Rady Ministrów stwierdza, że niezbędne jest skoszarowanie policji granicznej – i to w bieżącym jeszcze roku – poprzez przyśpieszenie wykończenia będących w budowie budynków i budowę nowych w licznie niezbędnej.

4. Ministerstwo Skarbu prześle Ministerstwu Spraw Wewnętrznych niezbędne fundusze do wykończenia planu rozbudowy sieci łączności, udoskonalenia wywiadu, zabezpieczenia rodzin zabitych i okaleczonych funkcjonariuszy policji, pokrycia kosztów asystenckich wojska oraz zwiększenia technicznych środków walki. Na koszt te preliniuje



się w myśl obliczeń szczegółowych 3,5 miliona złotych na 3 miesiące” (s. 17).

Z dokumentu wynika, że jeszcze na początku sierpnia nie podjęto decyzji o nazwie nowej formacji, którą roboczo nazywano zmilitaryzowaną policją graniczną. Postanowiono uszczelnić wschodnią granicę budując nowe obiekty. Kosztami związanymi z zabezpieczeniem logistycznym obciążono Ministerstwo Spraw Wewnętrznych.

21-22 sierpnia 1924 r. odbyło się posiedzenie Komitetu Politycznego Ministrów, które zostało poświęcone sprawie bezpieczeństwa na Kresach Wschodnich. Oceniono bieżącą sytuację i zaproponowano istotne zmiany. W protokole z tego spotkania zamieszczono następującą opinię Prezesa Rady Ministrów:

„Z raportów, które Rząd posiada wynika, że policja ogląda się na wojsko, a wojsko na policję, wskutek tego ani jedna ani drugie nie działa dość sprężysto. Projekt zmilitaryzowania policji na Kresach, należałoby stopniowo wprowadzić w życie. Rzeczą drugorzędną jest komu ta policja ma podlegać. Główny nacisk kłaść należy na skoordynowanie działania policji i wojska pod komendą jednej osoby” (s. 19).

Minister Spraw Wojskowych postawił m.in. wnioski:

„4) W woj. wołyńskim i nowogródzkim ochrona granicy oparta będzie na zasadach ściśle wojskowych. Wojewoda nowogródzki otrzyma także pełnomocnictwa, co do zabezpieczenia powiatów granicznych i granicy na Ziemi Wileńskiej.

5) W tym celu zostanie policja państwowa przy pomocy Ministerstwa Spraw Wojskowych oraz w myśl zasad najogólniejszych zawartych w referacie Ministerstwa Spraw Wojskowych zreorganizowana w Korpus Wojskowej Straży Granicznej stanowiący organ scentralizowany i samodzielny, będący na etacie Ministerstwa Spraw Wewnętrznych” (s. 20-21).

17 września 1924 r. Minister Spraw Wojskowych powołał do istnienia Korpus Ochrony Pogranicza. Rozpoczął się bardzo ciekawy proces tworzenia struktur organizacyjnych, które już po kilku latach trzeba było dostosować do wymogów aktualnej sytuacji (patrz: m.in. dokument nr 25, nr 39, nr 95 i inne). Zamieszczone w publikacji dokumenty pozwalają nam uchwycić najważniejsze zmiany organizacyjne, jakie zaszły w tej formacji.

Innym ciekawym zagadnieniem jest powstawanie etosu tej formacji<sup>1</sup>. W publikacji znajdziemy wiele ciekawych szczegółów dotyczących kreowania etosu i propagowania go w środowisku przygranicznym. Ważnym dokumentem ukazującym istotne wartości bronione i ochraniające przez tę formację jest „Rozkaz dzienny nr 1 dowódcy KOP gen. bryg. Henryka Minkiewicza wydany 23 października 1924 r.:

„Powołani zostaliście do szeregów Korpusu, aby pełnić ciężką i odpowiedzialną służbę ochrony wschodniej granicy Rzeczypospolitej. Cze-ka Was zadanie trudne, wymagające żołnierskiego poświęcenia, hartu woli i siły charakteru. (...). Nigdy przed zbrojną bandą żołnierz Korpusu nie ustąpi, nigdy się nie cofnie. Żołnierze znamionować Was musi odwaga i bitność, męstwo i pogarda śmierci. Zawsze naprzód! Atakować i ścigać do upadłego” (s. 47).

Za wartości cenione w tej formacji zostały uznane: poświęcenie, hart woli, siła charakteru, nieustrasżoność, odwaga, bitność, męstwo i gotowość do poświęcenia swojego życia.

Z kart wielu dokumentów można wyczytać kształt etosu żołnierza Korpusu Ochrony Pogranicza manifestującego się w codziennej służbie. Do ideału i etosu Korpusu Ochrony Pogranicza nawiązywała i wciąż jeszcze nawiązuje nasza formacja.

Jednakże w ostatnich latach coraz większe zainteresowanie budzi etos przedwojennej Straży Granicznej (1928-1939), która podobnie jak obecna formacja Straży Granicznej miała charakter typowo policyjny.

Sądzę, że każdy z czytelników książki *Korpus Ochrony Pogranicza 1924-1939. Wybór dokumentów* znajdzie coś ciekawego dla siebie.

- ◆ Ci którzy interesują się historią znajdą nieocenione źródło informacji do historii okresu II Rzeczypospolitej.
- ◆ Ci, którzy interesują się wojskiem i formacjami granicznymi znajdą ciekawe informacje dotyczące działalności Korpusu Ochrony Pogranicza.

---

<sup>1</sup> „Etos – to styl życia danej społeczności, ogólna orientacja danej kultury, przyjęta przez tę społeczność hierarchia wartości, formułowana wprost lub dająca się wywnioskować z ludzkich zachowań” *Leksykon: Filozofia*, PWN, Warszawa 2000, s. 119.

- ◆ Każdy zaś z czytelników znajdzie wiele ciekawych wiadomości o pogranicznikach, którzy wykonywali swoją pracę kierując się miłością do Ojczyzny.

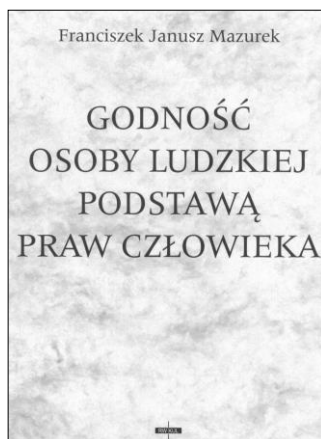
**ks. mjr dr Zbigniew Kępa**

CS SG w Kętrzynie

F.J. Mazurek, *Godność osoby ludzkiej podstawą praw człowieka*,  
Lublin 2001, ss. 462

Literatura dotycząca praw człowieka jest bardzo bogata. W ciągu ostatnich trzech lat ukazały się m.in. takie publikacje jak: M. Piechowiak, *Filozofia praw człowieka*, Lublin 1999; F. Compagnoni, *Prawa człowieka*, Kraków 2000 oraz bardzo interesująca analiza ludzkiej godności w aspekcie praw człowieka – książka Franciszka Janusza Mazurka *Godność osoby ludzkiej podstawą praw człowieka* wydana przez Wydawnictwo Uniwersytetu Lubelskiego w 2001 r.

W Centrum Szkolenia Straży Granicznej w Kętrzynie nauczanie praw człowieka znajduje ważne miejsce w edukacji funkcjonariuszy Straży Granicznej. Wyrazem zainteresowania Straży Granicznej są chociażby publikacje wykładowców dotyczące praw człowieka zamieszczone w poprzednich numerach „Problemów ochrony granic” oraz końcowe prace zaliczeniowe słuchaczy.<sup>1</sup> Straż Graniczna musi być formacją, w której są znane, przestrzegane i egzekwowane prawa człowieka.



---

<sup>1</sup> W Biuletynie CS SG w Kętrzynie ukazały się następujące analizy: mjr J. Szczerba, *Wprowadzenie do pojęcia godności*, „Problemy ochrony granic” nr 7 (1998), s. 149-154; J. Szczerba, *Wprowadzenie do problematyki praw człowieka*, „Problemy ochrony granic” nr 8 (1998), s. 93-104; ppor. R. Pejda, *Specyfika systemu Europejskiej Konwencji Praw Człowieka w zakresie ekstradycji cudzoziemców*, „Problemy ochrony granic” nr 10 (1999), s. 159-169; kpt. A. Tkacz, *Polska w 50 rocznicę uchwalenia Europejskiej Konwencji Praw Człowieka*, „Problemy ochrony granic” nr 15 (2001), s. 181-190 oraz I. Bielkin, V. Shkolnikov, A. Tkacz, *Posobje po prawam czelowieka dlja robotnikow pogranych sluzb. Opyt Polshi*, Warszawa 2000. W CS SG w Kętrzynie powstały następujące prace zaliczeniowe słuchaczy na temat praw człowieka: szer. G. Auron,

Każda nowa pozycja bibliograficzna z zakresu praw człowieka odświeża nowe aspekty praw człowieka, dlatego warto je uważnie analizować i popularyzować w całej formacji.

Publikacja F.J. Mazurka *Godność osoby ludzkiej podstawą praw człowieka* jest obszerną analizą praw człowieka dotyczącą źródła, treści i ochrony tych praw. Autor zajął się następującymi szczegółowymi zagadnieniami: pojęciem i historią godności człowieka (cz. I), dynamiczną koncepcją prawa naturalnego i praw człowieka A. Verdrossa i J. Maritaina (cz. II), zapisami dotyczącymi godności osoby ludzkiej występującymi w dokumentach Kościoła katolickiego i Organizacji Narodów Zjednoczonych (cz. III), zapisami dotyczącymi godności człowieka występującymi w niektórych konstytucjach państw współczesnych ze szczególnym uwzględnieniem Niemiec i Polski (cz. IV), uniwersalnym charakterem praw człowieka (cz. V), koncepcją Kościoła katolickiego prawa do życia (cz. VI), integralnością praw człowieka (cz. VII), prawami człowieka jako podstawą humanistycznego porządku gospodarczego (cz. VIII) oraz koncepcjami nowego ładu światowego i jego podstawami (cz. IX). Już samo wyliczenie zagadnień poruszonych przez F.J. Mazurka wskazuje na wieloaspektowe ujęcie praw człowieka.

### **Źródło praw człowieka**

Źródłem praw człowieka, podkreśla niestrudzenie autor, jest osoba ludzka, która ze względu na wrodzona godność jest podmiotem praw. Pojęcie godności człowieka rozwijało się i ubogacało przez wieki. Idea godności człowieka zarysowała się już w filozofii starożytnej (Sofokles, Cyncero, Seneka) oraz w Starym i Nowym Testamencie (idea człowieka jako obrazu Boga – imago Dei). Idea biblijna godności człowieka jest tak oryginalna, że wielu autorów uważa, iż współczesne rozumienie godności osoby ludzkiej jest pochodzenia chrześcijańskiego (s. 24). Każda

---

*Prawo własności i jego ochrona w świetle europejskich standardów ochrony praw człowieka* napisana pod kier. por. K. Łychowida, Kętrzyn 2002; plut. P. Bizio i plut. M. Kalinowski, *Systemy ochrony praw człowieka* napisana pod kier. kpt. A. Tkacza, Kętrzyn 2001; chor. Z. Kinal, *Ochrona praw człowieka – działalność organizacji pozarządowych* napisana pod kier. kpt. A. Tkacza, Kętrzyn 2001; st. chor. G. Smuga, *Europejski system ochrony praw człowieka* napisana pod kier. kpt. A. Tkacza, Kętrzyn 2001.

epoka dodawała jakiś nowy aspekt pojęciu godności. Nawet te kierunki, które miały bardzo zredukowaną ideę godności człowieka (myśl socjalistyczna i filozofia marksistowska), przyczyniły się na zasadzie reakcji powstałej w państwach komunistycznych na postawę pogardy dla godności człowieka do wyostrenia wrażliwości na zagadnienie ludzkiej godności. F.J. Mazurek szeroko przedstawia koncepcję godności osoby ludzkiej ukazywaną przez filozofię personalistyczną (s. 42-54) i z tym kierunkiem się identyfikuje. Podstawą praw człowieka jest wrodzona godność osobowa (s. 75-80). Godność osobowościowa np. w sensie socjologiczno-psychologicznym – zdaniem autora – nie może być podstawą fundamentalnych praw człowieka ani też równości między ludźmi (s. 80-84).

Skoro godność osobowa posiada tak fundamentalne znaczenie konieczną rzeczą stała się analiza filozoficzna fenomenu osoby. F.J. Mazurek szeroko analizuje dwie koncepcje filozoficzne z kręgu filozofii personalistycznej, a mianowicie koncepcję osoby i prawa naturalnego Alfreda Verdrossa i Jacquesa Maritaina (s. 86-132). W koncepcji A. Verdrossa pierwotnymi i stałymi zasadami pierwotnego prawa natury są zasada godności człowieka i dobra wspólnego (s. 106-108). Tworzą one nośne filary tegoż prawa. Jednakże priorytet zawsze przysługuje godności człowieka. W koncepcji J. Maritaina prawo naturalne tkwi w ontycznej (tzw. bytowej) strukturze osoby ludzkiej (s. 112-118). Struktura ta istnieje w każdym człowieku, jest ona taka sama w każdym człowieku i dzięki tej strukturze człowiek jest istotą rozumną i wolną, zdolną do rozpoznania swoich celów, które odpowiadają w sposób konieczny jego konstytucji naturalnej i są takie same dla wszystkich ludzi (s. 113). „Osoba – pisał Maritain – to wszechświat o naturze duchowej, obdarzonej wolnością wyboru i stanowiący tym samym całość niezależną wobec świata. Ani natura, ani państwo nie mają dostępu do tego wszechświata bez jego pozwolenia. I nawet Bóg, który jest i działa wewnątrz, działa w sposób szczególny i z przedziwną delikatnością, która wskazuje jak bardzo z nim się liczy: szanuje jego wolność, chociaż mieszka w jej sercu, pobudza ją, lecz nigdy nie zadaje jej gwałtu” (s. 116). Dla Maritaina prawa osoby ludzkiej nie wynikają z godności osoby, lecz są odczytywane z godności osoby. To odczytywanie dokonuje się powoli wraz z rozwojem ludzkości. Dlatego też prawa człowieka zostały sformułowane na pewnym etapie ludzkości. Koncepcja osoby, prawa naturalnego oraz

praw człowieka J. Maritaina zasługuje na uwagę z tego względu, iż filozof ten odegrał wielką rolę w pracach nad *Powszechną Deklaracją Praw Człowieka* i innymi dokumentami mającymi duże znaczenie dla ochrony tych praw.<sup>2</sup>

Istotnym punktem refleksji nad prawami człowieka jest przejście od źródeł praw człowieka do treści tych praw. Autor opowiada się za poglądem A. Łopatki, który wskazuje trzy stadia kształtowania się praw człowieka:

- a) w pierwszym stadium jest ono elementem świadomości prawnej określonych osób czy grup społecznych i posiada charakter postulatu zgłaszanego władzom państwowym;
- b) w drugim stadium rozwoju danego prawa postulat ten znajduje akceptację ze strony władz państwowych, czy też organizacji międzynarodowych i następnie przyjmuje formę deklaracji, czy oświadczeń składanych przez poszczególne państwa;
- c) w trzecim stadium dokonuje się ustanowienie tych praw przez umieszczenie ich w konstytucji, ustawie lub innych aktach prawnotwórczych bądź w umowie z chwilą, gdy po jej ratyfikacji wchodzi w życie (s. 90-91).

### **Treść praw człowieka**

Uznanie godności osoby ludzkiej jest podstawą wszystkich praw człowieka. F.J. Mazurek pod kątem godności osoby ludzkiej dokonał analizy dokumentów Kościoła katolickiego oraz Organizacji Narodów Zjednoczonych (s. 145-149). Związek praw człowieka z godnością osoby ludzkiej akcentuje się w dokumentach Kościoła dopiero w XX w. Najważniejszymi dokumentami w tej materii są: encyklika Piusa XI *Quadragesimo anno* (1931 r.), encyklika Jana XXIII *Pacem in terris* (1963 r.), *Deklaracja o wolności religijnej* Soboru Watykańskiego II (1965 r.) oraz wiele dokumentów Jana Pawła II. Autor zauważa, że wprawdzie w *Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka* nie mówi się wprost o tym, że prawa człowieka wynikają z godności osoby ludzkiej, to

---

<sup>2</sup> F. Compagnoni w sposób przystępny opisuje wkład J. Maritaina w prace nad powstaniem *Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka* z 1948 r. [w:] *Prawa człowieka*, Kraków 2000, s. 149-180

jednak myśl ta jest zawarta w tym dokumencie. Natomiast w następnych dokumentach dotyczących praw człowieka (np. we wstępach do dwóch *Międzynarodowych Paktów Praw Człowieka*) uznaje się wyraźnie, że prawa te wynikają z przyrodzonej godności osoby ludzkiej (s. 146). Związek godności człowieka z podstawowymi prawami człowieka został wyraźnie uwypuklony w konstytucjach Niemiec i Polski, co autor szczególnie opisał w części IV swojej pracy (s. 150-190).

Treść praw człowieka i sposób ich interpretacji F.J. Mazur przedstawił w siódmej części swojej książki zatytułowanej „Integralność praw człowieka”. Prawa człowieka nie tylko historycznie, ale i merytorycznie sprowadza się do trzech kategorii (zwanych też trzema generacjami praw):

- a) prawa osobowe i wolnościowe – polityczne i obywatelskie;
- b) prawa gospodarcze, społeczne i kulturalne;
- c) prawa solidarnościowe (s. 284-287).

Do praw osobowych zalicza się przede wszystkim prawo do narodzięcia, prawo do życia i do rozwoju integralnego, do praw wolnościowych – prawo do wolności sumienia i religii, wolności słowa, poruszania się, do wolności zawierania małżeństwa i założenia rodziny, do udziału w życiu politycznym, ale też prawo do wolności od nędzy, strachu i przemocy. W grupie praw społecznych znajdują się prawa gospodarcze, społeczne i kulturalne: prawo do pracy, prawo do pracy inicjatywnej, do posiadania własności, sprawiedliwego wynagrodzenia; do zabezpieczenia społecznego, stowarzyszania się, opieki medycznej, do wykształcenia i wychowania, do tworzenia i korzystania z kultury i dorobku naukowego i inne.

Do praw gospodarczych zalicza się: prawo do osobowej inicjatywy gospodarczej, do pracy, do posiadania własności prywatnej, udziału w życiu gospodarczym i inne prawa. Do praw społecznych zalicza się: prawo do ochrony zdrowia, ubezpieczeń i zabezpieczeń społecznych; do praw kulturalnych: prawo do wykształcenia, wychowania, prawo do tworzenia kultury i do korzystania z niej.

Wśród praw solidarnościowych znajdują się: prawo do integralnego rozwoju człowieka, prawo do życia w pokoju, prawo do życia w zdrowym środowisku naturalnym, do dziedzictwa ludzkości oraz komunikowania się.



Z zagadnieniem treści praw łączy się inne zagadnienie, a mianowicie związek praw człowieka ze sobą nawzajem (s. 283-288). Pod koniec lat osiemdziesiątych pojawiła się w pracach ekspertów ONZ teoria „niepodzielności i współzależności” poszczególnych grup praw człowieka. Prawa człowieka stanowią integralną całość, są one niepodzielne. Autor ukazuje, że istotnym argumentem przemawiającym za integralnością praw jest ich podstawa, a mianowicie godność osoby ludzkiej, z której te prawa są odczytywane. Godność osoby ludzkiej jest niepodzielna. Innym argumentem przemawiającym za integralnością praw człowieka jest ich współzależność na płaszczyźnie ich realizacji. F.J. Mazurek przytacza zapis *Proklamacji Teherańskiej*, w której do głosu dochodzi owa zasada integralności praw człowieka: „Skoro prawa człowieka i podstawowe wolności są niepodzielne, pełna realizacja praw obywatelskich i politycznych jest niemożliwa bez korzystania z praw ekonomicznych, społecznych i kulturalnych” (s. 287).

Zasada integralności praw człowieka uświadamia ważność tzw. zasad interpretacji praw człowieka (s. 300-308). F.J. Mazurek pisze o współczesnych sporach interpretacyjnych. Spory te są wynikiem przyjętych założeń teoretycznych. Ostrze krytyki autora skierowane jest na tzw. liberalną koncepcję i interpretację praw człowieka. Podaje on dwie podstawowe zasady, w świetle których należy dokonywać interpretacji – a mianowicie:

1. Podstawą wszystkich praw jest wrodzona godność osoby ludzkiej. Godność ta jest niepodzielna i prawa człowieka tkwiące w niej posiadają taką samą naturę – są niepodzielne. Godność osoby ludzkiej jest wartością uniwersalną i prawa człowieka w niej tkwiące są uniwersalne i niezbywalne.
2. Prawa człowieka należy interpretować w oparciu o zasadę teleologiczną – czyli celowościową. Celem proklamowania i ochrony praw nie są same prawa człowieka, lecz ochrona osoby ludzkiej ze względu na jej godność i zagwarantowanie jej integralnego rozwoju.

## **Ochrona praw człowieka**

Idea praw człowieka opartych na godności osoby ludzkiej jest wspólnym osiągnięciem wieku XX. Jednakże musimy pamiętać, że

prawa te, jak wskazują międzynarodowe opracowania, są dla więcej niż 1/4 populacji współczesnego świata wielką fikcją (s. 287-288). Ludzie zniewaleni są na różne sposoby poprzez przemoc bezpośrednią i pośrednią (np. za pomocą złych struktur społecznych) i przemoc duchową oraz fizyczną. W krajach Trzeciego Świata czynnikiem zniewalającym jest panujący głód; a w wielu krajach masowe bezrobocie, które powoduje proces wykluczeń społecznych.

F.J. Mazurek czyni rozróżnienie pomiędzy równością praw człowieka a korzystaniem z tych praw (s. 197-212). Prawa osoby ludzkiej są wrodzone i równe. Równość praw wyklucza więc wszelkiego rodzaju dyskryminację, niemniej korzystanie z praw człowieka jest zróżnicowane, zależne od wieku czynników takich jak: rozwój cywilizacyjny, ustrój gospodarczy i polityczny państwa. Prawa człowieka są powszechne. Znaczy to, że nie zależą one od rozwoju kulturalnego, systemu politycznego, społecznego, gospodarczego i prawnego; niezależnie od tego czy są, czy też nie są umieszczane w konwencjach i konstytucjach, niezależnie od tego, czy można ich dochodzić na drodze sądowej, czy też nie. Powszechność jakiegoś prawa człowieka nie przekreśla fakt, że jego naruszenia nie można dochodzić na drodze sądowej. Dochodzenie na drodze sądowej jest tylko jednym z wielu sposobów ochrony praw człowieka.

F.J. Mazurek pisze o dwóch systemach ochrony praw człowieka: pierwszy – to uniwersalny system ochrony praw człowieka; drugi – to cztery międzynarodowe systemy regionalne, tj. zachodnioeuropejski, amerykański, afrykański i arabski (s. 215-221). Zasadność istnienia regionalnych systemów ochrony praw człowieka uzasadnia się różnicami w poziomie rozwoju społeczno-gospodarczego, różnymi ustrojami politycznymi, odmiennymi tradycjami, ideologiami, kulturami i religiami. Traktaty regionalne pozwalają na ustalenie takich katalogów praw człowieka, które są najbardziej adekwatne biorąc pod uwagę specyficzne warunki w danym regionie. Systemy regionalne dają też większe możliwości określenia skutecznych metod realizacji poszczególnych praw i metod kontroli ich realizacji. Owe dwa systemy ochrony praw człowieka muszą być ujmowane komplementarnie według następującej reguły: uniwersalizm w zakresie definiowania praw a regionalizm w sferze ich realizacji.

Realna ochrona praw człowieka w skali globalnej nastęrcza wiele problemów. Jak zauważył autor „Problem współczesnego świata nie sprowadza się do formalnej akceptacji uniwersalności praw człowieka, lecz do ich uniwersalnej realizacji” (s. 221). F.J. Mazurek szczegółowo zajął się ochroną dwóch praw człowieka: prawa do życia uznawanego przez władze państwowe w autentycznej demokracji (s. 257-271) oraz prawa do czystego i zrównoważonego środowiska naturalnego (s. 408-414). Problem ochrony innych praw czeka jeszcze na szczegółowe teoretyczne opracowanie.

Publikację F.J. Mazurka uważam za ważny głos w dyskusji nad prawami człowieka. Sądzę, że powinna stać się ona lekturą tych wszystkich, którzy zajmują się edukacją zawodową funkcjonariuszy Straży Granicznej. Nie ma bowiem przedmiotu zawodowego, który nie miałby jakichś powiązań treściowych z prawami człowieka. Nauczyciel przedmiotu zawodowego nie może ograniczyć się tylko do znajomości zapisów praw człowieka, jakie występują w międzynarodowych czy też regionalnych dokumentach. Potrzebuje także znajomości kontekstu prawnego, filozoficznego a może nawet teologicznego powstania i uzasadnienia tychże praw.

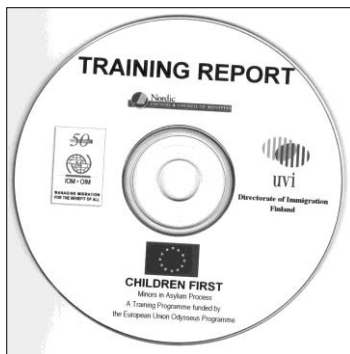
Książkę tę warto także polecić funkcjonariuszom, którzy mają kontakty zawodowe z osobami z różnych regionów świata w zakresie spraw wiążących się z tematyką praw człowieka (nielegalna migracja, uchodźcy, uciekinierzy z krajów, w których łamane są prawa człowieka). Budzi ona wrażliwość na prawa człowieka i uświadamia, że istnieje wiele dróg formułowania praw człowieka, uświadamiania sobie ich treści i ich ochrony.

**kpt. Andrzej Tkacz**

CS SG w Kętrzynie

*Children First – Minors in the Asylum Process: A Training Programme for Officials. Training Report* (CD-ROM wydany przez IOM, Dyrektoriat ds. Imigracji Finlandii oraz Radę Ministrów Państw Skandynawskich)

Powyższy CD-ROM zawiera materiały z konferencji oraz seminariów przeprowadzonych przez Biuro Generalne IOM w Genewie, regionalne Biuro IOM dla krajów nadbałtyckich i skandynawskich w Helsinkach, Dyrektoriat ds. Imigracji Finlandii oraz Radę Ministrów Państw Skandynawskich. Jak wskazuje tytuł opracowania, jest to program szkoleniowy przeznaczony dla urzędników i funkcjonariuszy z Finlandii, Irlandii, Litwy i Polski, którzy zajmują się problematyką nieletnich bez opieki oraz procedurami uchodźczymi – ukierunkowany na poprawę i polepszenie zdolności krajowych organów administracyjnych oraz pełną realizację praw nieletnich bez opieki w tych krajach. Projekt został sfinansowany przez program Unii Europejskiej „Odysus 2000” oraz kraje uczestniczące.



Konferencje odbywały się pod patronatem Międzynarodowej Organizacji ds. Migracji (IOM):

- ◆ „Przeprowadzanie wywiadów azylowych”<sup>1</sup> w dniach 31.10-1.11.2000 r. w Helsinkach.

---

<sup>1</sup> Pojęcie systemu azylowego używane jest w rozumieniu prawa europejskiego, tj. w odniesieniu do wszystkich procedur i rozwiązań prawnych obejmujących udzielenie opieki i ochrony prawnej, jak przyznanie statusu uchodźcy w rozumieniu Konwencji w sprawie statusu uchodźców z 28.07.1951 r., udzielenie azylu politycznego, przyznanie tymczasowej ochrony prawnej lub udzielenie prawa pobytu ze względów humanitarnych (status humanitarny).

Materiały prezentują rozwój psychologiczny dziecka w kontekście przeprowadzania wywiadów z dzieckiem po przeżyciach traumatycznych (p. Mirjam Kalland z organizacji „Save the Children”). Na uwagę zasługują ponadto referaty: p. Ann – Sofie Holm ze szwedzkiej Państwowej Służby Migracyjnej, która przedstawiła praktyczne aspekty przeprowadzania wywiadu z dzieckiem ubiegającym się o nadanie statusu uchodźcy oraz p. Helen Ranta (Katedra Medycyny Sądowej Uniwersytetu w Helsinkach) na temat wielorakich aspektów ustalania wieku nieletniego (wynika z niego, iż metoda prześwietlania kości nadgarstka, traktowana w wielu krajach jako podstawowa, jest jednak zawodna).

- ◆ „Systemy azylowe i recepcyjne” w dniach 5-6.02.2001 r. w Warszawie.

Referaty przedstawione podczas tej konferencji omawiają prawne podstawy, przebieg procedury i właściwość organów w sprawach o przyjęcie wniosku azylowego, wszczęcie i prowadzenie postępowania, rozstrzyganie i rozpatrywanie odwołań od decyzji organów I instancji. Referaty wygłosili przedstawiciele służb migracyjnych Finlandii, Irlandii, Litwy oraz Polski. Ponadto prawnik Biura UNHCR w Warszawie p. Wojciech Trojan przedstawił zalecenia i praktykę UNHCR w zakresie przeprowadzania wywiadów azylowych z cudzoziemcami<sup>2</sup>.

- ◆ „Postępowanie z nieletnimi bez opieki ubiegającymi się o status uchodźcy po zakończeniu postępowania” w dniach 5-7.06.2001 r. w Dublinie.

W referatach podczas kolejnej konferencji podejmowano problematykę wspierania nieletnich po zakończeniu procedury azylowej: po wydaniu decyzji pozytywnej (Programy łączenia rodzin; Pomoc socjalna i wsparcie psychologiczne udzielane nieletnim bez opieki – w Finlandii, Królestwie Niderlandów, Irlandii i Szwecji) oraz po rozstrzygnięciu negatywnym (m. in. Problematyka dobrowolnego powrotu uchodźców w praktyce szwedzkiej Państwowej Służby Migracyjnej; Programy wspierania repatriacji w praktyce Międzynarodowej Organizacji ds. Migracji).

---

<sup>2</sup> Na marginesie warto przypomnieć warsztaty o tej tematyce realizowane w CS SG wspólnie z Biurem UNHCR w Warszawie w maju 2000 r.

- ◆ „Najpierw dzieci” konferencja zamykająca w dniach 3-4.09.2001 r. w Wilnie.

Stanowiła ona swojego rodzaju podsumowanie całego cyklu i zebranie doświadczeń oraz rozwiązań prawnych krajów uczestniczących. Problematykę i praktyki w zakresie standardów recepcyjnych w odniesieniu do nieletnich przedstawili m.in. p. Caron McCaffrey (Ministerstwo Sprawiedliwości Republiki Irlandii), p. Dalia Kasulaitiene (Ministerstwo Pracy i Bezpieczeństwa Socjalnego Republiki Litwy) oraz p. Colette van Lul (Ministerstwo Spraw Wewnętrznych Królestwa Belgii). Druga grupa referatów poświęcona była sytuacji prawnej i socjalnej nieletnich bez opieki w europejskich systemach prawnych (w odróżnieniu od poprzedniej konferencji uzupełniona ponadto o referaty o sytuacji prawnej w Republice Czeskiej, Kazachstanie, Belgii i Norwegii). Jedynie referat p. Anelise Araujo – Forlot z Biura IOM z Brukseli podniósł palący problem przemytu do krajów Unii Europejskiej nieletnich w celu ich eksploatacji seksualnej.

Wszystkie materiały na CD-ROM przeznaczone są do przeglądania w formacie PDF (łącznie ponad 500 stron tekstu w języku angielskim, obejmujących 35 referatów). Ponadto w celu ułatwienia użytkownika plików tekstowych na płycie zamieszczony jest do pobrania i zainstalowania program Acrobat Reader v. 5.0 (wersja anglojęzyczna). Pojemność dysku: 14,2 MB.

**pplk mgr Janusz Romaniak**

CS SG w Kętrzynie

## KALENDARIUM CENTRUM SZKOLENIA STRAŻY GRANICZNEJ

**13-17.05.2002**

W Centrum Szkolenia SG w Kętrzynie przebywała delegacja Straży Granicznej Armenii, na czele z pułkownikiem Shavarsh **MIKAYELYAN**, Dyrektorem Departamentu Kontroli Granicznej Straży Granicznej Armenii. Delegacji towarzyszyli:

- Vladimir **LESSIKOV** z Biura Instytucji Demokratycznych i Praw Człowieka Organizacji Bezpieczeństwa i Współpracy w Europie (OBWE) w Warszawie,
- Marina **SOLAKHYAN** z Biura Międzynarodowej Organizacji ds. Migracji (IOM) w Erewaniu.

Wizyta delegacji Armenii była kolejną z cyklu wizyt studyjnych realizowanych w kętrzyńskim Centrum Szkolenia Straży Granicznej pod egidą OBWE dla służb granicznych państw budujących zręby demokracji w byłych republikach radzieckich. Polska Straż Graniczna została wskazana przez Biuro Instytucji Demokratycznych i Praw Człowieka jako modelowy przykład formacji porządku prawnego w demokratycznym państwie.

Współpraca Straży Granicznej z OBWE trwa od 1998 r., gdy wykładowcy Centrum Szkolenia realizowali szkolenie dla służb granicznych Uzbekistanu. W kolejnych latach kętrzyńskie Centrum wizytowały m.in. delegacje: Kirgistanu, Gruzji, Azerbejdżanu, Ukrainy.

22.05.2002 r. przewidziano kolejną wizytę delegacji Straży Granicznej Azerbejdżanu.

**16.05.2002**

W Centrum Szkolenia Straży Granicznej i Warmińsko-Mazurskim Oddziale Straży Granicznej odbyły się uroczyste obchody jedenastej rocznicy powstania Straży Granicznej poprzedzone mszą św. Podczas uroczystego apelu funkcjonariusze otrzymali wyróżnienia nadane przez prezydenta RP, ministra spraw wewnętrznych i administracji, ministra obrony narodowej, komendanta głównego Straży Granicznej oraz komendantów obu jednostek.

Niezależnie od części oficjalnej związanej z uroczystą zbiórką stanów osobowych obu jednostek odbyły się również imprezy towarzyszące, w tym m.in. pokaz sprzętu specjalistycznego wykorzystywanego przez SG, turniej sportowy uczniów szkół podstawowych oraz pokaz bazy dydaktycznej Centrum.

W uroczystości uczestniczyli m.in. senator Wiesław **PIETRZAK**, poseł Aleksander **SZCZYGLÓ** oraz przedstawiciele samorządu wojewódzkiego i lokalnego,



Jednostek Wojskowych, Policji, Urzędu Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, zakładów pracy i organizacji żołnierskich i kombatanckich.

**22.05.2002**

W Centrum Szkolenia Straży Granicznej w Kętrzynie przebywała delegacja Wojsk Granicznych Azerbejdżanu w składzie:

- Komendant Główny Wojsk Granicznych Azerbejdżanu – gen. Elchin **GULIYEV**,
- Dyrektor Departamentu Kontroli Granicznej – płk Akif **SHAFIYEV**,
- Dyrektor Protokołu – kpt. Elchin **SHIRINOW**,  
Koordynator Programowy Międzynarodowej Organizacji ds. Migracji w Baku – Pan Ahmed **SHIRINOV**.

**24.05.2002**

W Centrum Szkolenia Straży Granicznej odbyło się seminarium „Straż Graniczna wobec cudzoziemców – o tolerancji” zorganizowane przez kętrzyńską szkołę Straży Granicznej wspólnie z Biurem Wysokiego Komisarza ONZ ds. Uchodźców w Warszawie. Problematyka seminarium dotyczyła zarówno podstaw filozoficznych i prawnych tolerancji, jak i jej praktycznego wymiaru.

Zasadnicze wystąpienia poświęcone były pojęciu i granicom tolerancji wobec cudzoziemców, prawnym aspektom dyskryminacji i kształtowaniu postaw funkcjonariuszy w odniesieniu do uchodźców. Zaprezentowano ponadto wyniki badań i sondaży przedstawiające stosunek Polaków do odmiennych narodowości, w tym tak szczególny, jak dystans społeczny funkcjonariuszy Straży Granicznej wobec cudzoziemców.

Przedstawione referaty i wypowiedzi uczestników seminarium wskazywały na konieczność edukowania społeczeństwa, w tym funkcjonariuszy, w zakresie kontaktów międzyludzkich i międzyetnicznych. Właśnie funkcjonariusze Straży Granicznej na co dzień spotykają się z cudzoziemcami i od funkcjonariuszy – wizytówki naszego kraju – zależy, jak Polska jest postrzegana przez innych.

W seminarium udział wzięli między innymi: Jaime Ruiz de **SANTIAGO** – przedstawiciel UNHCR w Pol-

sce oraz przedstawiciele Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego, Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie, funkcjonariusze z Oddziałów Straży Granicznej z Koszalina i Kętrzyna.

## 28.05.2002

Centrum Szkolenia SG było organizatorem seminarium na temat „Przypadkowe strzały i sposoby przeciwdziałania”. Blok tematyczny seminarium obejmował między innymi:

1. Eksploatację broni strzeleckiej w Straży Granicznej:
  - rodzaje broni w SG oraz obowiązujące przepisy bezpieczeństwa w zakresie jej eksploatacji.
2. Analizę przyczyn wypadków z bronią palną:
  - analizę przyczyn wypadków z bronią strzelecką w SG w latach 1999-2001,
  - problematykę odpowiedzialności dyscyplinarnej z tytułu nieostrożnego obchodzenia się z bronią palną,
  - psychologiczne determinanty użycia broni palnej w służbie.
3. Działania profilaktyczne wypadków z bronią palną:
  - propozycje zmian do Decyzji Komendanta Głównego SG nr 047 w sprawie zasad przydzielania funkcjonariuszom SG broni stanowiącej uzbrojenie indywidualne oraz postępowanie z tą bronią,
  - kryteria wiedzy i umiejętności dla funkcjonariuszy ubiegających się o przyznanie broni służbowej oraz regulacje prawne w tym zakresie.
4. Projekcję filmu pt. „Bezpieczne ładowanie i rozładowywanie broni”.

W seminarium uczestniczyli przedstawiciele Komendy Głównej SG oraz Oddziałów.

**21.06.2002**

O godz. 11<sup>00</sup> na Placu im. Marszałka Józefa Piłsudskiego w Kętrzynie odbyła się po raz 21, od momentu powołania Straży Granicznej, promocja absolwentów Studium Służby Granicznej Centrum Szkolenia Straży Granicznej w Kętrzynie.

Na stopień młodszego chorążego Straży Granicznej mianowanych zostało ok. 110 funkcjonariuszy, w tym 17 kobiet.

Prymusem Studium Służby Granicznej został plut. Maciej **KLOWAN** z Pomorskiego Oddziału SG uzyskując średnią ocen 4,83. Z drugą lokatą szkolenie ukończył plut. Mariusz **POTERA** z Bieszczadzkiego Oddziału SG uzyskując średnią ocen 4,71. Aktu mianowania dokonał w imieniu komendanta głównego Straży Granicznej, zastępca komendanta głównego Straży Granicznej płk Janusz **GĄSIOROWSKI**.

W promocji udział wzięła m.in. delegacja Służb

Granicznych Republiki Litwy w osobach:

- Komisarza Jana **BARANOWSKIEGO** – Dyrektora Departamentu w Komendzie Głównej Służby Granicznej Republiki Litwy;
- Komisarza Vytautasa **STROLI** – Komendanta Szkoły Ochrony Granicy Państwowej Republiki Litwy.

Uczestnikami uroczystości promocji byli również przedstawiciele Centrum Szkolenia i Doskonalenia Zawodowego Niemieckiej Straży Granicznej w Neusterlitz w osobach:

- Pana Eckharda **SCHONROKA**,
- Pana Holgera **PUKIESA**.

Promocję poprzedziła msza św. w intencji absolwentów, która odprawiona została w kaplicy SG p.w. św. Mateusza. Mszę św. celebrował ks. Arcybiskup Edmund **Piszc** – Metropolita Warmiński. Promocję uświetnił udział orkiestry z Morskiego Oddziału Straży Granicznej z Gdańska.

**02.07.2002**

Do rozpoczętego w ubiegłym roku projektu modernizacji zaplecza sportowego CS SG w Kętrzynie włączył się olsztyński Inspektorat PZU ŻYCIE S.A. przekazując kwotę, za którą zakupiono sprzęt sportowo-rehabilitacyjny, który przekazano do użytku w jednej z dwóch hal sportowych szkoły. Zakupione przyrządy znajdą zastosowanie przede wszystkim w:

- realizacji zajęć z wychowania fizycznego w kształceniu oficerów, chorążych i podoficerów oraz kadry,
- rozwijaniu wszechstronnej sprawności fizycznej funkcjonariuszy poza godzinami zajęć,
- ćwiczeniach profilaktycznych i rehabilitacyjnych słuchaczy i kadry,
- zajęciach rekreacyjnych funkcjonariuszy przebywających na kursach doskonalących organizowanych przez Centrum,
- prowadzeniu treningów doskonalących i zajęć wyrównawczych ze słuchaczami,
- aktywnym i zdrowym spędzaniu czasu wolnego przez słuchaczy i kadre.

W oficjalnym przekazaniu sprzętu uczestniczył zastępca Dyrektora Inspektoratu PZU ŻYCIE S.A. w Olsztynie Pan Krzysztof **KIŃCZYK**. Komendant CS SG ppłk Jarosław **SUSZEK** zaprezentował Panu Dyrektorowi zakupiony sprzęt oraz przedstawił w przybliżeniu wykorzystanie przyrządów gimnastycznych w rozbiciu godzinowym na poszczególne poziomych szkolenia.

Komendant ppłk Jarosław **SUSZEK** podziękował w imieniu kadry i słuchaczy CS SG Panu Dyrektorowi za pomoc i wsparcie w realizacji planów kętrzyńskiej szkoły oraz podkreślił skutki dobrze rozwijającej się współpracy.