

Piotr Sękowski

Uwarunkowania systemu kształcenia ustawicznego w Służbie Więziennej

Determinants of the continuing education system in the Prison Service

Celem artykułu jest zaprezentowanie głównych pojęć i uwarunkowań odnoszących się do funkcji kształcenia ustawicznego personelu więziennego. Autor przytacza różne definicje tego terminu, podkreślając jednocześnie, że edukacja w ramach szkolnictwa wyższego, jakie gwarantuje funkcjonariuszom i pracownikom Służby Więziennej Szkoła Wyższa Wymiaru Sprawiedliwości, wpisuje się we współczesne narracje andragogiczne dotyczące całościowego uczenia się dorosłych. Uczelnia jest jedyną szkoleniową jednostką organizacyjną Służby Więziennej nadzorowaną przez ministra sprawiedliwości. Jej działalność opiera się na dwóch źródłach prawa, tj. ustawie o Służbie Więziennej i ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym. Z jednej strony jest ona szkoleniową jednostką organizacyjną więziennictwa, której celem jest przygotowywanie przede wszystkim funkcjonariuszy do wykonywania zadań służbowych, a z drugiej strony jest uczelnią, w której prowadzone są studia wyższe.

Słowa kluczowe: system kształcenia ustawicznego, uczelnia Służby Więziennej, Szkoła Wyższa Wymiaru Sprawiedliwości.

The aim of the article is to present the main concepts and conditions relating to the function of lifelong learning of prison staff. The author quotes various definitions of this term, emphasising at the same time that education in the framework of higher education, which is guaranteed to officers and employees of the Prison Service by the University of Justice, fits in with contemporary andragogical narratives concerning lifelong learning of adults. The university is the only training organisational unit of the Prison Service supervised by the Minister of Justice. Its activity

is based on two sources of law, i.e. the the Prison Service Act and the Higher Education Act. On one hand, it is a training organisational unit of the prison system, the purpose of which is primarily to prepare officers to perform official tasks, and on the other hand, it is a university where higher education is conducted.

Key words: continuing education system, the University of the Prison Service, Academy of Justice.

Wprowadzenie

Głównym uwarunkowaniem kształcenia ustawicznego funkcjonariuszy służb mundurowych, w tym Służby Więziennej, powinno być dążenie do profesjonalnej realizacji zadań służbowych, co jest związane z umożliwieniem im rozwoju zawodowego poprzez edukację zawodową. Mając na uwadze powyższe, warto podkreślić, że we wszystkich dziedzinach kształcenie dorosłych od początku XXI wieku nabrało nowego wymiaru i ciągle ewoluuje. Niestabilna sytuacja społeczno-polityczna na świecie, pojawienie się epidemii koronawirusa SARS-CoV-2 postawiło przed edukacją wiele nowych wyzwań i zadań związanych m.in. z dostosowaniem uczelni i instytucji naukowych do pracy w warunkach zagrożenia epidemicznego¹.

Rosnące wymagania pracodawców i nieustający rozwój nowych technologii to tylko niektóre z przesłanek modyfikujących oświatę dorosłych – w tym pracowników i funkcjonariuszy Służby Więziennej – formacji, od której społeczeństwo wymaga coraz wyższej jakości służby i pracy².

Zdaniem niektórych naukowców idea uczenia się przez całe życie (ang. LLL – Lifelong Learning), edukacji permanentnej, kształcenia ustawicznego, staje się kluczowym zagadnieniem w czasach, gdy wiedza stanowi o przewadze konkurencyjnej i kształtuje społeczeństwo informacyjne³. Bieżące uzupełnianie i zdobywanie nowych kompetencji jest warunkiem koniecznym, aby nadążyć za tempem zachodzących zmian, zrozumieć

¹ Zob. E. Witkowska-Grabias, *Zmiany w przepisach dotyczących szkolnictwa wyższego i nauki w obliczu COVID-1*, [w:] K. Łukomiak (red.), *Lockdown, prawo i społeczeństwo*, ArchaeGraph Wydawnictwo Naukowe, Łódź 2021.

² E. Kulawiecka, *Nowy model kształcenia Służby Więziennej w kontekście organizacji uczącej się. Optymalizacja działań*, „The Prison Systems Review” 2019, nr 104, s. 10.

³ Zob. J.J., Czarkowski, *E-Learning dla dorosłych*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2012.

otaczający świat i radzić sobie w zmieniającej się rzeczywistości – jest to konieczne do prawidłowego funkcjonowania w społeczeństwie.

Pojawiające się nowe umiejętności zawodowe i społeczne niezbędne są w życiu prywatnym i zawodowym po to, aby utrzymać zatrudnienie, uniknąć marginalizacji, pozostać aktywnym obywatelem, osiągnąć i utrzymać wysoki poziom życia. To wszystko wymaga ustawicznego rozwoju każdej jednostki, w tym także funkcjonariusza Służby Więziennej. Wdrażanie do idei uczenia się przez całe życie pociąga za sobą zmianę w podejściu do edukacji. Uczenie się rozprzestrzenia się poza systemy edukacyjne i szkoły ma miejsce wszędzie, w wielu różnych sytuacjach i warunkach, nawet takich, o których dawniej nawet nie myśleliśmy. Obejmuje wszystkie etapy zawodowego i społecznego rozwoju – od urodzenia aż do śmierci. Takie pojmowanie edukacji odzwierciedla tezę, że każdy człowiek posiada zarówno zdolność, jak również prawo do uczenia się. Pociąga to za sobą kolejną tezę, że człowiek, podejmując wyzwania edukacyjne, wpływa na przebieg swojego życia⁴ i jest to konieczne, aby mógł funkcjonować w obecnym świecie.

Istota kształcenia ustawicznego

W literaturze znaleźć można różne sformułowania definiujące kształcenie ustawiczne – są one bardzo zróżnicowane, chociaż w podstawowych założeniach zawierają podobieństwa. Według Krzysztofa Symeli kształcenie przez całe życie to „proces ciągłego doskonalenia zasobu wykształcenia i kwalifikacji oraz ciągłej adaptacji intelektualnej, psychicznej i profesjonalnej do przyspieszonego rytmu zmienności, który jest znamię współczesnej cywilizacji⁵” – trudno się z tym nie zgodzić. Niezależnie od tego czy posłużymy się terminem „kształcenie ustawiczne”, czy użyjemy zamiennie któregoś ze stosowanych powszechnie pojęć synonimicznych typu: „edukacja permanentna”, „edukacja całożyciowa”, „edukacja ustawiczna”, „edukacja dorosłych”, „kształcenie ciągłe”, „oświata ustawiczna”, „uczenie się przez całe życie”, będziemy wskazywali

⁴ G. Klimowicz (red.), *Otwarta Przestrzeń Edukacyjna. Kształcenie drogą elektroniczną. Edukacja przez całe życie. Inicjatywy Wspólnoty Europejskiej*. Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – Narodowa Agencja Programu Socrates, Warszawa 2002, s. 51-52.

⁵ K. Symela, *Zasady wdrażania i oceny modułowych programów szkoleniowych dorosłych*, MPiPS, Warszawa, 1997.

na otwarty charakter systemu oświaty, umożliwiający drogę do kolejnych procesów edukacyjnych człowieka dorosłego.

Dynamika zmian współczesnego świata dotycząca nie tylko wymiarów technologicznego i gospodarczego, lecz przede wszystkim wymiaru społecznego (zmiany technologiczne, rozwój masowej komunikacji, przeobrażenia w sferze pracy, konkurencja na rynku pracy, międzynarodowe zmiany składu demograficznego, globalna ekonomia) rodzi potrzebę elastyczności procesu edukacyjnego w odniesieniu do kształcenia dorosłych szczególnych analiz, zwłaszcza w kontekście nadążania za postępowaniem w obrębie wcześniej uzyskanej specjalizacji, związanego z tym odświeżania wiedzy oraz modernizacji kwalifikacji i umiejętności.

Wzrost wymogów kompetencyjnych i innowacyjności współczesnych pracowników we wszystkich branżach sprawia, że nowoczesne społeczeństwo musi być samoświadome edukacji w jej całościowym znaczeniu⁶. Innymi słowy musi być świadome edukacyjnego znaczenia potencjału własnych instytucji i środowiska społecznego, które nadaje kształt życiu, optymalizując w tym celu swoje zasoby do maksimum, a edukacja zostaje wyprowadzona z instytucji państwowych i staje się elementem ludzkiej codzienności. Dlatego szczególnego wymiaru w świecie dynamicznych zmian nabiera edukacja permanentna, analizowana z jednej strony w jej relacji do potrzeb i aspiracji edukacyjnych jednostek, z drugiej zaś w relacji do potrzeb gospodarki. W ten sposób edukacja (ciągłe uczenie się – bardzo istotne w obecnym świecie) stała się integralną częścią życia, pozwalającą na łatwiejsze funkcjonowanie w otaczającej nas rzeczywistości.

Całociowe uczenie się jest już nie tylko dobrowolną aktywnością podejmowaną przez nielicznych w celu zaspokojenia własnych ambicji, zainteresowań i potrzeb związanych z rozwojem osobistym, lecz także koniecznością niezbędną do właściwego funkcjonowania w otaczającym świecie, szczególnie na rynku pracy. Kształcenie dorosłych, pełniące niegdyś rolę zastępczą o charakterze kompensacyjnym, staje się obecnie popularną formą aktywności edukacyjnej. Rozwój kultury, rosnące wymagania i motywacje, a także coraz większa dostępność wspierana nowymi technologiami powodują jej upowszechnianie. Poszukując w literaturze rozwinięcia terminu edukacja dorosłych (ang. adult education),

⁶ E. Solarczyk-Ambrozik, *Przemiany współczesnego świata – globalne wyzwania edukacyjne*, www.institut.info/images/stories/ksiazki.../06-Solarczyk-Ambrozik.pdf (dostęp: 21.04.2021)

często napotykałyśmy mylne utożsamienie go z terminem kształcenie ustawiczne. Literatura pedagogiczna (ściślej: andragogiczna) jednak wyraźnie precyzuje obydwa pojęcia⁷. Przyjmując za Leksykonem PWN Pedagogika⁸, uznać należy, że oświata dorosłych to: „(...) działalność mająca na celu zapewnienie młodzieży w wieku poszkolnym i dorosłym możliwości zaspokajania potrzeb i zainteresowań kulturalnych, uzupełniania i poszerzania kwalifikacji, wzbogacania wiedzy i rozwijania umiejętności (...). Według Leksykonu oświata dorosłych ma do spełnienia dwie zasadnicze funkcje:

- kompensacyjną, polegającą na upowszechnianiu wymaganego wykształcenia wśród tych, którzy nie uzyskali go w odpowiednim wieku,
- właściwą, polegającą na rozszerzeniu posiadanego wykształcenia. Natomiast, zdaniem J. Pólturzyckiego⁹, przez edukację dorosłych należy rozumieć system działań edukacyjnych w różnych formach i zakresach wobec osób dorosłych różnego wieku, zawodu, środowiska. Treść edukacji stanowią różne dziedziny wiedzy, kultury i aktywności człowieka, w formach szkolnych i akademickich, pozaszkolnych oraz samokształceniowych. (...) edukacja dorosłych stanowi część edukacji permanentnej i realizuje jej cele we właściwych dla dorosłych formach aktywności intelektualnej (...). Eksperci wyodrębnili w edukacji dorosłych następujące elementy ją tworzące:
- edukacyjna aktywność dorosłych w procesie kształcenia i wychowania;
- istota organizowania aktywności edukacyjnej dorosłych;
- cele aktywności edukacyjnej dorosłych;
- profesjonalny zakres działalności i akademicka dyscyplina zajmująca się teoretycznie kształceniem dorosłych;
- specyficzny teren środowiskowego i socjalnego działania¹⁰.

⁷ E. Dragosz-Zabłocka, R. Piwowarski: *Edukacja dorosłych w latach 1990-1994*. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 1996.

⁸ B. Milerski, B. Śliwerski (red.), *Leksykon*. Pedagogika, PWN, Warszawa 2000.

⁹ J. Pólturzycki, *Przemiany i perspektywy edukacji dorosłych*, „Edukacja Dorosłych” 1993, nr 1, s. 19.

¹⁰ Ibidem, s. 13.

Wymagania formalne w kwestii wykształcenia lub posiadanych umiejętności stawiane kandydatom do Służby Więziennej

Ustawa o Służbie Więziennej¹¹ stanowi m.in., że w jej jednostkach organizacyjnych pełnią służbę funkcjonariusze, którzy powinni wykazywać się odpowiednim przygotowaniem ogólnym i zawodowym oraz wysokim poziomem moralnym, systematycznie dokształcać się i podnosić kwalifikacje zawodowe (art. 27 cyt. ustawy o SW). W kwestii wykształcenia ogólnego ustawa stawia wymóg posiadania przez funkcjonariusza wykształcenia co najmniej średniego lub średniego branżowego. Powyższy zapis dotyczy wymagań stawianych funkcjonariuszom pełniącym służbę na stanowiskach podoficerskich (art. 44 ust. 1 cyt. ustawy o SW).

W przypadku stanowisk oficerskich wymagane jest posiadanie tytułu zawodowego magistra lub równorzędnego oraz złożenia egzaminu na pierwszy stopień oficerski. Natomiast na stanowiskach chorążych wymagane jest posiadanie tytułu zawodowego licencjata lub równorzędnego oraz złożenie egzaminu na pierwszy stopień chorążego.

Wstąpienie do służby w Służbie Więziennej jest dobrowolne i następuje po pozytywnym zakończeniu postępowania kwalifikacyjnego, które ma na celu ustalenie, czy kandydat spełnia warunki przyjęcia do służby w Służbie Więziennej i pozwala określić jego kwalifikacje, kompetencje i przydatność do pełnienia tej służby.

Postępowanie kwalifikacyjne prowadzone jest w oparciu o zapisy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 1 sierpnia 2018 r. w sprawie postępowania kwalifikacyjnego do Służby Więziennej, zwane dalej: „rozporządzeniem”¹². W jego trakcie ocenie komisji kwalifikacyjnej zostaje poddany m.in. poziom lub kierunek posiadanego przez kandydata do zatrudnienia wykształcenia, dodatkowe umiejętności lub udokumentowane osiągnięcia zawodowe. Podczas przeprowadzonej rozmowy

¹¹ Ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz.U. z 2021 r., poz. 1064), zwana dalej: „ustawą o SW”.

¹² (Dz.U.2018, poz. 1631).

kwalifikacyjnej komisja dokonuje oceny w odniesieniu do kompetencji personalnych¹³ oraz społecznych posiadanych przez kandydata¹⁴.

Do oceny kompetencji i wykształcenia kandydata stosuje się system punktowy. Za posiadanie wykształcenia wyższego (tytuł zawodowy magister, magister inżynier lub równorzędny), o którym mowa w art. 39e ust. 2 pkt 4 lit. b i c ustawy – kandydat otrzymuje 30 punktów. Kandydat legitymujący się wykształceniem wyższym (tytuł zawodowy magister, magister inżynier lub równorzędny) uzyskanym po ukończeniu studiów na kierunku przydatnym do służby w Służbie Więziennej, związanym z kształceniem w zakresie prawa, resocjalizacji, profilaktyki społecznej, psychologii, ekonomii, bezpieczeństwa narodowego lub bezpieczeństwa wewnętrznego, informatyki, kierunku lekarskim, kierunku lekarsko-dentystycznym, farmacji, pielęgniarstwa, położnictwa lub ratownictwa medycznego oraz na kierunku związanym z kształceniem w zakresie nauk technicznych, w szczególności energetyki i budownictwa – otrzymuje 20 punktów. Kandydatowi posiadającemu wykształcenie wyższe (tytuł zawodowy magister, magister inżynier lub równorzędny) uzyskane po ukończeniu studiów na kierunku innym niż wymienione powyżej przyznaje się 15 punktów. Najniższą liczbę 10 punktów przyznaje się kandydatowi legitymującemu się wykształceniem średnim lub średnim branżowym¹⁵.

Oceniane w systemie punktowym są również preferencje z tytułu posiadanych przez kandydata umiejętności. Za stopień naukowy lub tytuł naukowy kandydatowi przyznaje się 30 punktów. Kandydat posiadający aplikację radcowską, sędziowską, prokuratorską lub legislacyjną albo specjalizację lekarską otrzyma 20 punktów. W grupie uprawnień takich jak: budowlane, ratownika lub ratownika medycznego, posiadanie prawa jazdy kategorii „C” lub „D” – za każde

¹³ Przedmiotem rozmowy kwalifikacyjnej z kandydatem jest w szczególności ustalenie jego motywacji do podjęcia służby w Służbie Więziennej, w tym racjonalne motywowanie chęci podjęcia służby w Służbie Więziennej, z odwoływaniem się do własnych predyspozycji, umiejętności, doświadczeń i zainteresowań; wskazanie mocnych i słabych stron swojej osobowości w kontekście specyfiki służby w Służbie Więziennej; przedstawienie własnej oceny zagrożeń, obciążeń i wymagań związanych ze służbą w Służbie Więziennej; wykazywanie chęci rozwoju zawodowego oraz podnoszenia kwalifikacji; przedstawienie oczekiwań związanych ze swoją rolą w Służbie Więziennej (§ 6 ust. 1 cyt. rozporządzenia).

¹⁴ Co do kompetencji społecznych kandydata to w szczególności ocenie podlega jego postawa wobec ludzi, dostrzeganie i uwzględnianie odczuć oraz opinii innych ludzi, deklarowanie chęci współpracy z innymi osobami oraz przejawianie inicjatywy i aktywności w kontaktach międzyludzkich; prezentowanie przez kandydata otwartości na różnorodność kulturę, pochodzenie, płeć, preferencje seksualne oraz przejawianie postawy tolerancyjnej wobec innych ludzi, rozumienie obowiązku poszanowania godności ludzkiej, a także respektowania podstawowych zasad i wartości etycznych oraz norm moralnych (§ 6 ust. 2 cyt. rozporządzenia).

¹⁵ Ibidem.

z tych uprawnień kandydatom przyznaje się po 10 punktów. Dodatkowe punkty można otrzymać za posiadanie uprawnień instruktora sportów walki lub strzelectwa sportowego – 8 punktów oraz kwalifikacji w zakresie dozoru i eksploatacji urządzeń, sieci i instalacji energetycznych – 1 punkt.

Pomyślne zakończenie postępowania kwalifikacyjnego i zatrudnienie w charakterze funkcjonariusza Służby Więziennej początkuje kolejne etapy kształcenia funkcjonariuszy i pracowników, jakimi są: szkolenie wstępne, zawodowe i specjalistyczne, doskonalenie zawodowe oraz studia i studia podyplomowe na uczelni Służby Więziennej (art. 43a ustawy o SW). Kolejne etapy szkoleń – wstępnego, zawodowego i specjalistycznego oraz doskonalenia zawodowego opracowuje się i realizuje w taki sposób, aby były elementami procesu kształcenia ustawicznego i sprzyjały tworzeniu zintegrowanego systemu wiedzy i umiejętności zawodowych.

Wraz z obserwowanym od lat wzrostem oczekiwań społecznych odnoszących się do standardów pracy funkcjonariuszy Służby Więziennej rośnie świadomość konieczności podnoszenia jakości wykonywania zadań związanych z wysokim poziomem specjalistycznej wiedzy i umiejętności wymagających: ustawicznej aktualizacji wiedzy na temat szeroko pojmowanej przestępczości i skutecznych metod jej zwalczania, taktyk i technik interwencji, sprawności fizycznej, udzielania kwalifikowanej pierwszej pomocy, rozwijania umiejętności strzeleckich i innych umiejętności zapewniających właściwe wykonywanie obowiązków na aktualnie zajmowanym w Służbie Więziennej stanowisku¹⁶. Istotną rolę odgrywa tu fakt, że zmiany służbowego statusu w dużej mierze są uzależnione od podnoszenia kwalifikacji i doskonalenia zawodowego. Z kolei jasne reguły awansu wpływają na rozbudzanie aspiracji perfekcyjnych i wysoki poziom motywacji do rzetelnej służby społeczeństwu.

Znaczenie doskonalenia zawodowego funkcjonariuszy wiąże się też z faktem stereotypowego postrzegania społecznego tego zawodu jako gorszego, niepewności związanej ze zmianami przepisów pragmatycznych, pracą w instytucji o charakterze totalnym – to wszystko sprawia, że szkolenia mogą pozytywnie wpływać na kondycję psychiczną funkcjonariuszy, ich sprawność zawodową i zapobiegać wypaleniu zawodowemu oraz

¹⁶ Zob. K. Wierzbicki, *Działania Służby Więziennej w zakresie promocji zdrowia i profilaktyki zagrożeń zdrowia w środowisku więziennym. Personalistyczna koncepcja człowieka w edukacji zdrowotnej*, [w:] P. Stępiak (red.), *Blaski i cienie współczesnej przestrzeni penitencjarnej. Człowiek a system*, Wydawnictwo Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Kalisz – Poznań 2014, s. 610-620.

poczuciu bezsensowności wykonywanej pracy¹⁷. Służą temu dokumenty normatywne, wskazujące na wymagania stawiane funkcjonariuszom Służby Więziennej w zakresie wykształcenia i doskonalenia posiadanej wiedzy czy umiejętności, przekonują o konieczności ciągłego doksztalcania w związku ze wzrostem wymagań wobec pracowników tej formacji, nowymi rozwiązaniami organizacyjnymi lub procedurami. Istotnym elementem systemu szkolenia zawodowego funkcjonariuszy są liczne kursy – np. warsztaty psychologiczne służące doskonaleniu umiejętności społecznych, takich jak: współpraca w zespole, komunikacja interpersonalna, rozwiązywanie sytuacji trudnych i konfliktowych¹⁸.

Warto jednak spojrzeć na dzisiejsze podejście z nieco odległej już perspektywy – Wzorcowych reguł minimalnych Organizacji Narodów Zjednoczonych w sprawie postępowania z więźniami z 1955 r., gdzie podkreślono istotę wymagań wobec personelu więziennego związanych z odpowiednim wykształceniem. Co za tym idzie, przed rozpoczęciem służby personel powinien przejść szkolenie w zakresie swoich ogólnych i szczegółowych obowiązków, będąc jednocześnie zobowiązany do zdania odpowiednich egzaminów teoretycznych i praktycznych. Po rozpoczęciu służby i w trakcie swojej kariery zawodowej personel powinien utrzymywać i pogłębiać wiedzę oraz umiejętności zawodowe, uczęszczając na kursy organizowane regularnie w odpowiednich okresach czasu. Dotyczyło to również kadry kierowniczej zakładów penitencjarnych.

Podobne wymagania sformułowano w Europejskich regułach więziennych z 2006 r., wiążąc bezpośrednio możliwość osiągnięcia celów postępowania z więźniami z poziomem ogólnym i zawodowym personelu. Od personelu więziennego oczekują one wprost uzyskania odpowiedniego poziomu wykształcenia jeszcze przed podjęciem zatrudnienia i posiadania pełnej jasności co do celu systemu penitencjarnego. Nie wyklucza to również odpowiedniego szkolenia zarówno na początku, jak i w trakcie pracy. Przed przystąpieniem do wypełniania obowiązków personel powinien przejść szkolenie w zakresie swoich ogólnych i szczególnych obowiązków, będąc zobowiązany do zdania egzaminów teoretycznych i praktycznych. Na kierownictwie ciąży z kolei zapewnienie, aby w trakcie

¹⁷ O. Hora, *Bezpieczeństwo jednostek penitencjarnych a zadania dla personelu*, [w:] *Misja Służby Więziennej a jej zadania wobec aktualnej polityki karnej i oczekiwań społecznych*, (red.) W. Ambrozik, H. Machel, P. Stępnik, Poznań – Gdańsk - Warszawa – Kalisz 2008, s. 322.

¹⁸ R. Poklek, *Skuteczność psychologicznego warsztatu antystresowego w profilaktyce stresu i wypalenia zawodowego funkcjonariuszy Służby Więziennej*, Wydawnictwo COSSW, Kalisz 2006.

pracy zawodowej cały personel utrzymywał i poszerzał swoją wiedzę i kwalifikacje poprzez uczestnictwo w organizowanych w odpowiednich odstępach czasowych wewnętrznych kursach i poprzez ogólny rozwój. Szkolenie całego personelu powinno też obejmować wiedzę w zakresie międzynarodowych i regionalnych instrumentów oraz standardów praw człowieka, w szczególności dotyczy to Europejskiej konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (Dz.U. z 1995 r. Nr 46, poz. 238), Europejskiej konwencji o zapobieganiu torturom oraz nieludzkiemu lub poniżającemu traktowaniu albo karaniu (Dz.U. z 1995 r. Nr 46, poz. 239), jak również stosowania wspomnianych wyżej Europejskich reguł więziennych. Polska jako mandatariusz wspomnianych konwencji, odpowiednie ich sformułowania zawarła w ustawie z 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny wykonawczy (Dz.U. z 1997 r. Nr 90, poz. 557), ustawie z 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz.U. z 2010 r. Nr 79, poz. 523) i tworzonych na ich podstawie przepisów szczególnych¹⁹.

Przyglądając się rekomendacjom międzynarodowym, nie sposób pominąć rezolucję Standardy ONZ minimum traktowania więźniów, tzw. Reguły Nelsona Mandeli, przyjęte przez Zgromadzenie Ogólne ONZ 7 października 2015 r., które w sposób szczególny podkreślają zakaz stosowania tortur, nieludzkiego oraz poniżającego traktowania i postępowania z ofiarami przemocy. Odnosząc się do ich respektowania w Polsce, wiceminister Marcin Warchoł wskazał²⁰ na prowadzenie w Polsce szkoleń przekazujących treści promujące zasady humanitaryzmu, praworządności, tolerancji, akceptacji i inne wartości odpowiadające najwyższym standardom dotyczącym metod i środków oraz programów oddziaływania penitencjarnego.

Szkolenie zawodowe jako element procesu kształcenia ustawicznego realizowanego na uczelni Służby Więziennej

Jednym z celów szkolenia zawodowego jest przygotowanie funkcjonariuszy lub pracowników więziennictwa do wykonywania zadań wynikających z ustawy oraz innych przepisów regulujących działalność Służby

¹⁹ Ibidem, s. 159-172.

²⁰ *Reguły Nelsona Mandeli – tematem szkoleń Służby Więziennej* <https://www.rpo.gov.pl/pl/content/ms-reguly-nelsona-mandeli-tematem-szkolen-sluzby-wieziennej> (dostęp: 21.04.2021).

Więziennej. Stanowi ono kontynuację oraz rozszerzenie treści programowych szkolenia wstępnego i służy pogłębieniu wiedzy oraz umiejętności zawodowych funkcjonariusza koniecznych do należytego wykonywania zadań służbowych w korpusie podoficerów, chorążych i oficerów lub wiedzy oraz umiejętności zawodowych pracownika na zajmowanym stanowisku. Szkolenie zawodowe ukierunkowane jest na rozwijanie wiedzy ogólnej i zawodowej oraz wspieranie samokształcenia i umiejętności analizowania, a także rozwijanie i podtrzymywanie zdolności fizycznej i psychicznej do służby albo pracy w Służbie Więziennej oraz niezbędnych umiejętności interpersonalnych (art. 43p ustawy o SW). Szkolenie zawodowe prowadzi się na uczelni Służby Więziennej, w Centralnym Ośrodku Szkolenia Służby Więziennej, ośrodku szkolenia Służby Więziennej lub ośrodku doskonalenia kadr Służby Więziennej. Doskonalenie zawodowe wśród funkcjonariuszy jest odpowiedzią na bieżące zmiany i modyfikacje funkcjonowania różnych obszarów całej formacji. Ich tematykę i programy dopasowuje się do potrzeb, które wymuszają ciągłe ewaluowanie w wielu obszarach, od zmian w prawie, poprzez kwestie logistyczne, techniczne, sprzętowe, do rozwiązań i praktyk proceduralnych.

Skupiając się na problematyce procesu kształcenia ustawicznego, łatwo zauważyć, że pierwszym źródłem podstawowego uczenia się, nowej wiedzy i zdobywania nowych kompetencji jest zawodowe doświadczenie, które w Służbie Więziennej można uzyskać w ramach doskonalenia zawodowego. Doskonalenie zawodowe jest elementem podnoszenia kwalifikacji zawodowych funkcjonariuszy i pracowników, w szczególności w formie kursów, warsztatów, szkoleń i konferencji realizowanych na szczeblu centralnym, okręgowym, zakładowym oraz zewnętrznym (art. 43zf ustawy o SW).

Kształcenie przygotowujące do zajmowania stanowisk oficerskich w Służbie Więziennej prowadzi się w formie studiów podyplomowych lub studiów drugiego stopnia na uczelni lub szkolenia zawodowego. Kształcenie przygotowujące do zajmowania stanowisk chorążych w Służbie Więziennej prowadzi się w formie studiów pierwszego stopnia na uczelni lub szkolenia zawodowego.

Szkoła Wyższa Wymiaru Sprawiedliwości (nosząca poprzednio nazwę: Wyższa Szkoła Kryminologii i Penitencjarystyki w Warszawie) – została powołana na mocy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 20 lipca 2018 r. jako odpowiedź na potrzeby środowiska więzienników i w celu wzmocnienia potencjału polskiej nauki w kraju i za granicą.

W świetle ustawy o Służbie Więziennej z 9 kwietnia 2010 r. uczelnia jest jednostką organizacyjną Służby Więziennej, posiadającą osobowość prawną i działającą na podstawie ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym z 20 lipca 2018 r. Statutowym celem działalności Szkoły Wyższej Wymiaru Sprawiedliwości jest kształcenie i wychowywanie funkcjonariuszy Służby Więziennej, funkcjonariuszy innych służb oraz osób cywilnych, kształcenie przyszłych kadr organów wymiaru sprawiedliwości oraz innych służb realizujących zadania z zakresu bezpieczeństwa publicznego.

Uczelnia jest pierwszą w ponad 100-letniej historii funkcjonowania polskiego więziennictwa uczelnią zawodową powołaną przez Ministerstwo Sprawiedliwości. Szkoła Wyższa Wymiaru Sprawiedliwości jest jednocześnie najmłodszą uczelnią wyższą wśród grona uczelni mundurowych, takich jak Wojskowa Akademia Techniczna, Wyższa Szkoła Policji w Szczytnie, czy Szkoła Główna Służby Pożarniczej²¹. Uczelnia Służby Więziennej kształci studentów na studiach stacjonarnych I stopnia przeznaczonych dla funkcjonariuszy Służby Więziennej w służbie kandydackiej, na kierunku penitencjarystyka. Oferta kształcenia w ramach studiów niestacjonarnych I stopnia na kierunku penitencjarystyka skierowana jest zarówno do funkcjonariuszy SW, pracowników więziennictwa, jak i innych osób. W przygotowaniu jest również oferta studiów I stopnia w zakresie bezpieczeństwa i studia II stopnia w zakresie penitencjarystyki w służbie kandydackiej, będące kontynuacją realizowanych obecnie studiów.

Uczelnia realizuje kształcenie na studiach podyplomowych: penitencjarystyka dla kandydatów na oficerów Służby Więziennej, ochrona ludności, zarządzanie jednostkami organizacyjnymi, przeznaczone dla funkcjonariuszy Służby Więziennej oraz mediacje i sprawiedliwość naprawcza, w przygotowaniu są również studia podyplomowe w zakresie dowodzenia działaniami specjalnymi i studia podyplomowe w zakresie profilaktyki resocjalizacyjnej. Szkoła Wyższa Wymiaru Sprawiedliwości posiada uprawnienia do prowadzenia jednolitych studiów magisterskich na kierunku prawo i od 1 października 2021 r. rozpoczęła kształcenie na stacjonarnych, bezpłatnych studiach prawniczych o profilu praktycznym. Celem studiów jest kształcenie przyszłych prawników, którzy będą posiadali najwyższe kwalifikacje merytoryczne oraz odpowiednie standardy etyczne niezbędne do wykonywania zawodów prawniczych, zwłaszcza tych, które mają na celu służbę na rzecz Państwa Polskiego.

²¹ Zob.: <https://www.infosecurity24.pl/promocja-oficerska-funkcjonariuszy-sluzby-wieziennej>

W szkoleniu i doskonaleniu zawodowym wykorzystuje się również samokształcenie oraz stosuje kształcenie na odległość, w szczególności w formie e-learningu i b-learningu²².

Podsumowanie

Ustawiczne kształcenie funkcjonariuszy Służby Więziennej jest koniecznością – wymaga nie tylko doskonalenia form i harmonogramów, lecz także starannego przygotowania procesu rozpoznawania skali i struktury potrzeb szkoleniowych. Dążenie do jak najefektywniejszego spełnienia wszystkich uwarunkowań określonych w aktach normatywnych skłania do refleksji nad modernizacją systemów szkolenia pod względem jakościowym w kontekście zgłaszanych potrzeb oraz kadrowych i materialnych możliwości ich realizacji.

Doskonalenie zawodowe Służby Więziennej to priorytetowa inwestycja kształtująca profesjonalne kompetencje funkcjonariuszy o znaczeniu strategicznym. Podejście procesowe do doskonalenia zawodowego funkcjonariuszy, wskazując na jego ustawiczny charakter, powinno skłaniać do takiego doboru metod i środków dydaktycznych, aby uwzględniały one specyfikę zadań służbowych realizowanych na konkretnych stanowiskach – dla wielu najdogodniejsze będzie wybranie kształcenia zdalnego przez Internet z wykorzystaniem platformy umożliwiającej dostęp do odpowiednich materiałów. Specyfika pracy funkcjonariuszy skłania do rozpowszechnienia idei e-kursów – w codziennej pracy i tak muszą oni poznawać nowe narzędzia stanowiące swoiste medium komunikacyjne umożliwiające tworzenie zdalnej komunikacji. Współcześni funkcjonariusze zasadniczo sprawnie poruszają się wśród nowoczesnych technologii, korzystają z Internetu, poszukując często nowych rozwiązań, więc może warto ułatwić im pozyskiwanie niezbędnej i ciekawej wiedzy właśnie drogą organizacji zajęć on-line. Cyfrowe technologie szkolenia umożliwiają nie tylko doskonalenie indywidualnych umiejętności ćwiczących, lecz także współpracę w grupie i procedury dowodzenia.

²² Zob. P. Sękowski, *Niektóre prawne uwarunkowania organizacji i prowadzenia zajęć zdalnych z zastosowaniem technologii informatycznych*, [w:] Czarkowski J.J., Malinowski M., Strzelec M., Tanaś M., (red.), *Zdalne kształcenie akademickie dorosłych w czasie pandemii*, Wydawnictwo DiG, WSKiP, Warszawa 2020, s. 241-251.

Bibliografia

- Czarkowski J.J., *E-Learning dla dorosłych*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2012.
- Dragosz-Zabłocka E., Piwowarski R., *Edukacja dorosłych w latach 1990-1994*. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 1996.
- Hora O., *Bezpieczeństwo jednostek penitencjarnych a zadania dla personelu*, [w:] *Misja Służby Więziennej a jej zadania wobec aktualnej polityki karnej i oczekiwań społecznych*, (red.) W. Ambrozik, H. Machel, P. Stępnik, Poznań – Gdańsk – Warszawa – Kalisz 2008.
- Kalaman M.R., *Szkolenie i doskonalenie zawodowe funkcjonariuszy Służby Więziennej w kontekście całonocnego uczenia się*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2014, nr 4.
- Klimowicz G. (red.), *Otwarta Przestrzeń Edukacyjna. Kształcenie drogą elektroniczną. Edukacja przez całe życie. Inicjatywy Wspólnoty Europejskiej*. Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – Narodowa Agencja Programu Socrates, Warszawa 2002.
- Kulawiecka E., *Nowy model kształcenia Służby Więziennej w kontekście organizacji uczącej się. Optymalizacja działań*, „The Prison Systems Review” 2019, nr 104.
- Milerski B., Śliwerski B. (red.), *Leksykon*. Pedagogika. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.
- Półturzycki J., *Przemiany i perspektywy edukacji dorosłych*. „Edukacja Dorosłych” 1993, nr 1.
- Poklek R., *Skuteczność psychologicznego warsztatu antystresowego w profilaktyce stresu i wypalenia zawodowego funkcjonariuszy Służby Więziennej*, Wydawnictwo COSSW, Kalisz 2006.
- Solarczyk-Ambrozik E., *Przemiany współczesnego świata – globalne wyzwania edukacyjne*, www.institut.info/images/stories/ksiazki.../06-Solarczyk-Ambrozik.pdf, (dostęp: 21.04.2021).
- Symela K., *Zasady wdrażania i oceny modułowych programów szkoleniowych dorosłych*, MPiPS, Warszawa 1997.
- Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 1 sierpnia 2018 r. w sprawie postępowania kwalifikacyjnego do Służby Więziennej (Dz.U. z 2018 r., poz. 1631).
- Ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz.U. z 2020 r., poz. 848 ze zm.).
- Reguły Nelsona Mandeli – tematem szkoleń Służby Więziennej* <https://www.rpo.gov.pl/pl/content/ms-reguly-nelsona-mandeli-tematem-szkolen-sluzby-wieziennej> (dostęp: 21.04.2021).
- Sękowski, P. *Niektóre prawne uwarunkowania organizacji i prowadzenia zajęć zdalnych z zastosowaniem technologii informatycznych*, [w:] Czarkowski J.J., Malinowski M.,

Strzelec M., Tanaś M., (red.), *Zdalne kształcenie akademickie dorosłych w czasie pandemii*, Wydawnictwo DiG, WSKiP, Warszawa 2020.

Wierzbicki K., *Działania Służby Więziennej w zakresie promocji zdrowia i profilaktyki zagrożeń zdrowia w środowisku więziennym. Personalistyczna koncepcja człowieka w edukacji zdrowotnej*, [w:] P. Stępnik (red.), *Blaski i cienie współczesnej przestrzeni penitencyjnej. Człowiek a system*, Wydawnictwo Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Kalisz – Poznań 2014.

Witkowska-Grabias E., *Zmiany w przepisach dotyczących szkolnictwa wyższego i nauki w obliczu COVID-1*, [w:] Łukomiak K., (red.), *Lockdown, prawo i społeczeństwo*, ArchaeGraph Wydawnictwo Naukowe, Łódź 2021.

