

Sylwia Gwoździewicz

Realizacja zasad ochrony dynamicznej skandynawskiego i polskiego systemu penitencjarnego

Implementation of the principles of dynamic Scandinavian protection and the Polish penitentiary system

Celem niniejszego artykułu jest analiza aktualnych prawno-organizacyjnych wyzwań w obszarze Służby Więziennej (SW) w nawiązaniu do aktualnych badań diagnostycznych dotyczących kompetencji zawodowych funkcjonariuszy SW. Autorka artykułu na podstawie analiz oraz wyników badań przedstawia założenia, tendencje rozwoju, wyzwania, jak i przeszkody wdrażania zasad ochrony dynamicznej w Polsce na tle porównawczym systemów skandynawskich. Wnioski i rekomendacje zostaną przedstawione w odniesieniu do postawionej w analizie empirycznej hipotezy, dotyczącej weryfikacji kompetencji funkcjonariuszy SW w zbiorze zasad ochrony dynamicznej, tj. oddziaływań wychowawczo-penitencjarno-resocjalizacyjnych, jako metod oddziaływania w czasie wykonywania kary pozbawienia wolności, zwiększających szansę na readaptację społeczną.

Słowa kluczowe: prawo międzynarodowe, prawo penitencjarne, kodeks karny wykonawczy, ochrona dynamiczna, resocjalizacja, readaptacja społeczna, probacja, Służba Więzienna, system skandynawski, Dania, Szwecja, Norwegia, Europejskie reguły więzienne.

The purpose of this article is to analyze the current legal and organizational challenges in the area of the Prison Service in relation to the current diagnostic research on the professional competences of officers. The author of the article, on the basis of analyzes and research results,

presents the assumptions, development trends, challenges and obstacles to the implementation of the principles of dynamic protection in Poland, against a comparative Scandinavian system. Conclusions and recommendations will be presented in relation to the hypothesis put forward in the empirical analysis, regarding the verification of the competences of Prison Service officers in the set of rules of dynamic protection, i.e. educational, penitentiary and social rehabilitation interactions, as methods of influence during the execution of a prison sentence, increasing the chance for social readaptation the prisoners.

Key words: international law, penitentiary law, executive penal code, dynamic protection, resocialization, social readaptation, probation, Prison Service, Scandinavian system, Denmark, Sweden, Norway, European Prison Rules.

1. Rozwój europejskiego i polskiego systemu penitencjarnego. Cele wykonywania kary i zindywidualizowane oddziaływania na osoby osadzone w prawie penitencjarnym.

Konwencje, dokumenty międzynarodowe, które najczęściej przybierają formę norm, rezolucji, wniosków, rekomendacji oraz postanowień, odgrywają zasadniczą rolę w rozwoju systemów wykonywania kary. Konkluzje w dziedzinie wykonywania kar są z reguły owocem międzynarodowej wymiany poglądów oraz doświadczeń praktycznych i osiągnięć naukowych wielu krajów świata w wymiarze regionalnym, jak również światowym, do których dochodzi pod auspicjami organizacji międzynarodowych, np. Organizacji Narodów Zjednoczonych czy też Rady Europy. Podsumowania kongresów, konferencji, seminariów lub sympozjów kończą się najczęściej rezolucjami, wnioskami lub zaleceniami¹. Standardy międzynarodowe miały istotny wpływ na prace nad polską reformą systemu wykonywania kary pozbawienia wolności. Szczególnie takie

¹ Por. T. Szymanowski, *Międzynarodowe konwencje o postępowaniu wobec osób skazanych, zwłaszcza osób pozbawionych wolności*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2011, nr 72-73, s. 17.

dokumenty międzynarodowe jak Powszechna deklaracja praw człowieka², Międzynarodowy pakt praw obywatelskich i politycznych³, Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności⁴, Reguły minimum⁵ czy Europejskie reguły więzienne były źródłem inspiracji w tworzeniu nowego modelu wykonywania kary pozbawienia wolności⁶.

System penitencjarny najogólniej jest definiowany jako zespół przepisów prawnych, określona struktura organizacyjna, baza materialna oraz zespoły ludzkie realizujące metody oddziaływania stosowane w czasie wykonywania kary pozbawienia wolności. Polskie prawo penitencjarne stanowią przepisy prawa karnego wykonawczego oraz podstawy polityki penitencjarnej. Według M. Cieślak prawo penitencjarne to prawa regulujące stosowanie sankcji karnych, które wiążą się z izolacją skazanych lub izolacją tymczasowo aresztowanych. Prawo penitencjarne obejmuje zatem wszelkie przepisy, które regulują wykonywanie kar i środków karnych, które skutkują pozbawieniem wolności, w związku z popełnionym przestępstwem lub też toczącym się postępowaniem karnym⁷. Krajowymi przepisami, które regulują działalność polskiego więziennictwa są: Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny wykonawczy (dalej k.k.w.)⁸ oraz Ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej⁹. Inne wewnętrzne przepisy dotyczące prawa penitencjarnego, mają charakter rozporządzeń Ministra Sprawiedliwości, natomiast strategiczną rolę w funkcjonowaniu więziennictwa pełnią akty normatywne o charakterze wewnętrznym, ustanowione przez dyrektora generalnego SW oraz dyrektorów okręgowych SW (tj. wewnętrzne zarządzenia, instrukcje lub wytyczne)¹⁰.

Cele wykonywania kary zostały określone w rozdziale dziesiątym k.k.w i zgodnie z art. 67 „wykonywanie kary pozbawienia wolności ma na celu wzbudzenie w skazanym woli współdziałania w kształtowaniu

² Powszechna deklaracja praw człowieka – Rezolucja Zgromadzenia Ogólnego 777 i 77 8/III z dnia 10 grudnia 1948 r.

³ Międzynarodowy pakt praw obywatelskich i politycznych, z dnia 19 grudnia 1966 r.

⁴ Europejska Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, podpisana w Rzymie 4 listopada 1950 r.

⁵ Wzorcowe reguły minimum postępowania z więźniami oraz procedury ich efektywnego realizowania zatwierdzone przez Radę Społeczno-Gospodarczą – rezolucja 663 C I (XXIV), z dnia 3 1 lipca 1 957 r.

⁶ G.B. Szczygieł, *Społeczna adaptacja skazanych w polskim systemie penitencjarnym*, Temida, Białystok, s. 104.

⁷ Por. art. 1 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny wykonawczy (t.j. Dz. U. z 2021 r., poz. 53, 472, 1236. z późn. zm.).

⁸ Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny wykonawczy (t.j. Dz. U. z 2021 r., poz. 53, 472, 1236. z późn. zm.).

⁹ Ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (t.j. Dz. U. z 2021 r., poz. 180, 464 z późn. zm.)

¹⁰ R. Poklek, *Służba Więzienna w systemie bezpieczeństwa państwa*, Securitologia, 2013, nr 1(17), s. 151.

jego społecznie pożądanym postaw, w szczególności poczucia odpowiedzialności oraz potrzeby przestrzegania porządku prawnego i tym samym powstrzymania się od powrotu do przestępstwa”. Dla osiągnięcia celu ustawodawca wskazuje na określone oddziaływania, które prowadzi się w sposób zindywidualizowany na skazanych, w ramach systemów wykonywania kary, w różnych rodzajach czy typach zakładów karnych. Ustawodawca wskazuje również, że w każdym oddziaływaniu na skazanych zasadniczym aspektem jest poszanowanie ich praw, jak i wymagań wypełniania przez nich obowiązków. W katalogu oddziaływań uwzględnione zostały tylko najważniejsze aspekty dotyczące pracy, zwłaszcza sprzyjającej zdobywaniu odpowiednich kwalifikacji zawodowych; nauczania, zajęć kulturalno-oświatowych i sportowych; podtrzymywania kontaktów z rodziną i światem zewnętrznym oraz środki terapeutyczne.

Zgodnie z art. 71 k.k.w. „Minister Sprawiedliwości może w drodze rozporządzenia ustalić inny system wykonywania kary, uwzględniając w szczególności potrzeby w zakresie nowych środków i metod oddziaływania na skazanych, zgodnie z ustalonymi celami wykonywania kary pozbawienia wolności i z ustalonymi zasadami klasyfikacji skazanych”. Zgodnie z art. 81 i art. 82 k.k.w. „karę pozbawienia wolności wykonuje się w systemie: programowanego oddziaływania; terapeutycznym; zwykłym, natomiast w celu - stwarzania warunków sprzyjających indywidualnemu postępowaniu ze skazanymi, zapobieganiu szkodliwym wpływom skazanych zdemoralizowanych oraz zapewnieniu skazanym bezpieczeństwa osobistego, wyboru właściwego systemu wykonywania kary, rodzaju i typu zakładu karnego oraz rozmieszczenia skazanych wewnątrz zakładu karnego – dokonuje się ich klasyfikacji”.

Zadania Służby Więziennej zostały określone w ustawie o Służbie Więziennej¹¹, na zasadach zgodnych z ustawą k.k.w., „zadania w zakresie wykonywania tymczasowego aresztowania oraz kar pozbawienia wolności i środków przymusu skutkujących pozbawieniem wolności”.

Do podstawowych i ustawowych zadań Służby Więziennej należy zatem:

„1) prowadzenie oddziaływań penitencjarnych i resocjalizacyjnych wobec osób skazanych na karę pozbawienia wolności, przede wszystkim przez organizowanie pracy sprzyjającej zdobywaniu kwalifikacji

¹¹ Art. 2 ust. 2 ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (t.j. Dz. U. z 2021 r., poz. 180, 464 z późn. zm.).

- zawodowych, nauczania, zajęć kulturalno-oświatowych, zajęć z zakresu kultury fizycznej i sportu oraz specjalistycznych oddziaływań terapeutycznych;
- 2) wykonywanie tymczasowego aresztowania w sposób zabezpieczający prawidłowy tok postępowania karnego o przestępstwo lub przestępstwo skarbowe;
 - 3) zapewnienie osobom skazanym na karę pozbawienia wolności lub tymczasowo aresztowanym, a także osobom, wobec których są wykonywane kary pozbawienia wolności i środki przymusu skutkujące pozbawieniem wolności, przestrzegania ich praw, a zwłaszcza humanitarnych warunków bytowych, poszanowania godności, opieki zdrowotnej i religijnej;
 - 4) humanitarne traktowanie osób pozbawionych wolności;
 - 5) ochrona społeczeństwa przed sprawcami przestępstw lub przestępstw skarbowych osadzonymi w zakładach karnych i aresztach śledczych;
 - 6) zapewnienie w zakładach karnych i aresztach śledczych porządku i bezpieczeństwa;
 - 7) wykonywanie na terytorium RP tymczasowego aresztowania oraz kar pozbawienia wolności i środków przymusu skutkujących pozbawieniem wolności jeżeli mają być wykonywane w zakładach karnych i aresztach śledczych i jeżeli wynikają z realizacji orzeczenia wydanego przez właściwy organ;
 - 7a) prowadzenie Centralnej Bazy Danych Osób Pozbawionych Wolności, zwanej dalej „Centralną Bazą”;
 - 8) współdziałanie z odpowiednimi formacjami innych państw oraz z organizacjami międzynarodowymi na podstawie umów i porozumień międzynarodowych”¹².

Jak wskazano w powyższych analizach, zadania SW wskazane w ustawie o Służbie Więziennej są spójne z założeniami k.k.w.

Kryzys dotychczasowej polityki karnej opartej na szerokim stosowaniu kary pozbawienia wolności zwrócił uwagę na konieczność poszukiwania alternatyw dla kary więzienia. Nie jest to tylko problem poszczególnych państw. Także na forum międzynarodowym został zainicjowany i rozpoczęto badania nad środkami probacyjnymi oraz nad poszukiwaniem nowych środków karnych jako alternatywy dla kary pozbawienia

¹² Zob. Ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (t.j. Dz. U. z 2021 r., poz. 180, 464 z późn. zm.).

wolności. Problematyka alternatyw dla kary pozbawienia wolności była i pozostaje nadal przedmiotem obrad szeregu kongresów poświęconych problematyce zapobiegania przestępczości, a szczególnie kongresów Narodów Zjednoczonych. Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych, uznając, że środki alternatywne wobec więzienia mogą stanowić skuteczne sposoby postępowania z przestępcami, przyjęło 14 grudnia 1990 r. Wzorcowe reguły Narodów Zjednoczonych dotyczące środków alternatywnych wobec pozbawienia wolności (Reguły Tokijskie). W regułach zalecono, w celu ograniczenia stosowania kary pozbawienia wolności, rozwijanie środków alternatywnych w ramach systemów prawnych. Twórcy reguł uznali, że do dyspozycji władzy sądowniczej powinien pozostawać szeroki wachlarz środków¹³. Zgodnie z rekomendacją ONZ ograniczenia nałożone na prawa osób osadzonych powinny być zgodne z zasadą legalności, konieczności, proporcjonalności, odpowiedzialności i niedyskryminacji. Wszelkie ograniczenia powinny być zgodne z prawem krajowym i mieć uzasadniony cel; wszelkie środki ograniczające powinny być proporcjonalne do stwarzanego ryzyka, z odpowiednią równowagą między ochroną praw podstawowych osoby osadzonej, z prawem ingerencji państwa w korzystanie z tych praw. Taka ingerencja powinna być jak najmniej inwazyjna, aby osiągnąć cel zapewnienia bezpieczeństwa i porządku w więzieniu. Nie powinno być dyskryminacji niektórych grup osób osadzonych ze względu na rasę, kolor skóry, religię, pochodzenie etniczne, narodowość, płeć, orientację seksualną, politykę, poglądy lub jakikolwiek inny czynnik. Natomiast środki bezpieczeństwa stosowane wobec wszystkich więźniów powinny być poddawane przeglądowi, a w razie potrzeby regularnie aktualizowane. Utrzymanie właściwej równowagi między środkami bezpieczeństwa a zapisanymi obowiązkami w prawie międzynarodowym (a mianowicie: że przestrzegane są podstawowe prawa człowieka wszystkich osób osadzonych i że są odpowiednio traktowani) może być wyzwaniem dla administratorów więziennych w obliczu tych osadzonych, którzy są zdeterminowani do ucieczek i popełniania kolejnych przestępstw. Podstawową zasadą określoną w prawie międzynarodowym standardami odnoszącymi się do traktowania więźniów jest to, że traktowanie więźniów powinno być: humanitarne i z poszanowaniem

¹³ G.B. Szczygieł, *Spoleczna readaptacja skazanych w polskim systemie penitencjarnym*, Temida, Białystok, s. 20-21.

praw godnych osoby ludzkiej. Tortury, nieludzkie i poniżające traktowanie jest zabronione prawem międzynarodowym¹⁴.

Zgodnie z przyjętym w Europejskich regułach więziennych modelem normalizacji i celem wykonywania kary, jakim jest przygotowanie skazanego do życia po opuszczeniu zakładu karnego (reguła 70.1), należy minimalizować szkodliwe skutki uwięzienia i dążyć do zacierania różnic między życiem w więzieniu a życiem na wolności (reguła 65). Powinno to następować przez stwarzanie skazanemu możliwości rozwoju umiejętności i zdolności, „które zwiększą szansę jego readaptacji społecznej”. W tym celu – zdaniem twórców reguł – należy w indywidualnym programie oddziaływania wykorzystać pracę, szkolenie, naukę, wychowanie fizyczne. Program oddziaływania powinien być sporządzony po przyjęciu skazanego do zakładu karnego i powinien uwzględniać wiedzę, indywidualne potrzeby, zdolności i predyspozycje osoby osadzonej. Także Komitet do spraw Zapobiegania Torturom uznał, że w przygotowaniu więźnia do życia na wolności szczególną rolę odgrywa aktywizacja skazanych i zaleca się, aby więźniowie przez okres co najmniej 8 godzin dziennie korzystali z różnych form celowej aktywności, jak np.: praca, nauka, różne formy szkoleń, zajęcia rekreacyjne, relaksacyjne, sport¹⁵.

2. Analiza zasad i potrzeb związanych z ochroną dynamiczną. Skandynawskie rozwiązania, a polski system kształcenia w zakresie metod pracy z osobami skazanymi.

W ostatniej dekadzie XX w. nastąpił wzrost liczby osób pozbawionych wolności. Na podstawie danych statystycznych i licznych analiz zaobserwowano ten proces w Stanach Zjednoczonych i wielu krajach europejskich. Na podstawie danych statystycznych gromadzonych przez Radę Europy wielu badaczy (np. Pierre Tournier, 1994) zwróciło uwagę, że w latach 1983-1992 populacja więzienna zwiększyła się także w wielu krajach europejskich. W Belgii, Danii oraz Anglii i Walii ten wzrost miał charakter umiarkowany (ok. dziesięcioprocentowy), we Francji, Szwajcarii, Irlandii i Szwecji liczba uwięzionych zwiększyła się o 20-50%,

¹⁴ Por. *Dynamic Security and Prison Intelligence*, United Nations Office On Drugs And Crime, Vienna, 2015.

¹⁵ G.B. Szczygieł, *Spoleczna readaptacja skazanych w polskim systemie penitencjarnym*, Temida, Białystok, s. 68-69.

natomiast w Grecji, Hiszpanii, Portugalii i Holandii – o ponad 50%. Jak zaznaczył w swoich badaniach P. Tournier, kryzys więzienny w Europie polegał na nasilającym się przeludnieniu więzień, ponieważ rosnąca liczba osób pozbawionych wolności w różnych krajach przekraczała pojemność jednostek penitencjarnych. W rezultacie na początku lat 90. XX w. przeludnienie więzień występowało w ponad połowie krajów Europy¹⁶.

Analizując więziennictwo w Danii, należy zaznaczyć (jak podkreśla B. Stańdo-Kawecka), że odeszło ono ”wyraźnie od funkcji kompensacyjnej i sprawiedliwościowej na rzecz funkcji prewencyjnej, czego jasnym znakiem jest połączenie służby więziennej i probacyjnej. Główne założenia duńskiego systemu penitencjarnego to:

- 1) traktowanie więzienia jako środka ostatecznego, osadzonych zaś jako obywateli posiadających pełnię praw i obowiązków;
- 2) ograniczanie przymusu fizycznego i konfrontacji na linii skazany – system penitencjarny;
- 3) motywowanie więźniów do podjęcia odpowiedzialności za sposób odbywania kary oraz dążenie do największego zbliżenia warunków wykonywania kary do warunków wolnościowych (odbywanie kary jak najbliżej domu i umożliwienie jak najczęstszego kontaktu ze środowiskiem, o ile nie ma ono wpływu kryminogennego);
- 4) elastyczne zarządzanie finansami w poszczególnych zakładach oraz otwartość placówek dla mediów, polityków i innych obywateli”¹⁷.

W Danii nastąpiło również sukcesywne zmniejszanie liczby więzień i aresztów śledczych: systemowo unika się kary pozbawienia wolności, jednak w przypadku jej orzeczenia wyroki są stosunkowo niskie, a docelowo wszyscy skazani odbywają kary w więzieniach otwartych. W swoim raporcie z 2015 r. Najwyższa Izba Kontroli wskazuje, „że wraz z postępem odbywania kary, więźniowie z zakładów zamkniętych są przenoszeni do zakładów otwartych, następnie do hosteli, a z nich kierowani są na zwolnienie warunkowe. Zasadą jest osadzanie więźniów w celach jednoosobowych, w miarę możliwości urządzanych przez samych osadzonych. Skazani mogą odbywać karę z dziećmi do lat trzech, a małżeństwa mogą odbywać karę wspólnie (w końcowym okresie odbywania

¹⁶ Por. B. Stańdo-Kawecka, *Polityka karna i penitencjarna między punitywizmem i menedżeryzmem*, Wolters Kluwers, Warszawa 2020, s. 129.

¹⁷ Por. *Readaptacja społeczna skazanych na wieloletnie kary pozbawienia wolności*. Raport o wynikach kontroli. Departament Porządku i Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Najwyższa Izba Kontroli, Warszawa 2015, (KPB-4101-006-00/2014), s. 67.

kary mogą mieszkać razem z dzieckiem w hostelu). Na terenie zakładów karnych zbudowane są zakłady pracy, zbliżone wystrojem do prywatnych przedsiębiorstw. Praca w zakładach więziennych ma przede wszystkim funkcję readaptacyjną – uczy osadzonych wstawać rano, pracować w zespole, być odpowiedzialnym za wykonaną pracę. Pensja osób osadzonych jest nieopodatkowana, a kwota oszczędności – nielimitowana. Skazani wykonują prace usługowe poza murami więzienia pod opieką instruktorów – pracowników Służby Więziennej i Probacyjnej (SWP), będących specjalistami w danej dziedzinie. Zysk z pracy w zakładach więziennych jest pożytkowany na pokrycie części kosztów funkcjonowania zakładu. W okresie odbywania kary władze lokalne mogą opłacać osadzonemu czynsz (maksymalnie za okres 6 miesięcy) lub wyznaczyć miejsce przechowania jego majątku ruchomego. Osoby aresztowane tymczasowo mogą liczyć na pokrycie czynszu przez cały okres przebywania w więzieniu. W wyjątkowych przypadkach osoby zwolnione warunkowo i byli więźniowie mogą się ubiegać o tymczasowe miejsce w hostelach prowadzonych przez SWP. Po opuszczeniu zakładu karnego każdy skazany znajduje się pod dozorem służby probacyjnej. W Danii pomoc rzeczowa i mieszkaniowa udzielana skazanym pozostaje w rękach państwa, zaś przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu oraz szkolenia z zakresu pomocy psychologicznej, terapii, doradztwa zawodowego prowadzą organizacje pozarządowe przy wsparciu finansowym SWP¹⁸. Departament Porządku i Bezpieczeństwa Wewnętrznego Najwyższej Izby Kontroli nawiązuje w swoim raporcie do empirycznych badań wskazujących, „że przyjęte przez system duński rozwiązania zmniejszają zagrożenia recydywy skazanego, w 2011 r. 37% osób, które odbywały karę w więzieniu popełniało ponownie przestępstwa, w wypadku kary w zawieszeniu i nadzoru kuratorskiego było to 29%, służby użytecznej publicznie – 20%, a w wypadku nadzoru elektronicznego – jedynie 19%. Są to bardzo niskie statystyki w skali globalnej, dlatego też duński system (jaki i inne modele skandynawskie) są często przedstawiane w opracowaniach jako modelowe przykłady nowoczesnych systemów penitencjarnych, co utwierdza władze Danii, że obrany kierunek systemu opieki penitencjarnej i postpenitencjarnej jest słuszny. W rozwiązaniach skandynawskich dąży się do dalszego ograniczania kar więzienia przy jak najczęstszym możliwym stosowaniu

¹⁸ Por. *Readaptacja społeczna skazanych na wieloletnie kary pozbawienia wolności*. Raport o wynikach kontroli. Departament Porządku i Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Najwyższa Izba Kontroli, Warszawa 2015, (KPB-4101-006-00/2014), s. 67.

środków zastępczych, zaś w wypadku konieczności zastosowania kary więzienia – założenia „normalizacji” zakładów karnych pozwalają skazanym przejść dobrą readaptację społeczną”¹⁹.

Również w Szwecji na podstawie danych raportu sfinansowanego przez Ministerstwo Sprawiedliwości i Bezpieczeństwa Holandii można zauważyć podobną jak w Danii tendencję malejącej liczby więzień i aresztów śledczych:

Tabela 1. Rzeczywiste wolumeny „klientów” Szwedzkiej Służby Więziennictwa i Probacji na lata 2012 i 2016. Prognozy na rok 2020

	2012 r.	2016 r.	2020 r.
Więzienie	4 528	3 915	3 840
Areszt śledczy	1 651	1 579	1 550
Probacja	13 903	10 772	9 200

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: G. Boijlsen, G. Tallving, *Probation in Europe. Sweden*. CEP, „Confederation of European Probation” 2017, s. 8.

Szwedzka Służba Więziennictwa i Probacji jest agencją podległą szwedzkiemu Ministerstwu Sprawiedliwości. Dużą rolę w tym systemie penitencjarnym odgrywa szwedzka służba kuratorska (probacyjna), która pełni swoją misję współpracy systemowej na każdym etapie na kilka sposobów, metod wykonywania wyroków pozbawienia wolności. Nadzór nie jest postrzegany jako zadanie czysto kontrolne, lecz także jako środek doradczy oraz jako asystowanie i motywowanie przestępców. Szwedzka służba kuratorska wdrożyła metodę nadzoru opartą na dowodach i obejmującą interwencję opartą na terapii poznawczo-behawioralnej, w celu samej superwizji, która może mieć zasadniczy wpływ na recydywę²⁰. W szwedzkim wymiarze sprawiedliwości karnej kluczowe zmiany polegały zatem nie na prywatyzacji usług, lecz na odchodzeniu od tradycyjnego podejścia do wykonywania kary pozbawienia wolności i sankcji wolnościowych, na rzecz podejścia „menedżerskiego”. Oficjalnym

¹⁹ Por. *Readaptacja społeczna skazanych na wieloletnie kary pozbawienia wolności*. Raport o wynikach kontroli. Departament Porządku i Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Najwyższa Izba Kontroli, Warszawa 2015, (KPB-4101-006-00/2014), s. 68.

²⁰ Por. G. Boijlsen, G. Tallving, *Probation in Europe. Sweden*. CEP, “Confederation of European Probation” 2017, s. 18.

celem wprowadzanych zmian jest przeciwdziałanie przestępczości powrotnej. Czas pobytu skazanego w zakładzie karnym i nadzorowania go w warunkach wolnościowych, nie powinien sprowadzać się wyłącznie do izolowania go lub kontrolowania jego zachowania, lecz powinien być możliwie najlepiej wykorzystany do osiągnięcia długotrwałej zmiany jego zachowania i postaw²¹.

W Szwecji, Danii i Norwegii – jak podaje B. Stańdo-Kawecka – w miarę wprowadzania nowych sankcji i środków wolnościowych oraz akcentowania zadań personelu probacyjnego jako organu wykonawczego, działalność probacyjna coraz wyraźniej zmierzała do oddzielenia się od pracy socjalnej. Odrzucenie wcześniejszej koncepcji relacji pomiędzy klientem i personelem probacyjnym otworzyło drogę do ujmowania jej w kategoriach menedżerskich, według których klient jest raczej przedmiotem interwencji niż partnerem w dążeniu do zmiany. Reformy systemów probacyjnych realizowane w każdym z tych krajów od końca ubiegłego wieku zmierzały do implementacji zasad skutecznych interwencji korekcyjnych wypracowanych przez ruch „What works” i generalnie pozostawały pod wpływem menedżeryzmu w polityce kryminalnej²², natomiast nadzór skazanych, wobec których zastosowano sankcje wolnościowe oraz warunkowo zwolnionych z części kary pozbawienia wolności, opiera się na modelu zarządzania sprawą (case management)²³.

W Norwegii publiczna służba więzienna i probacyjna zostały połączone w jednolitą służbę, określaną jako Norweska Służba Korekcyjna, w latach 80. Zgodnie z norweską ustawą o wykonywaniu kar z 2001 r. jest ona odpowiedzialna za wykonywanie kary pozbawienia wolności i innych sankcji karnych w sposób uwzględniający potrzebę zapewnienia bezpieczeństwa społecznego oraz ograniczenie przestępczości powrotnej przez ułatwienie skazanym zmiany ich kryminalnych zachowań. Od połowy pierwszej dekady obecnego stulecia w planach strategicznego rozwoju tej służby podstawowe miejsce zajmuje implementacja zasad skutecznych interwencji korekcyjnych, opartych na modelu RNR. Sprawcy przestępstw traktowani są jak osoby odpowiedzialne za angażowanie się w działania zmierzające do powstrzymania ponownej przestępczości, a zadaniem służby korekcyjnej jest motywowanie ich do tego, ułatwienie im zmiany

²¹ Por. B. Stańdo-Kawecka, *Polityka karna i penitencjarna między punitywizmem i menedżeryzmem*, Wolters Kluwers, Warszawa 2020, s. 282.

²² Ibidem, s. 206-207.

²³ Ibidem, s. 288.

zachowania oraz lepsze przygotowanie ich do życia bez popełniania przestępstw²⁴.

Misja Służby Więziennej w Polsce „obejmuje aspekty ogólnospołeczne związane z ochroną społeczeństwa i zadośćuczynieniem sprawiedliwości, a także aspekty indywidualne osób poddawanych izolacji społecznej. Misja wytycza odpowiednią politykę bezpieczeństwa zarówno obywateli, jak i funkcjonowania jednostki penitencjarnej, a zatem cele więziennictwa w przedstawionym modelu mają dwutorowy charakter: społeczny (izolowanie i resocjalizacja przestępców, współpraca z innymi organami bezpieczeństwa) oraz instytucjonalny (bezpieczeństwo więźniów, bezpieczeństwo personelu i ochrona materialna jednostki). Sposoby izolacji dotyczą umieszczenia osadzonych w odpowiednim typie zakładu karnego (zamkniętym, półotwartym otwartym) lub zastosowania systemu dozoru elektronicznego. Oddziaływania wobec osadzonych polegają na stosowaniu indywidualnych i grupowych oddziaływań resocjalizacyjnych i terapeutycznych. Natomiast wykonywanie tymczasowego aresztowania skupia się na zabezpieczeniu prawidłowego toku postępowania karnego poprzez izolowanie współników oraz uniemożliwianie niekontrolowanych kontaktów zewnętrznych, a co za tym idzie, ewentualnego mataczenia w sprawie i utrudnianie śledztwa”²⁵.

W tej części artykułu rozważyć należy aktualne europejskie tendencje w metodach pracy z osobami osadzonymi.

W Europejskich regułach więziennych (reguła 3) wskazano, że celem oddziaływania więziennego jest zmiana postaw skazanego. Zdaniem twórców reguł może to nastąpić poprzez podtrzymywanie zdrowia skazanego i jego szacunku dla siebie samego, rozwijanie u skazanego poczucia samoodpowiedzialności i wspieranie takich postaw i umiejętności, które pomogą mu w powrocie do społeczeństwa i prowadzeniu życia zgodnego z prawem. Resocjalizacja czy też społeczna readaptacja skazanych, bowiem takiego określenia używają twórcy Europejskich reguł więziennych (reguła 66 lit. b), pozostaje nadal celem oddziaływań w trakcie wykonywania kary pozbawienia wolności, lecz z obowiązku, któremu skazany musiał się poddać, przekształca się w ofertę zakładu karnego skierowaną do skazanego. Staje się ona, jak podkreśla się w doktrynie, prawem

²⁴ Ibidem, s. 298.

²⁵ Zob. R. Poklek, *Służba Więzienna w systemie bezpieczeństwa państwa*, „Securitologia” 2013, nr 1(17), s. 151.

skazanego (a zatem wszelkie oddziaływania zawarte w ofercie zakładu karnego powinny odbywać się za zgodą skazanego)²⁶.

Ochrona dynamiczna jest koncepcją jak i metodą pracy, której priorytetowym założeniem jest codzienna komunikacja i interakcja z osadzonymi oparta na etyce zawodowej personelu SW. Koncepcję ochrony dynamicznej należy rozumieć w szerszym zakresie, ponieważ zawiera jednocześnie ochronę strukturalną, organizacyjną oraz statyczną, która również wynika z wielu różnych regulowanych wytycznych, zaleceń, rekomendacji i przepisów prawa międzynarodowego, wynikająca z przemian w obrębie polityki karnej w Europie, w tym np. Powszechnej deklaracji praw człowieka ONZ, Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności²⁷; komunikatu dotyczącego Zapobiegania radykalizacji prowadzącej do terroryzmu i brutalnego ekstremizmu²⁸; Europejskich reguł więziennych²⁹ czy też orzecznictwa Europejskiego Trybunału Praw Człowieka. Znaczący wkład poczyniła w tym zakresie Rada Europy, której zakres zainteresowań skupia się w znacznej mierze do sfery ochrony praw człowieka.

Koncepcja ochrony dynamicznej, zgodnie z opracowaniem ONZ (Dynamic Security and Prison Intelligence)³⁰, opiera się na: pozytywnych relacjach, komunikacji i interakcji między personelem a osobami osadzonymi, profesjonalizmie, zbieraniu odpowiednich informacji, wglądu i poprawie klimatu społecznego zakładu karnego, stanowczości i uczciwości, lecz także w zrozumieniu osobistej sytuacji osób osadzonych, komunikacji, pozytywnych relacjach i wymianie informacji pomiędzy wszystkimi pracownikami SW. Zgodnie z założeniami ochrony dynamicznej personel SW (mający najczęstszy kontakt z osadzonymi osobami) jest szkolony i zachęcany do rozwoju kompetencji i umiejętności w zakresie kształtowania komunikacji interpersonalnych z osobami osadzonymi. Duże znaczenie w tym zakresie ma poznanie i rozumienie osadzonego jako indywidualnej jednostki oraz zapewnienie w kontakcie interpersonalnym życzliwości i pomocy w rozwiązywaniu różnych problemów, w tym problemów

²⁶ G.B. Szczygiel, *Spoleczna readaptacja skazanych w polskim systemie penitencjarnym*, Temida, Białystok, s. 42.

²⁷ Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., zmieniona następnie protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona protokołem nr 2 (Dz.U. 1993, Nr 61, poz. 284).

²⁸ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Zapobieganie radykalizacji prowadzącej do terroryzmu i brutalnego ekstremizmu COM/2013/0941 final.

²⁹ Zalecenia Rec (2006)2 Komitetu Ministrów do państw członkowskich Rady Europy w sprawie Europejskich reguł więziennych.

³⁰ Por. *Dynamic Security and Prison Intelligence*, United Nations Office On Drugs And Crime, Vienna 2015, s. 6.

osobistych osób osadzonych poprzez np. angażowanie się personelu SW w konstruktywne dialogi. Głównym założeniem ochrony dynamicznej jest to, że naturalne codzienne interakcje z pracownikami Służby Więziennej mają duży wpływ na zachowanie i postawy osadzonych w zakładach karnych. Pozytywna komunikacja interpersonalna ma tendencję redukcji destrukcyjnych zachowań i postaw oraz ułatwia konstruktywne metody pracy z osobami osadzonymi. Zgodnie z koncepcją ochrony dynamicznej pozwala ona personelowi SW stać się bardziej świadomym niepokojących zachowań osób osadzonych, takich jak np. próby ucieczki, przemocy, przemytu towarów zabronionych. W założeniach koncepcyjnych ochrona dynamiczna pozwala także analizować i gromadzić informacje ostrzegawcze wystąpienia ewentualnych incydentów, co ułatwia podejmowanie działań zapobiegawczych co do zachowań ryzykownych osób osadzonych.

Przykładem realizacji zasad ochrony dynamicznej jest norweski system szkolenia SW oparty na teorii społecznego uczenia się, w którym zaznacza się ważność nabywania umiejętności i kompetencji metod pracy z osobami osadzonymi opartych na koncepcji ochrony dynamicznej, poprzez takie postawy i działania jak np. zapewnienie konsekwencji, uczciwości i profesjonalizmu; znajomości i umiejętności zastosowania reguł opartych na szacowaniu ryzyka, reguł potrzeb, reguł responsywności; respektowania zasad równości i odpowiedzialności; umiejętności skupienia na teraźniejszości, jak i na przyszłości; wyrażenie wiary w przemianę poprzez skupienie się na zasobach osadzonych.

Należy zaznaczyć, że w norweskich więzieniach wykonywanie kary pozbawienia wolności opiera się na zasadzie normalizacji, która zakłada, że życie więźniów jest – tak dalece, jak to możliwe – zbliżone do życia na wolności, wdrażanie zatem metody ochrony dynamicznej jest w założeniu systemu penitencjarnego znacznie ułatwione. Jednym z przejawów normalizacji jest zapewnianie skazanym opieki zdrowotnej, edukacji, dostępu do biblioteki, opieki duchowej i pomocy socjalnej przez podmioty zewnętrzne, zajmujące się świadczeniem takich usług dla wszystkich obywateli. Nawiązanie współpracy pomiędzy służbą korekcyjną i innymi służbami lub podmiotami publicznymi w celu przygotowania skazanych do zwolnienia powinno nastąpić niezwłocznie po rozpoczęciu odbywania kary pozbawienia wolności³¹.

³¹ Por. B. Stańdo-Kawecka, *Polityka karna i penitencjarna między punitywizmem i menedżeryzmem*, Wolters Kluwers, Warszawa 2020, s. 300.

Umiejętności interpersonalne personelu SW są ważnym elementem skutecznego stosowania ochrony dynamicznej w pracy z osadzonymi. Niezbędne jest, aby personel pracujący z osadzonymi charakteryzował się wysokim poziomem tych umiejętności, poza tym przez cały czas powinien zachowywać profesjonalizm i uczciwość, radzić sobie z niestabilnymi sytuacjami kryzysowymi i trudnymi, konfliktami; znać i rozumieć zachowania różnych grup (w tym religijnych, etnicznych, kulturowych); wiedzieć i rozumieć jak zachowanie, komunikacja, umiejętności interpersonalne wpływają na oczekiwania jednostki; powinni być świadomi barier, które mogą zakłócać komunikację, a także, w jaki sposób ich niewerbalne zachowanie jest interpretowane podczas komunikacji z osadzonymi. Komunikacja werbalna i niewerbalna jest procesem dwukierunkowym. Zachowanie personelu SW może wpływać na oczekiwania jednostek i grup zarówno pozytywnie, jaki i negatywnie³². Zgodnie z opracowanym przez ONZ podręcznikiem *Dynamic Security and Prison Intelligence*³³ wdrażając zasady ochrony dynamicznej, należy pamiętać przede wszystkim o profesjonalnych i konstruktywnych relacjach z osobami osadzonymi, a przy tym o ciągłej ocenie ryzyka, np. ryzyka ucieczki, ryzyka przemocy wobec personelu, innych osadzonych i gości, ryzyka bezpieczeństwa, ryzyka podejmowania przez więźniów działalności przestępczej z samego zakładu karnego (np. prowadzenie, inicjowanie działalności związanej z przestępczością zorganizowaną, działalności terrorystycznej lub gangów, handlu narkotykami, zastraszanie, korupcja).

W ocenie szwedzkich kryminologów aktualna koncepcja resocjalizacji kładzie nacisk na naukowe podstawy interwencji korekcyjnych i menedżerskie strategie ich implementacji. W więziennictwie i probacji akcentuje się bowiem przejrzystość decyzji podejmowanych w związku z wykonywaniem kar i innych sankcji karnych³⁴.

Ochrona dynamiczna realizowana w koncepcji szkolenia kadr norweskiej służby więziennej i penitencjarnej wiąże się z metodami pracy resocjalizacyjnej i społeczną readaptacją skazanego, która ma także swoje źródło i podłoże oraz została przedstawiona w znaczącym dorobku polskiej nauki, jak i doktrynie.

³² Por. *Dynamic Security and Prison Intelligence*, United Nations Office On Drugs And Crime, Vienna 2015, s. 36.

³³ Ibidem, s. 6.

³⁴ Por. B. Stańdo-Kawecka, op. cit. s. 289.

W doktrynie wskazuje się, że pod określeniem społecznej readaptacji skazanego należy rozumieć „taki jego powrót do społeczeństwa, który charakteryzuje się nie tylko powstrzymaniem się od popełniania przestępstw, ale także właściwym funkcjonowaniem w społeczności (w środowisku rodzinnym, pracy, sąsiedztwie czy też grupie rówieśniczej), czyli przestrzeganiem nie tylko norm prawnych, ale również społecznych i podstawowych norm etycznych”. Jest to ujęcie eksponujące właściwie efekt prowadzonych w stosunku do skazanego oddziaływań czy też jego własnej pracy nad zmianą postaw. Tak rozumiana społeczna readaptacja jest zbliżona do pojęcia resocjalizacji. Resocjalizacja bowiem w doktrynie pojmowana jest jako wtórne uspołecznienie osób wykazujących asocjalne postawy. W k.k.w. występują te dwa terminy. Ustawodawca terminu resocjalizacja używa w przepisach odnoszących się do skazanych odbywających karę pozbawienia wolności (art. 38 § 2, art. 76 § 1, art. 78 § 2, art. 86 k.k.w.), a terminu społeczna readaptacja – w przepisach dotyczących okresu po opuszczeniu przez skazanego zakładu karnego (165 § 3, art. 167 § 1, art. 171 § 2 k.k.w.)³⁵.

3. Problemy i wyzwania w oddziaływaniu co do osób osadzonych w aspekcie ochrony dynamicznej

W analizie podjętego tematu ważnym aspektem są wnioski i rekomendacje Departamentu Porządku i Bezpieczeństwa Wewnętrznego Najwyższej Izby Kontroli sformułowane w wyniku kontroli, która obejmowała m.in. „oddziaływania penitencjarne w stosunku do skazanych na wieloletnie kary pozbawienia wolności osadzonych w 11 zakładach karnych i aresztach śledczych w Polsce, stawiając nacisk na programy resocjalizacyjne sprzyjające społecznej readaptacji oraz na współpracę z innymi organami państwowymi i organizacjami pozarządowymi. Istotną część stanowiła kontrola w zakresie organizowania warunków do skutecznej readaptacji społecznej skazanych”. Celem kontroli NIK była również „ocena czy warunki wykonania kary pozbawienia wolności oraz pomoc postpenitencjarna ułatwiają skazanym

³⁵ Por. G.B. Szczygiel, *Spoleczna readaptacja skazanych w polskim systemie penitencjarnym*, Temida, Białystok, s. 11.

na wieloletnie kary pozbawienia wolności reintegrację ze społeczeństwem. W trakcie kontroli zasięmano również informacji oraz uzyskiwano wyjaśnienia od 156 podmiotów niekontrolowanych. Czynności kontrolne przeprowadzono od 15 września do 29 grudnia 2014 r., zaś sama kontrola obejmowała okres od 1 stycznia 2012 r. do 19 grudnia 2014 r., a także działania związane z zakresem przedmiotowym kontroli podejmowane w latach poprzednich, jeśli wpływały one na realizację zadań właściwych organów i instytucji w obszarze objętym kontrolą³⁶.

W ogólnej ocenie kontrolowanej działalności NIK w swoich uwagach stwierdziła, że „istniejący w Polsce system w zakresie wsparcia społecznej readaptacji skazanych, w tym skazanych na wieloletnie kary pozbawienia wolności nie jest kompleksowy i nie stanowi ustrojowej całości, a działalność organów administracji publicznej, w tym wyspecjalizowanych służb (takich jak m.in. służba więzienna, kuratorska służba sądowa, ośrodki pomocy społecznej, instytucje rynku pracy, czy też organizacje społeczne) nie jest w tym zakresie dostatecznie skoordynowana”. W opinii NIK „podmiotem, który mógłby pełnić rolę koordynatora takich działań, oraz który mógłby zainicjować konieczne zmiany, jest Rada Główna do Spraw Społecznej Readaptacji i Pomocy Skazanym – nie wykorzystuje ona jednak swojego potencjału, będąc głównie forum wymiany wiedzy i doświadczeń”. W wyniku kontroli twierdzono, że „tak funkcjonujący system nie w pełni sprzyja reintegracji ze społeczeństwem skazanych na wieloletnie kary pozbawienia wolności. Prowadzone w zakładach karnych i aresztach śledczych programy resocjalizacyjne sprzyjające społecznej readaptacji wobec osób skazanych na wieloletnie kary pozbawienia wolności, przy braku tej koordynacji (w blisko połowie zbadanej ich liczby), okazały się mało skuteczne. W znacznym stopniu wynikało to także z ich niedostosowania do indywidualnych potrzeb skazanych jak również niedostatecznego poziomu przygotowania wychowawców i psychologów do realizacji tych zadań³⁷”.

Pozytywnie natomiast w wyniku kontroli oceniono, że „w jednostkach penitencjarnych prowadzone były różne formy oddziaływania penitencjarne i resocjalizacyjne wobec osób skazanych na karę pozbawienia

³⁶ Por. *Readaptacja społeczna skazanych na wieloletnie kary pozbawienia wolności*. Raport o wynikach kontroli. Departament Porządku i Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Najwyższa Izba Kontroli, Warszawa 2015 (KPB-4101-006-00/2014), s. 8-9.

³⁷ Por. *Readaptacja społeczna skazanych na wieloletnie kary pozbawienia wolności*. Raport o wynikach kontroli. Departament Porządku i Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Najwyższa Izba Kontroli, Warszawa 2015 (KPB-4101-006-00/2014), s. 10.

wolności, przede wszystkim poprzez: organizowanie pracy sprzyjającej zdobywaniu kwalifikacji zawodowych; nauczania i zajęć kulturalno-oświatowych; zajęć z zakresu kultury fizycznej i sportu; specjalistycznych oddziaływań terapeutycznych. Jednak, pomimo prowadzonych różnych form pracy z osobami osadzonymi, nie dokonywano systemowych analiz skuteczności tych działań i ich wpływu na readaptację społeczną skazanych, a także analizy skuteczności oddziaływań prowadzonych przez podmioty państwowe i samorządowe po opuszczeniu przez skazanych zakładów karnych i aresztów śledczych. W ograniczonym zakresie takie analizy prowadził Instytut Wymiaru Sprawiedliwości, będący państwową jednostką organizacyjną, podległą Ministrowi Sprawiedliwości. Służba Więzienna natomiast w sposób odpowiedni podejmowała działania w zakresie oddziaływań wychowawczych, poprzez prowadzone kontrole poprawności wykonywania obowiązków służbowych, a także w ramach opiniowania funkcjonariuszy w oparciu o ustawę o służbie więziennej³⁸. Przeprowadzone – w ograniczonym zakresie – badania przez Najwyższą Izbę Kontroli co do skuteczności działań penitencjarnych wśród byłych skazanych na wieloletnie kary pozbawienia wolności wykazały m.in. zadowalającą skuteczność oddziaływań na skazanych w zakresie uzależnień i nałogów w ZK/AŚ³⁹.

4. Przedstawienie wyników badań i wniosków w perspektywie podjętej tematyki

Badania empiryczne, które zostały przeprowadzone w 2021 r. w ramach realizacji projektu „Pilotażowe kompleksy penitencjarne” moduł II „Modernizacja systemu szkolenia kadry Służby Więziennej” programu „Sprawiedliwość” finansowanego z Norweskiego Mechanizmu Finansowego 2014-2021, były realizowane przez zespół badawczy składający się z niezależnych polskich i norweskich ekspertów i specjalistów oraz kadr SW i Szkoły Wyższej Wymiaru Sprawiedliwości w Warszawie (SWWS)

³⁸ Por. Ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (t.j. Dz. U. z 2021 r., poz. 180, 464 z późn. zm.)

³⁹ Por. *Readaptacja społeczna skazanych na wieloletnie kary pozbawienia wolności*. Raport o wynikach kontroli. Departament Porządku i Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Najwyższa Izba Kontroli, Warszawa 2015 (KPB-4101-006-00/2014), s. 12.

w kooperacji z Norweską Akademią Kształcenia Służb Penitencjarnych w Lillestrom (KRUS).

Celem badań było stworzenie pilotażowych kompleksów dla stopniowej modernizacji SW RP w kierunku wprowadzenia standardów ochrony dynamicznej i pełniejszej realizacji Rekomendacji Komitetu Ministrów do państw członkowskich Rady Europy w sprawie Europejskich reguł więziennych (przyjętej przez Komitet Ministrów w dniu 11 stycznia 2006 r.). Należy podkreślić, iż SW jest w tym zakresie wspierana również przez partnerów z Norwegii. Opracowanie nowoczesnego modelu kształcenia i doskonalenia kadr SW wymaga opracowania opisów podstawowych ról zawodowych kadr polskiego więziennictwa na podstawie zdiagnozowanych zasobów i luk kompetencyjnych. Opisy ról w sposób czytelny muszą uwzględniać uwarunkowania kulturowe i strukturalne, a jednocześnie wprowadzać nowy model zarządzania bezpieczeństwem i działaniami naprawczymi wobec osób osadzonych. Ważnym aspektem prowadzonych badań jest rozpoznanie luk kompetencyjnych w trzech wymiarach: SW jako organizacji wiedzy; ludzi – pracowników – jako osób, które są podstawowym kapitałem SW oraz specyfiki luki szkoleniowej w zakresie jej charakteru, rozmiaru i rodzaju⁴⁰.

Grupę docelową badania stanowili funkcjonariusze SW pełniący służbę na różnych stanowiskach, ze szczególnym uwzględnieniem osób pełniących funkcje kierownicze. W badaniu ankietowym (PAPI) wzięło udział 900 funkcjonariuszy SW z kilkunastu jednostek organizacyjnych z 15 okręgów, wśród których byli słuchacze szkoleń zawodowych przygotowujących do zajmowania stanowiska w korpusie podoficerskim SW realizowanych w Centralnym Ośrodku Szkolenia Służby Więziennej w Kulach oraz w Ośrodku Szkolenia Służby Więziennej w Suchej, a także studiów podyplomowych w zakresie penitencjarystyki dla kandydatów na oficerów SW. Respondenci pełnili służbę zarówno w areszcie śledczym, zakładzie karnym lub innej jednostce, takiej jak: Centralny Zarząd Służby Więziennej, Okręgowy Inspektorat Służby Więziennej, Uczelnia SW, ośrodek szkolenia SW, ośrodek doskonalenia kadr SW na stanowiskach: kierujący jednostką organizacyjną (z-ca kierującego jednostką organizacyjną), kierownik oddziału zewnętrznego); kierownik działu

⁴⁰ Por. M. Strzelec, J.J. Czarkowski (red.) Raport z zadania badawczego „Opis obecnych ról zawodowych w SW”, etap 1. „Diagnoza luki szkoleniowej” moduł nr 2, pn. „Modernizacja systemu szkolenia kadry Służby Więziennej” w ramach Projektu pn. „Pilotażowe kompleksy penitencjarne”, Szkoła Wyższa Wymiaru Sprawiedliwości, Warszawa 2021.

ochrony (kierownik działu, z-ca kierownika działu); kierownik działu penitencjarnego (kierownik działu, z-ca kierownika działu); kierownik działu administracyjnego (kierownik, z-ca kierownika, główny księgowy, kierownik ambulatorium); inspektor działu ochrony (specjalista, st. inspektor, inspektor, mł. inspektor, st. instruktor, instruktor, mł. instruktor, technik, radca prawny); dowódca zmiany ochronnej (dowódca zmiany, dowódca grupy interwencyjnej, z-ca dowódcy zmiany); oddziałowy działu ochrony (starszy oddziałowy, oddziałowy); podoficer działu ochrony (dowódca grupy konwojowej, starszy strażnik, strażnik); wychowawca (mł. wychowawca, wychowawca, st. wychowawca); psycholog (mł. psycholog, psycholog, st. psycholog); stanowisko ds. zatrudnienia osadzonych (specjalista, st. inspektor, inspektor, mł. inspektor, st. instruktor, instruktor, mł. instruktor, st. referent, referent, mł. referent); inspektor (mł. inspektor, inspektor, st. inspektor); instruktor (mł. instruktor, instruktor, st. instruktor); referent.

Celem niniejszej analizy empirycznej przeprowadzonej na podstawie zebranych danych z badań sondażowych będzie zweryfikowanie tezy, że oddziaływania resocjalizacyjne, wychowawcze i penitencjarne związane ze społeczną readaptacją skazanych, nie są postrzegane przez funkcjonariuszy SW jako kompetencje zawodowe niezbędne w rozwoju służby na rzecz osób osadzonych.

W tabelach i wykresach zostaną przedstawione oraz poddane analizie i syntezie dane dotyczące: poziomu prezentowania kompetencji zawodowych związanych z oddziaływaniem wychowawczo-penitencjarno-resocjalizacyjnych; oceny kompetencji zawodowych, które powinni posiadać funkcjonariusze SW na wskazanych 14 stanowiskach; potrzeby szkoleń z kształtowania i rozwoju dowolnych kompetencji oraz obszarów szkoleń zadeklarowanych przez ankietowanych ze względu na rozwój osobisty oraz podniesienie kwalifikacji i umiejętności osobistych, jak i zawodowych.

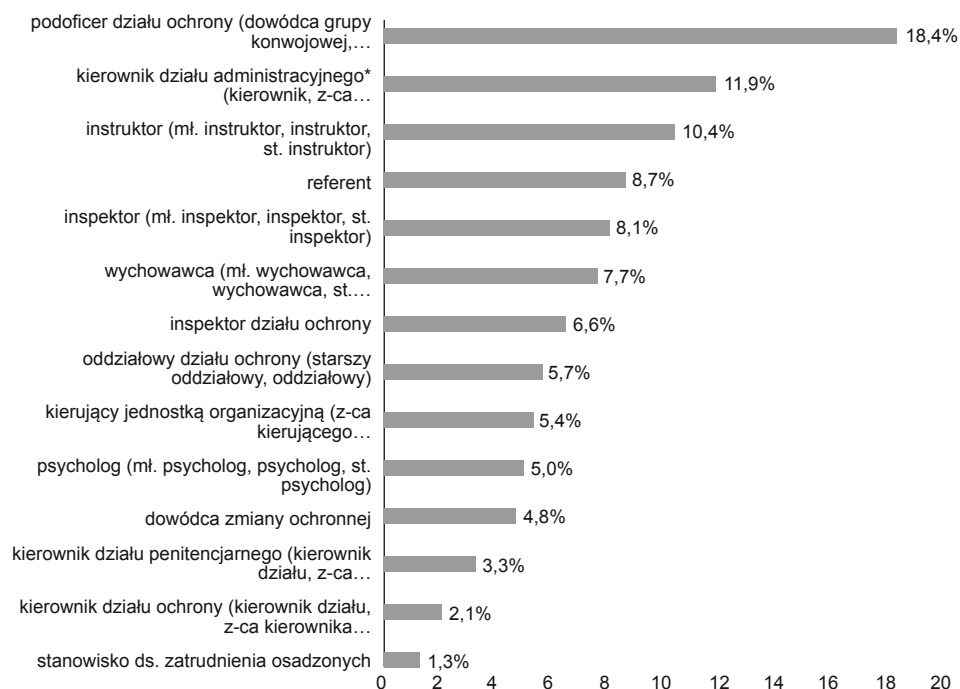
Tabela nr 2 przedstawia pojemność jednostki penitencjarnej ze względu na liczbę osadzonych, w której pracują badani funkcjonariusze SW (wg liczby osadzonych osób). Najwięcej funkcjonariuszy pracuje w jednostkach o pojemności od 601-1000 osadzonych – 39,2% badanych i powyżej 1000 osadzonych – 35,2% ankietowanych. W sumie ponad 600 ankietowanych wskazało jako miejsce pełnienia służby zakład karny (67,3%) oraz areszt śledczy (25,2%).

Tabela 2. Pojemności jednostki penitencjarnej, w której pracują ankietowani

Pojemność jednostki penitencjarnej (liczba osadzonych):		
	Liczba osób	Procent
do 300	59	6,6
301-600	147	16,3
601-1000	353	39,2
powyżej 1000	317	35,2
nie dotyczy	11	1,2
brak danych	13	1,4
Ogółem	900	100,0

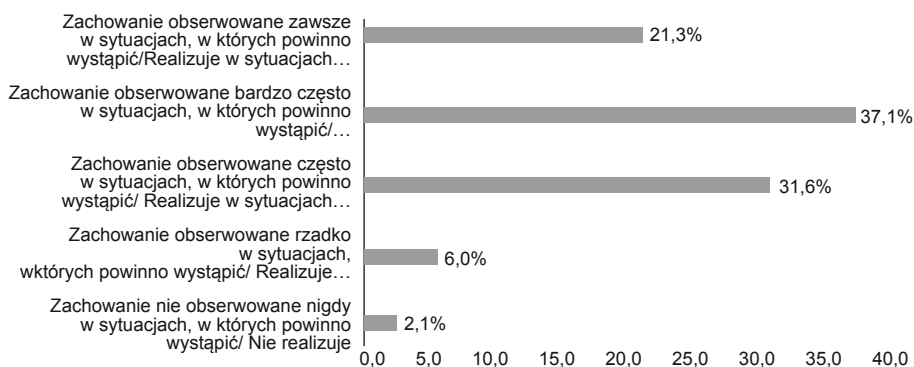
Źródło danych w tabelach i wykresach zawartych w 4, części artykułu pochodzi z Raportu z badania ankietowego dotyczącego opisu zawodowej roli personelu Służby Więziennej, pn. „Pilotażowe kompleksy penitencjarne”, moduł nr 2 pn. „Modernizacja systemu szkolenia kadry Służby Więziennej”, SWWS, Warszawa 2021.

Wykres 1. Zajmowane stanowisko



Zgodnie z wykresem 1. najliczniejszą grupę ankietowanych stanowili podoficerowie działu ochrony – 18,4%, kierownicy działu administracyjnego – 11,9%, instruktorzy – 10,4%, referenci – 8,7%, inspektorzy – 8,1%, wychowawcy – 7,7%, inspektorzy działu ochrony – 6,6%. W dalszej kolejności deklarowano takie stanowiska pracy jak: oddziaływy działu ochrony – 5,7%, kierujący jednostką organizacyjną – 5,4%, psycholog – 5%, dowódca zmiany ochronnej – 4,8%, kierownik działu penitencjarnego – 3,3%, kierownik działu ochrony – 2,3% oraz stanowisko ds. zatrudnienia osadzonych – 1,3%.

Wykres 2. Oddziaływania wychowawczo-penitencjarno-resocjalizacyjne



Ankietowani w zestawieniu danych na wykresie nr 2 wskazali poziom kompetencji zawodowych, na jakim każdy funkcjonariusz i funkcjonariuszka SW powinien je prezentować w zdefiniowanym wyborze. Z danych tych wynika, że postrzeganie oddziaływań wychowawczo-penitencjarno-resocjalizacyjnych nie wiąże się z oddziaływaniem możliwym do realizacji w codziennym kontakcie z osobą osadzoną, a postrzegane jest przez większość funkcjonariuszy SW jako zarezerwowane głównie do sytuacji trudnych oraz nietypowych. Taka sytuacja podyktowana jest zapewne podziałem zadań obligatoryjnych, z których wynika, że oddziaływania wychowawczo-penitencjarno-resocjalizacyjne są specyficzne i zawodowe dla kompetencji wymaganych głównie od takich ról jak wychowawca (mł. wychowawca, wychowawca, st. wychowawca) i psycholog (mł. psycholog, psycholog, st. psycholog) oraz wiążą się z przygotowaniem specjalistycznym w tej dziedzinie. Z zestawienia danych z wykresu nr 1 wynika, że grupa respondentów pełniących role wychowawców i psychologów stanowiła tylko 12,7% ogółu badanych (wychowawcy – 7,7% i psycholog – 5%), co też potwierdza liczbę

tego personelu zatrudnianego w SW przekładającego się na bezpośredni wpływ na kształtowanie i zmianę postaw osób osadzonych w wyniku resocjalizacji czy też społecznej readaptacji skazanych.

Ankietowani dokonali również oceny kompetencji, jakie powinni posiadać funkcjonariusze SW na 14 stanowiskach. Oceny dokonano podobnie jak poprzednio w skali od 1 do 5, gdzie 5 dotyczy najwyższej, a 1 najniższej oceny.

- 1) Kierujący jednostką organizacyjną – wskazano na pierwszym miejscu posiadanie takich kompetencji jak: zapewnienie bezpieczeństwa (4,7) oraz przestrzeganie etyki zawodowej (4,7), a w dalszej kolejności: dyspozycyjność (4,6), identyfikacja ze SW (4,6), organizowanie (4,6), orientacja na bezpieczeństwo (4,6), procedury – znajomość i zastosowanie (4,6) oraz zarządzanie informacjami (4,6). Z kolei trzy kompetencje: oddziaływania wychowawczo-penitencjarno-resocjalizacyjne; orientacja na działania wychowawczo-penitencjarne i orientacja na osadzonego – zajmowały niższe pozycje w katalogu kompetencji, ale powyżej (3).
- 2) Kierownik działu ochrony – badani ocenili najwyżej posiadanie takich kompetencji jak: orientacja na bezpieczeństwo (4,7), zapewnienie bezpieczeństwa (4,7), zarządzanie informacjami (4,6). W dalszej kolejności (ocena 4,5): dyspozycyjność, działania specjalistyczne, identyfikacja z SW, organizowanie, orientacja na osadzonego, znajomość procedur, przestrzeganie etyki zawodowej oraz samoobronę. Dla tego stanowiska na ostatniej pozycji posiadanych kompetencji wskazano dwie kompetencje: orientacja na działania wychowawczo-penitencjarne (3,8) oraz oddziaływania wychowawczo-penitencjarno-resocjalizacyjne (3,7).
- 3) Kierownik działu penitencjarnego – badani ocenili najwyżej posiadanie takich kompetencji jak: orientacja na działania wychowawczo-penitencjarne (4,6) oraz przestrzeganie etyki zawodowej (4,6). W dalszej kolejności wskazano: dyspozycyjność (4,5), oddziaływania wychowawczo-penitencjarno-resocjalizacyjne (4,5), procedury – znajomość i stosowanie (4,5). Orientacja na osadzonego zajmowała niższą ocenę (4,3).
- 4) Kierownik działu administracyjnego – badani ocenili najwyżej posiadanie takich kompetencji jak: administracja/prowadzenie dokumentacji (4,6), komunikacja pisemna (4,4), organizowanie (4,4), procedury – znajomość i stosowanie (4,4), przestrzeganie zasad etyki

- zawodowej (4,4) oraz zarządzanie informacjami. Oddziaływania wychowawczo-penitencjarno-resocjalizacyjne (3,6) oraz orientacja na działania wychowawczo-penitencjarne (3,7) zostały wskazane na niskim poziomie.
- 5) Inspektor działu ochrony – badani ocenili najwyżej posiadanie takich kompetencji jak: orientacja na bezpieczeństwo (4,6), a w dalszej kolejności dyspozycyjność (4,4), orientacja na osadzonego (4,4), znajomość procedur (4,4), przestrzeganie etyki zawodowej (4,4) oraz zapewnienie bezpieczeństwa (4,4). Oddziaływania wychowawczo-penitencjarno-resocjalizacyjne (4,1) oraz orientacja na działania wychowawczo-penitencjarne (4,0) zostały wskazane na niższym poziomie.
 - 6) Dowódca zmiany ochronnej – badani ocenili najwyżej posiadanie takich kompetencji jak: dyspozycyjność (4,6) oraz orientacja na bezpieczeństwo (4,6). W dalszej kolejności wskazano: identyfikację ze Służbą Więzienną (4,5), organizowanie (4,5), orientacja na osadzonego (4,5), posługiwanie się bronią służbową (4,5), samoobrona (4,5). Kompetencja oddziaływania wychowawczo-penitencjarno-resocjalizacyjne otrzymała najniższą, średnią ocenę (3,9).
 - 7) Oddziaływy działu ochrony – badani ocenili najwyżej posiadanie takich kompetencji jak: orientacja na bezpieczeństwo (4,5) oraz samoobrona i stosowanie środków przymusu bezpośredniego (4,5). W dalszej kolejności wskazano: dyspozycyjność (4,4), posługiwanie się bronią (4,4), znajomość procedur (4,4). Oddziaływania wychowawczo-penitencjarno-resocjalizacyjne (4,1) oraz orientacja na działania wychowawczo-penitencjarne (3,9) zostały niżej ocenione.
 - 8) Podoficer działu ochrony – badani ocenili najwyżej posiadanie takich kompetencji jak: dyspozycyjność (4,4) oraz orientacja na bezpieczeństwo (4,4), samoobrona i stosowanie środków przymusu bezpośredniego (4,4). W dalszej kolejności wskazano: orientacja na osadzonego (4,3), posługiwanie się bronią służbową (4,3), procedury – znajomość i stosowanie (4,3) oraz przestrzeganie zasad etyki zawodowej (4,3). Oddziaływania wychowawczo-penitencjarno-resocjalizacyjne (3,8) oraz orientacja na działania wychowawczo-penitencjarne (4,2) zostały także i w tej roli niżej ocenione.
 - 9) Wychowawca – badani ocenili najwyżej posiadanie takich kompetencji jak: oddziaływania wychowawczo-penitencjarno-resocjalizacyjne (4,6) oraz orientacja na działania wychowawczo-penitencjarne (4,6).

- W dalszej kolejności wskazano orientację na osadzonego (4,5), orientacja na bezpieczeństwo (4,4), znajomość procedur i ich zastosowania (4,4). Kompetencje mentoring (służbowy i kierowniczy) oraz musztra i ceremoniał otrzymały najniższą średnią ocenę (3,7).
- 10) Psycholog – badani ocenili najwyżej posiadanie takich kompetencji jak: oddziaływania wychowawczo-penitencjarno-resocjalizacyjne (4,5) oraz oddziaływania wychowawczo-penitencjarno-resocjalizacyjne (4,5). W dalszej kolejności wskazano: orientacja na osadzonego (4,4). Kompetencja mentoring (służbowy i kierowniczy) otrzymała najniższą średnią ocenę.
 - 11) Stanowisko ds. zatrudnienia – badani ocenili najwyżej posiadanie takich kompetencji jak: procedury – znajomość i stosowanie (4,4). W dalszej kolejności wskazano: administracja/ prowadzenie dokumentacji (4,3), organizowanie (4,3), przestrzeganie zasad etyki zawodowej (4,3), komunikacja pisemna (4,2) oraz orientacja na bezpieczeństwo, orientacja na osadzonego (4,2), zarządzanie informacjami (4,2). Oddziaływania wychowawczo-penitencjarno-resocjalizacyjne (4,0) oraz orientacja na działania wychowawczo-penitencjarne (3,9) zostały nisko ocenione.
 - 12) Inspektor – badani ocenili najwyżej posiadanie takich kompetencji jak: procedury – znajomość i zastosowanie (4,4). W dalszej kolejności wskazano przestrzeganie zasad etyki zawodowej (4,3), zarządzanie informacjami (4,3), dyspozycyjność (4,2), organizowanie (4,2) oraz orientacja na bezpieczeństwo (4,2). Oddziaływania wychowawczo-penitencjarno-resocjalizacyjne (3,8) oraz orientacja na działania wychowawczo-penitencjarne (3,8) zostały bardzo nisko ocenione.
 - 13) Instruktor – badani ocenili najwyżej posiadanie takich kompetencji jak: procedury – znajomość i stosowanie (4,3) oraz przestrzeganie zasad etyki zawodowej (4,3). W dalszej kolejności wskazano: dyspozycyjność (4,2), identyfikacja ze Służbą Więzienną (4,2), orientacja na bezpieczeństwo (4,2) oraz zarządzanie informacjami (4,2). Kompetencja orientacja na działania wychowawczo-penitencjarne (3,7), podobnie jak kompetencja oddziaływania wychowawczo-penitencjarno-resocjalizacyjne (3,6) otrzymały najniższą średnią ocenę.
 - 14) Referent – badani ocenili najwyżej posiadanie takich kompetencji jak: dyspozycyjność (4,1) oraz orientacja na bezpieczeństwo (4,1). W dalszej kolejności wskazano: administracja/prowadzenie dokumentacji (4,0), identyfikacja ze Służbą Więzienną (4,0), komunikacja

pisemna (4,0). Kompetencja oddziaływania wychowawczo-penitencjarno-resocjalizacyjne otrzymała najniższą średnią ocenę (3,2), podobnie jak kompetencja orientacja na działania wychowawczo-penitencjarne (3,3).

Jak wynika z analiz, dane te są spójne z wynikami wcześniej prezentowanych danych. Kompetencje zawodowe związane z bezpośrednim oddziaływaniem na osoby osadzone, a mianowicie oddziaływania wychowawczo-penitencjarno-resocjalizacyjne, jak i kompetencja orientacja na działania wychowawczo-penitencjarne w opinii badanych funkcjonariuszy SW są w zasadzie najbardziej pożądane na stanowiskach takich jak: psycholog, wychowawca i w niższym zakresie na stanowisku kierownik działu penitencjarnego.

Kolejne analizy również potwierdzają założoną tezę. Ankietowani wskazali szkolenia z kształtowania i rozwoju dowolnych kompetencji istotnych dla zajmowanego stanowiska. Zostały one wybrane spośród 36 przedstawionych w ankiecie. Badani wskazywali 5 najważniejszych z ich punktów widzenia obszarów, w których dostrzegają potrzeby podniesienia swojej wiedzy i kompetencji.

Ankietowani wskazali także inne obszary, w których dostrzegają potrzebę doksztalcenia się, tj. radzenie sobie z różnymi orzeczeniami i poleceniami wydawanymi w tej samej sprawie przez okręg i dyrekcję; działania konwojowe; szkolenia dla psychologów; kooperacja i szacunek pomiędzy działami; stała superwizja pracy; decyzyjność i centralne poznanie konsekwencji. Podsumowując, potrzeby szkoleniowe wskazane przez funkcjonariuszy SW dotyczą kompetencji miękkich i nie uwzględniają obszarów związanych z kompetencjami i umiejętnościami mającymi związek z metodami ochrony dynamicznej, jak np. komunikacja interpersonalna z osobami osadzonymi.

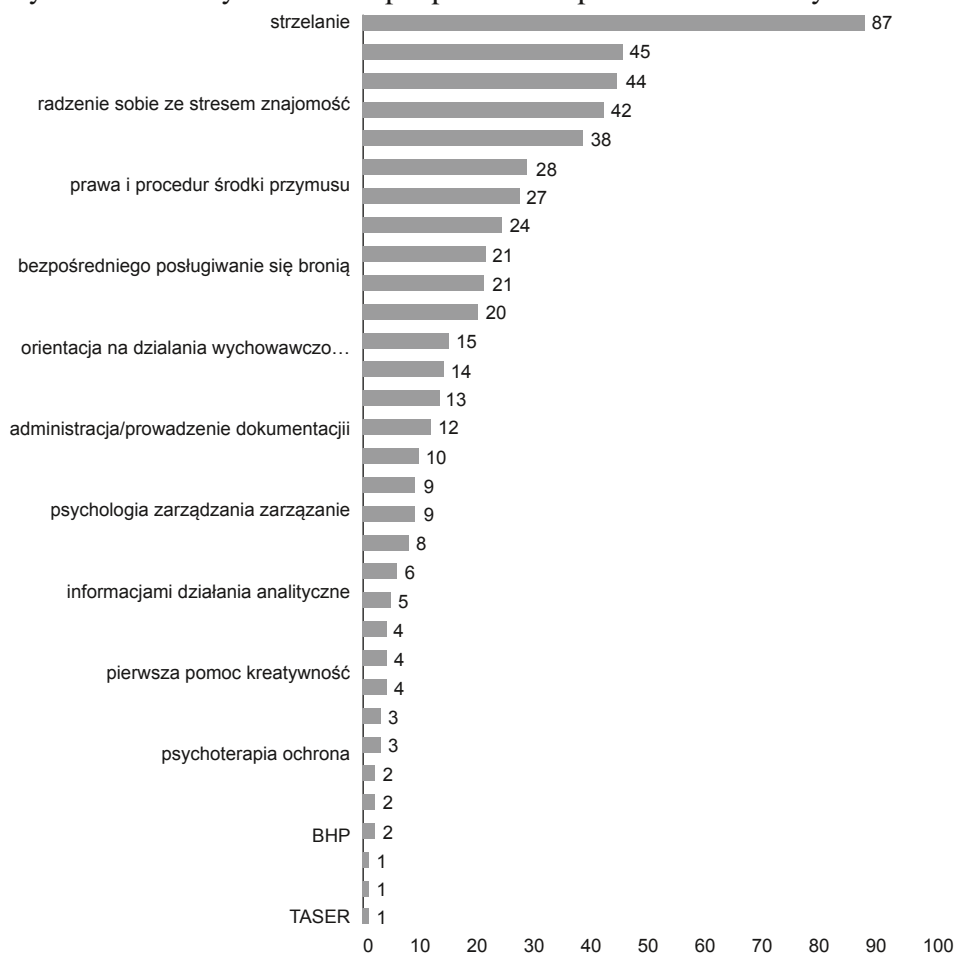
Tabela 3. Potrzeby szkoleniowe rozwijające kompetencje

Potrzeby szkoleniowe	Liczba wskazań
myślenie analityczne	132
radzenie sobie ze stresem	127
samoobrona i stosowanie środków przymusu bezpośredniego	146
rozwijanie relacji i umiejętność pracy w zespole	123
dyspozycyjność	116

Źródło: opracowanie własne.

Kolejnym aspektem będą pytania badawcze dotyczące obszarów szkoleń zadeklarowanych przez ankietowanych ze względu na podniesienie kwalifikacji i umiejętności osobistych, jak i zawodowych. Wykres nr 3 przedstawia wskazanie przez poszczególnych funkcjonariuszy tych obszarów szkoleń, w których chcieliby wziąć w przyszłości udział. Pytanie miało charakter otwarty. Opisowe odpowiedzi ankietowanych zostały zaklasyfikowane do odpowiednich kategorii.

Wykres 3. Tematyka szkoleń proponowana przez ankietowanych



Na szkolenia z orientacji na działania wychowawczo-penitencjarne wskazało 15 osób z 467, w tym 2 kierowników działu penitencjarnego, 3 kierowników działu administracyjnego, 2 dowódców zmiany ochronnej,

2 podoficerów działu ochrony, 5 wychowawców, 1 psycholog. Wynika z tego, że zainteresowanie podniesieniem kwalifikacji i umiejętności osobistych, jak i zawodowych z tematyki orientacji na działania wychowawczo-penitencjarne jest bardzo małe wśród funkcjonariuszy SW. Jednak należy zaznaczyć (pomimo niskiego wskaźnika), że na te szkolenia wskazały także osoby niebędące psychologami i wychowawcami, tj. z grupy: kierownik działu penitencjarnego, kierownik działu administracyjnego, dowódca zmiany ochronnej, podoficer działu ochrony.

Z przedstawionej analizy danych empirycznych wynika, że orientacja i oddziaływania wychowawczo-penitencjarno-resocjalizacyjne, które zwiększą szansę readaptacji społecznej osób osadzonych, nie są postrzegane przez funkcjonariuszy SW jako kompetencje i umiejętności porządane w profilach dla większości 14 stanowisk sklasyfikowanych w SW. Orientacja i oddziaływania wychowawczo-penitencjarno-resocjalizacyjne nie są zatem postrzegane jako kompetencja osobista, a przede wszystkim zawodowa, która jest niezbędna w rozwoju SW.

Rekomendacje

W aspekcie praktycznego przeniesienia doktryny prawnej i osiągnięć nauki do praktyki pracy z osobami osadzonymi, aspekt kształcenia dotyczącego metod pracy resocjalizacyjnej prowadzącej do społecznej readaptacji skazanych, przeznaczony został zgodnie z polską koncepcją kształcenia dla 6 i 7 Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK)⁴¹, tj. dla absolwentów, zwłaszcza takich kierunków studiów jak pedagogika, psychologia, socjologia, kryminologia. Z racji tego, że koncepcja ochrony dynamicznej kierowana jest do szerszego grona kadry SW mającej wpływ na relacje i kontakt interpersonalny z osobami osadzonymi, projekty zmiany kształcenia kadr w tym zakresie powinny wiązać się również z rozszerzeniem kwalifikacji rynkowych w aktualnym centralnym rejestrze. Kwalifikacje definiowane prawnie jako zestaw efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych, nabytych w edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne, zgodnych z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami, których

⁴¹ Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 14 listopada 2018 r. w sprawie charakterystyk drugiego stopnia efektów uczenia się dla kwalifikacji na poziomach 6-8 Polskiej Ramy Kwalifikacji (Dz. U. 2018, poz. 2218).

osiągnięcie zostało sprawdzone w walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący, mogłyby odnieść się do kwalifikacji nieuregulowanych przepisami prawa, których nadawanie odbywa się na zasadzie swobody działalności gospodarczej, tj. kwalifikacji rynkowych⁴². Mając na uwadze norweski system szkolenia kadr, należy wskazać, że realizuje on w założeniach ochrony dynamicznej podstawowe kompetencje niezbędne do realizacji jej zasad, w tym od strony praktycznej w procesie kształcenia każdy zestaw umiejętności jest opisany zarówno od strony praktycznej, jak i teoretycznej, i jest oparty o różnego rodzaju ćwiczenia, przemyślenia, praktyczne porady, skale oraz kwestionariusze. Wynika z tego zatem, że w polskim systemie nabycie w tym zakresie kwalifikacji rynkowej przez funkcjonariuszy SW (nie tylko psychologów i wychowawców) byłoby adekwatnym rozwiązaniem.

Stworzenie kwalifikacji rynkowej dotyczącej metod pracy resocjalizacyjnej ze społeczną readaptacją skazanych lub w bezpośredniej nazwie metod pracy związanej z ochroną dynamiczną, pomogłoby stworzyć i zweryfikować w praktyce:

- zestaw procedur dotyczących proaktywnych metod pracy ochrony dynamicznej opartych na jakości;
- jasne ustrukturalizowane obowiązki kadr SW, która powinna przejawiać jasne poczucie celowości systemu więziennego, ponieważ ich obowiązki wykraczają poza te wymagane od zwykłych ochroniarzy/strażników i powinni oni uwzględniać potrzebę ułatwiania procesu reintegracji skazanych ze społeczeństwem;
- ustrukturalizowane efekty uczenia się, w tym kluczowe umiejętności wykonywania przydzielonych obowiązków, tj. umiejętności obserwowania i interpretowania zachowań ludzkich; rozumienie wieloaspektowości osadzonych i ich złożoności (co w norweskim systemie zaznacza się jako główne pole badań funkcjonariuszy/pracowników SW); następnie komunikacja oraz umiejętność radzenia sobie z relacjami międzyludzkimi; umiejętność słuchania i rozwiązywania problemów są nieodzownymi narzędziami w pracy funkcjonariusza SW, ponieważ rozwiązania organizacyjne, które nie wspierają kadry, są czynnikiem odpowiedzialnym za negatywne skutki stresu, co powoduje wzrost napięcia, które jest wpisane w środowisko więzienne;

⁴² Por. Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym systemie kwalifikacji (t.j. Dz. U. z 2020 r., poz. 226).

- wymogi dotyczące podmiotów przeprowadzających walidację i certyfikowanie stworzonej kwalifikacji rynkowej włączonej do Zintegrowanego systemu kwalifikacji oraz stworzenie zasad uzyskiwania uprawnień do certyfikowania i zapewnianie jakości walidacji kwalifikacji rynkowej włączonej do Zintegrowanego systemu kwalifikacji.

Bibliografia

- Boijssen G., Tallving G., *Probation in Europe, Sweden*. CEP, Confederation of European Probation, Netherlands 2017.
- Dynamic Security and Prison Intelligence*, United Nations Office On Drugs And Crime, Vienna, 2015.
- Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzona w Rzymie 4 listopada 1950 r., zmieniona następnie protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona protokołem nr 2 (Dz. U. 1993, Nr 61, poz. 284).
- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Zapobieganie radykalizacji prowadzącej do terroryzmu i brutalnego ekstremizmu COM/2013/0941final.
- Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych z 19 grudnia 1966 r.
- Powszechna deklaracja praw człowieka* – Rezolucja Zgromadzenia Ogólnego 777 i 778/III, z 10 grudnia 1948 r.
- Poklek R., *Służba Więzienna w systemie bezpieczeństwa państwa*, „Securitologia” 2013, nr 1(17).
- Readaptacja społeczna skazanych na wieloletnie kary pozbawienia wolności*. Raport o wynikach kontroli. Departament Porządku i Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Najwyższa Izba Kontroli, Warszawa 2015, (KPB-4101-006-00/2014).
- Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 14 listopada 2018 r. w sprawie charakterystyk drugiego stopnia efektów uczenia się dla kwalifikacji na poziomach 6-8 Polskiej Ramy Kwalifikacji (Dz. U. 2018, poz. 2218).
- Stańdo-Kawecka B., *Polityka karna i penitencjarna między punitywizmem i menedżeryzmem*, Wolters Kluwers, Warszawa 2020.
- Strzelec M., Czarkowski J.J. (red.), Raport z zadania badawczego „Opis obecnych ról zawodowych w SW”, etap 1 „Diagnoza luki szkoleniowej”, moduł nr 2 pn. „Modernizacja systemu szkolenia kadry Służby Więziennej” w ramach Projektu pn. „Pilotażowe kompleksy penitencjarne”, Szkoła Wyższa Wymiaru Sprawiedliwości, Warszawa 2021.
- Szczygieł G.B., *Społeczna readaptacja skazanych w polskim systemie penitencjarnym*, Temida, Białystok.
- Szymanowski T., *Międzynarodowe konwencje o postępowaniu wobec osób skazanych, zwłaszcza osób pozbawionych wolności*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2011, nr 72-73.
- Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny wykonawczy (t.j. Dz. U. z 2021 r., poz. 53, 472, 1236. z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (t.j. Dz. U. z 2021 r., poz. 180, 464 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym systemie kwalifikacji (Dz. U. z 2018 r, poz. 2153).

Wzorcowe reguły minimum postępowania z więźniami oraz procedury ich efektywnego realizowania zatwierdzone przez Radę Społeczno-Gospodarczą – rezolucja 663 C I (XXIV), z dnia 31 lipca 1957 r.

Zalecenia Rec (2006)2 Komitetu Ministrów do państw członkowskich Rady Europy w sprawie Europejskich reguł więziennych.