

Karolina Kostera, Agnieszka Nowogrodzka

Potrzeby kadry penitencjarnej w zakresie doskonalenia zawodowego

The needs of penitentiary staff in the field of professional development

Niniejszy artykuł ma na celu przedstawienie istniejącego systemu szkolenia oraz zaprezentowanie wyników badań odnoszących się do potrzeb szkoleniowych funkcjonariuszy Służby Więziennej zajmujących stanowiska w różnych pionach. Przesłanki do podjęcia prezentowanego tematu wynikają z założeń modułu nr 2 pn. „Modernizacja systemu szkolenia kadry Służby Więziennej” realizowanego w ramach projektu „Pilotażowe kompleksy penitencjarne”, finansowanego z Norweskiego Mechanizmu Finansowego 2014-2021, którego celem jest opracowanie i wdrożenie zmodernizowanego systemu szkolenia Służby Więziennej na podstawie projektowanego modelu kompetencji. Służba Więzienna jako formacja umundurowana i uzbrojona pełni istotną funkcję w systemie bezpieczeństwa narodowego. Jej zadaniem jest zapewnienie porządku i bezpieczeństwa wewnętrznego państwa poprzez realizację zadań związanych z wykonywaniem tymczasowego aresztowania i kary pozbawienia wolności. Z uwagi na znaczenie formacji zatrudniony w niej personel powinien wykazywać się odpowiednim przygotowaniem ogólnym oraz zawodowym. Z tego względu, aby sprostać stawianym wymaganiom, należy zadbać nie tylko o właściwy dobór kadry, lecz także system szkolenia.

Aby zweryfikować potrzeby szkoleniowe funkcjonariuszy Służby Więziennej przebadano ankietowo grupę 900 respondentów.

Słowa kluczowe: kompetencje, Służba Więzienna, system szkolenia, potrzeby szkoleniowe, doskonalenie zawodowe.

This article aims to analyze the existing training system and present the training needs of the prison staff. The scope of research included Prison

Service officers holding positions in various divisions. The grounds for taking up the presented topic stem from the assumptions of Module No. 2 entitled “Modernisation of the training system for Prison Service personnel” implemented within the project called “Pilot penitentiary complexes”, financed from the Norwegian Financial Mechanism 2014-2021, which aims to develop and implement a modernised training system for the Prison Service on the basis of the designed competence model. The Prison Service, as a uniformed and armed formation, has an important function in the national security system. Its task is to ensure order and internal security of the state by carrying out tasks related to execution of pre-trial detention and imprisonment. Due to the importance of the formation, the staff employed in it should have appropriate general and professional preparation. For this reason, in order to meet the requirements, it is necessary to take care not only of the proper selection of personnel, but also of the training system.

In order to verify the training needs of the Prison Service officers, a group of 900 respondents was surveyed.

Key words: competences, Prison Service, training system, training needs, professional development.

Wprowadzenie

Zadaniem Służby Więziennej jako formacji umundurowanej i uzbrojonej jest zapewnienie porządku i bezpieczeństwa wewnętrznego państwa poprzez realizację zadań, tj. wykonywanie tymczasowego aresztowania w sposób zabezpieczający prawidłowy tok postępowania karnego, ochrona społeczeństwa przed sprawcami przestępstw osadzonymi w jednostkach penitencjarnych, zapewnienie w nich porządku i bezpieczeństwa oraz prowadzenie oddziaływań resocjalizacyjnych i penitencjarnych wobec osób skazanych na karę pozbawienia wolności¹.

Z uwagi na znaczenie formacji zatrudniony w niej personel powinien wykazywać się odpowiednimi kompetencjami osobistymi, a także właściwym przygotowaniem ogólnym oraz zawodowym. Istotny jest zatem właściwy dobór kadry, jak i dedykowany jej system szkolenia. Należy

¹ Art. 2 – Ustawa z 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz.U. z 2021 r., poz. 1064).

podkreślić, iż kompetencje osobiste funkcjonariusze rozwijają jeszcze przed przyjęciem do służby, m.in. w trakcie socjalizacji czy poprzez formalny system edukacji. Pozostała część zasobów osobistych, a także zawodowych i specjalistycznych umiejętności – tj. posługiwanie się bronią, używanie środków przymusu bezpośredniego – wymaga nabycia i doskonalenia w trakcie służby.

Kwalifikacje funkcjonariuszy Służby Więziennej w świetle przepisów prawa polskiego i międzynarodowego

Ustawa o Służbie Więziennej wskazuje następujące formy kształcenia funkcjonariuszy oraz pracowników: szkolenie wstępne, zawodowe i specjalistyczne, doskonalenie zawodowe oraz studia i studia podyplomowe na Uczelni². Właściwy poziom wyszkolenia personelu tej instytucji jest istotny, gdyż każdy funkcjonariusz oraz pracownik Służby Więziennej odpowiada za ochronę jednostek penitencjarnych poprzez realizację ustalonego sposobu ochrony, stosowanie przedsięwzięć ochronnych, czynności profilaktycznych oraz działań ochronnych³. Należy zwrócić uwagę, iż wyszkolenie personelu dla samego zapewnienia bezpieczeństwa osadzonych oraz funkcjonariuszy, choć priorytetowe, nie powinno zamykać się tylko w ramach kategorii niedopuszczania do zdarzeń, lecz także koncentrować się na oddziaływaniach resocjalizacyjnych. Wśród działań ukierunkowanych na wsparcie osadzonych ku dążeniu do poprawy dotychczasowego sposobu funkcjonowania społecznego i przestrzegania prawa można wymienić: opiekę wychowawczo-psychologiczną, oddziaływania penitencjarne w ramach różnych systemów odbywania kary, a zwłaszcza systemu programowanego oddziaływania i terapeutycznego, pracę, nauczanie, programy resocjalizacyjne i terapeutyczne, pomoc postpenitencjarną, kontakty z rodziną, a także współpracę z kuratorską służbą sądową i ze społeczeństwem⁴. Podejmowane działania mają zmierzać do osiągnięcia celu wykonania kary pozbawienia wolności, jakim jest wzbudzenie w skazanym woli współdziałania w kształtowaniu jego społecznie pożądaných postaw, w szczególności

² Art. 43a – Ustawa z 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz.U. z 2021 r., poz. 1064).

³ § 3.1 – Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 17 października 2016 r. w sprawie sposobów ochrony jednostek organizacyjnych Służby Więziennej (Dz.U. 2016, poz. 1804).

⁴ Art. 67 – Ustawa z 6 czerwca 1997 r. – Kodeks Karny Wykonawczy (Dz.U. z 2021 r., poz. 53).

poczucia odpowiedzialności oraz potrzeby przestrzegania porządku prawnego i tym samym powstrzymania się od powrotu do przestępstwa⁵.

Wymagania odnoszące się do posiadania przez personel więzienny właściwego poziomu wykształcenia, a także stałego rozwoju i poszerzania swojej wiedzy, nakładają na Służbę Więzienną również przepisy międzynarodowe. Wzorcowe reguły minimalne Organizacji Narodów Zjednoczonych⁶ w sprawie postępowania z więźniami z 1955 r. wskazują, że osoby pracujące w kontakcie z osadzonymi powinny posiadać odpowiedni poziom wykształcenia. Ponadto po rozpoczęciu służby aktywnie wykonując swoje obowiązki służbowe funkcjonariusze i personel więzienny, a także kierownictwo, są zobowiązani do utrzymywania i rozwijania umiejętności oraz wiedzy. Powinno to odbywać się na drodze regularnych szkoleń. Na taki rozwój personelu więziennego zwracają uwagę również Europejskie reguły więzienne⁷. Według nich poziom wiedzy kadry powinien odnosić się również do zrozumienia celu, dla którego system penitencjarny funkcjonuje. Dalszy rozwój, kształcenie pracowników i funkcjonariuszy jest zależne od kierownictwa, jako części systemu zarządzającego pracownikiem. W Europejskich regułach więziennych podkreślone zostało znaczenie edukowania kadry z uwzględnieniem międzynarodowych, państwowych oraz regionalnych instrumentów możliwych do wykorzystania w pracy z osadzonymi, a także stałego kształcenia w zakresie standardów humanitarnego traktowania grupy osadzonych.

Wskazane regulacje prawne mają na celu kształtowanie u funkcjonariuszy i pracowników więziennictwa zarówno wiedzy dotyczącej sposobu zapewnienia bezpieczeństwa, jak i właściwych form resocjalizacji. Ponadto podkreślają stały rozwój kompetencji miękkich, tj. radzenia sobie w sytuacjach trudnych i ekstremalnych, asertywności i empatii, współdziałania oraz umiejętności zawodowych, np. posługiwania się bronią, postępowania na podstawie i w granicach prawa – które mają wspomagać właściwą realizację celu odbywania kary pozbawienia wolności i tymczasowego aresztowania⁸.

⁵ Art. 67 – Ustawa z 6 czerwca 1997 r. – Kodeks Karny Wykonawczy (Dz.U. z 2021 r., poz. 53).

⁶ Wzorcowe reguły minimalne Organizacji Narodów Zjednoczonych w sprawie postępowania z więźniami (Reguły Mandeli), przyjęte w Genewie w 1955 r. przez Pierwszy Kongres Narodów Zjednoczonych w sprawie zapobiegania przestępczości i postępowania ze sprawcami przestępstw i zaaprobowane przez Radę Gospodarczą i Społeczną w rezolucji 663 C (XXIV) z dnia 31 lipca 1957 r. oraz 2076 (LXII) z dnia 13 maja 1977 r.

⁷ Zalecenia Rec (2006)2 Komitetu Ministrów do państw członkowskich Rady Europy w sprawie Europejskich reguł więziennych przyjęte przez Komitet Ministrów w dniu 11 stycznia 2006 r. na 952. posiedzeniu delegatów.

⁸ Art.43e – Ustawa z 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz.U. z 2021 r., poz. 1064).

Obecnie realizowany system szkolenia penitencjarnego przebiega kilkuetapowo. Celem szkolenia wstępnego jest zdobycie przez funkcjonariusza lub pracownika wiedzy i umiejętności praktycznych niezbędnych do wykonywania zadań służbowych na zajmowanym stanowisku służbowym albo stanowisku pracy. Szkolenie zawodowe, które może rozpocząć się po zakończonym szkoleniu wstępnym, stanowi kontynuację oraz rozszerzenie treści programowych szkolenia wstępnego, aby jego uczestnik nabył wiedzę oraz umiejętności zawodowe niezbędne do należytego wykonywania zadań służbowych, w przypadku funkcjonariuszy w korpusie podoficerów, chorążych i oficerów lub wiedzy oraz umiejętności zawodowych pracownikom na zajmowanym stanowisku. Szkolenie specjalistyczne jest uzupełnieniem szkolenia wstępnego lub szkolenia zawodowego w zakresie przygotowującym funkcjonariusza czy pracownika do samodzielnej służby albo pracy na stanowisku służbowym i realizacji zadań związanych z: prowadzeniem oddziaływań penitencjarnych, resocjalizacyjnych oraz terapeutycznych, ochroną i obroną jednostek organizacyjnych oraz technikami działań interwencyjnych, kierowaniem zespołem ludzkim oraz zarządzaniem jednostkami organizacyjnymi, zagadnieniami prawnymi, kadrowymi, ewidencyjnymi, finansowo-kwatermistrzowskimi, dotyczącymi zatrudnienia osadzonych, informatyki, ochrony informacji niejawnych, więziennej służby zdrowia, medycyny pracy, ochrony przeciwpożarowej oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, realizacją innych zadań wynikających z obowiązujących przepisów, w szczególności z zakresu ochrony praw człowieka i podstawowych wolności.

Doskonalenie zawodowe jest elementem podnoszenia kwalifikacji zawodowych funkcjonariuszy i pracowników, w szczególności w formie kursów, warsztatów, szkoleń i konferencji. Organizuje się je w zależności od aktualnych potrzeb szkoleniowych jednostek organizacyjnych. Doskonalenie zawodowe funkcjonariuszy i pracowników realizowane jest jako doskonalenie centralne, doskonalenie okręgowe, doskonalenie zakładowe, doskonalenie zewnętrzne. Według ustawy o Służbie Więziennej funkcjonariusze i pracownicy powinni uczestniczyć, nie rzadziej niż co 3 lata, w co najmniej jednej ze zorganizowanych form doskonalenia zawodowego zgodnie z zakresem wykonywanych przez nich obowiązków służbowych⁹.

⁹ Art. 43zg – Ustawa z 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz.U. z 2021 r., poz. 1064).

Identyfikacja potrzeb szkoleniowych

Identyfikacja potrzeb szkoleniowych pozwala na określenie kompetencji pracowników, które wymagają ich nabycia lub doskonalenia. Podstawowymi źródłami informacji nt. potrzeb szkoleniowych organizacji są dokumenty związane ze strategią, misją oraz wizją organizacji, jej strukturą. Do źródeł zaliczamy również opisy stanowisk pracy, wyniki okresowych ocen pracowniczych, zgłaszane wnioski, opinie oraz obserwowane zachowania pracowników¹⁰. Nierzadko refleksje na temat pożądaných planów szkoleniowych związane są z nieprawidłowym bądź niedostatecznym funkcjonowaniem organizacji w wyniku bieżących problemów, z jakimi spotyka się personel.

Metody identyfikacji potrzeb szkoleniowych

Według Jamesa A.F. Stoner'a, R. Edwarda Freeman'a, Daniela R. Gilbert'a jr. kierownicy mogą posłużyć się czterema metodami identyfikacji potrzeb szkoleniowych. Do nich należą:

1. Ocena wyników – polegająca na dokonaniu pomiaru pracy każdej zatrudnionej osoby w odniesieniu do standardów efektywności lub celów określonych dla stanowiska pracy, które obejmuje.
2. Analiza potrzeb stanowiska pracy – sprawdza się umiejętności lub wiedzę wskazane w opisach stanowisk, następnie osoby, które nie posiadają niezbędnych kompetencji, mogą zostać skierowani na szkolenie.
3. Analiza organizacji – analizuje się efektywność organizacji poprzez wskaźniki osiągniętych celów, aby sprawdzić, gdzie pojawiają się odchylenia.
4. Ankieta wśród pracowników – kierowana jest ona zarówno do kierowników, jak i pracowników, w której proszeni są o wskazanie problemów, z jakimi mają do czynienia w pracy, wraz z opisem możliwych do podjęcia działań w celu ich zniwelowania¹¹.

W formacjach mundurowych czynnikiem sprzyjającym inicjowaniu nowych form szkolenia mogą być występujące zdarzenia nadzwyczajne. Przyczyny oraz skutki takich wydarzeń mogą ukierunkować kadrę kierowniczą na podejmowanie działań zapobiegawczych, np. w postaci zaprojektowania

¹⁰ H. Król, A. Ludwiczynski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Warszawa 2006, s. 457.

¹¹ Stoner J., Freeman E., Gilbert D., *Kierowanie*, Warszawa 2001, s. 379.

nowych procedur, a także uświadamiających, np. szkoleń, aby w przyszłości do takich sytuacji nie dochodziło lub ich konsekwencje były mniej dotkliwe.

Tabela 1. Potencjalne źródła informacji o potrzebach szkoleniowych organizacji

Źródła na poziomie organizacji	
Misja, wizja Strategia organizacji Obroty, zysk Struktura Katalog umiejętności Harmonogram pracy Kontrola jakości Biznesplan Opinie odchodzących pracowników	Prośby kierownictwa o szkolenia Wskaźniki efektywności działania Reklamacje klientów Charakterystyka organizacji z punktu widzenia: – wydajności, – rotacji pracowników, – chorób, – absencji, – wypadków.
Źródła na poziomie zespołu pracowników	
Opis stanowisk prac Normy jakości, wydajności pracy Proces pracy Jakość wykonania pracy Struktura zespołu	Profil osobowy wzorcowego pracownika Współpracownicy, przełożeni, kierownicy wyższego szczebla Stosunki międzyludzkie
Źródła na poziomie pracownika	
Absencja Liczba wypadków Pochwały, osiągnięcia Nagrody, kary Plany karier	Prośby pracownika o szkolenie Poziom wiedzy, umiejętności Wyniki ocen okresowych Skargi klientów

Źródło: Król, Ludwiczynski, 2006, s. 457.

Tabela 1 przedstawia potencjalne źródła informacji o potrzebach organizacji. Zgodnie z nią jednym z takich źródeł informacji mogą być osoby zarządzające formacją jaką stanowi Służba Więzienna są kadra kierownicza, oraz sami funkcjonariusze wykonujący zadania służbowe.

Sposób przeprowadzenia badania

Badanie zrealizowano w ramach projektu „Pilotażowe kompleksy penitencjarne”, finansowanego z Norweskiego Mechanizmu Finansowego

2014-2021, moduł 2 pn. „Modernizacja systemu szkolenia kadry Służby Więziennej”, którego celem było m.in. opracowanie i wdrożenie zmodernizowanego systemu szkolenia Służby Więziennej.

Badanie przeprowadzono z wykorzystaniem metody sondażu diagnostycznego. Zastosowano kwestionariusz ankiety opracowany do celów projektu, który składał się z ośmiu pytań, z czego trzy były otwarte.

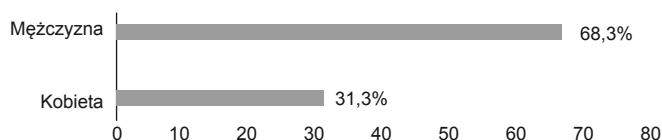
Ankieta miała charakter anonimowy. Badania odbywały się na terenie jednostek penitencjarnych po wcześniejszym przesłaniu arkuszy drogą elektroniczną. Kwestionariusze ankiet zostały wypełnione w wersji papierowej przez: kadre kierowniczą wyższego szczebla wraz z zastępcami, kierowników niższego szczebla wraz z zastępcami, cztery osoby pełniące służbę na stanowiskach chorążych w pionie administracyjnym w działach: IT, finansowym, kadr, organizacyjno-prawnym lub ewidencji; cztery osoby pełniące służbę na stanowiskach podoficerskich w pionie administracyjnym w działach: kwatermistrzowskim, IT, służby zdrowia, finansowym, kadr, organizacyjno-prawnym oraz ewidencji.

Wypełnione ankiety zostały odesłane pocztą tradycyjną.

Opis grupy badawczej

W badaniu wzięło udział 900 funkcjonariuszy Służby Więziennej, z czego zdecydowaną większość – 68,3% stanowili mężczyźni, a nieco ponad 1/3 (31,3%) kobiety (por. wykres 1). Ogólnie w populacji funkcjonariuszy jest 82% mężczyzn i 18% kobiet.

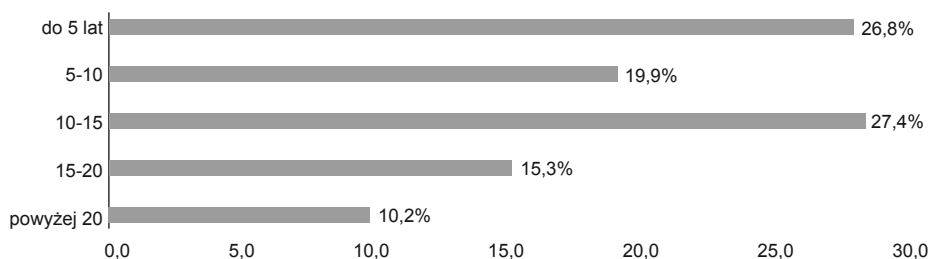
Wykres 1. Płeć



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań. N=900.

Najliczniejszą grupę badanych stanowiły osoby ze stażem służby w przedziale 10-15 lat (27,4%). W dalszej kolejności do 5 lat – 26,8% badanych. Ankietowani ze stażem 5-10 lat stanowili niemal 1/5 ankietowanych (19,9%). Najmniej liczna grupa to osoby ze stażem pracy powyżej 20 lat – 10,2%.

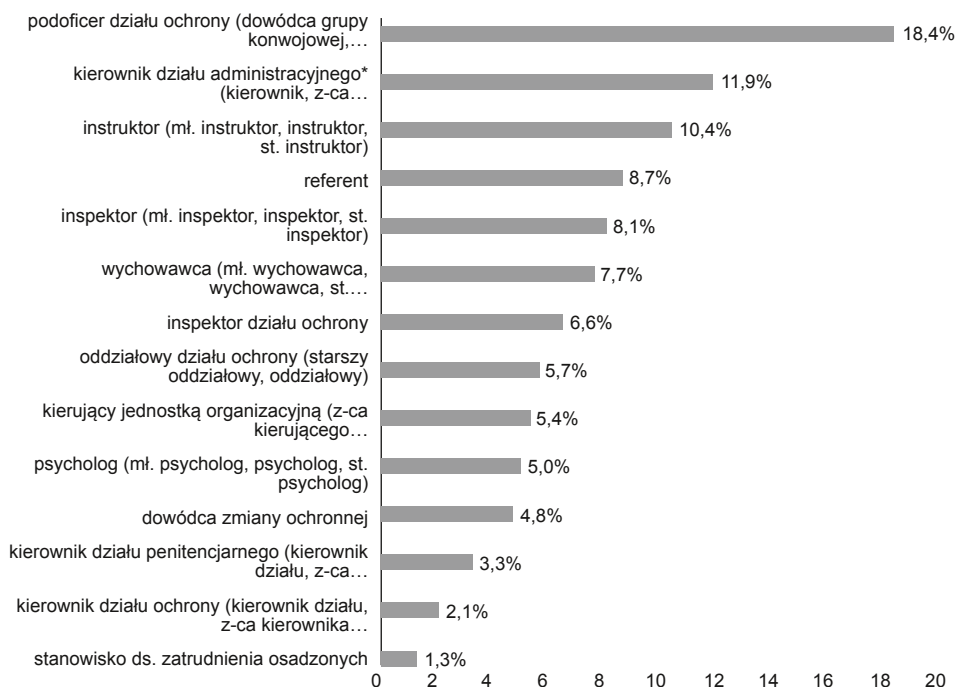
Wykres 2. Staż służby – podział w grupie badawczej



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań. N=900.

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: oddziałowy działu ochrony (5,7%), kierujący jednostką organizacyjną – 5,4%, psycholog – 5,0%, dowódca zmiany ochronnej – 4,8%, kierownik działu penitencjarnego – 3,3%, kierownik działu ochrony – 2,3% oraz stanowisko ds. zatrudnienia osadzonych – 1,3%.

Wykres 3. Zajmowane stanowisko – podział w grupie badawczej



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań. N=900.

Otrzymane rezultaty badawcze

Opinie funkcjonariuszy Służby Więziennej na temat potrzeb szkoleniowych

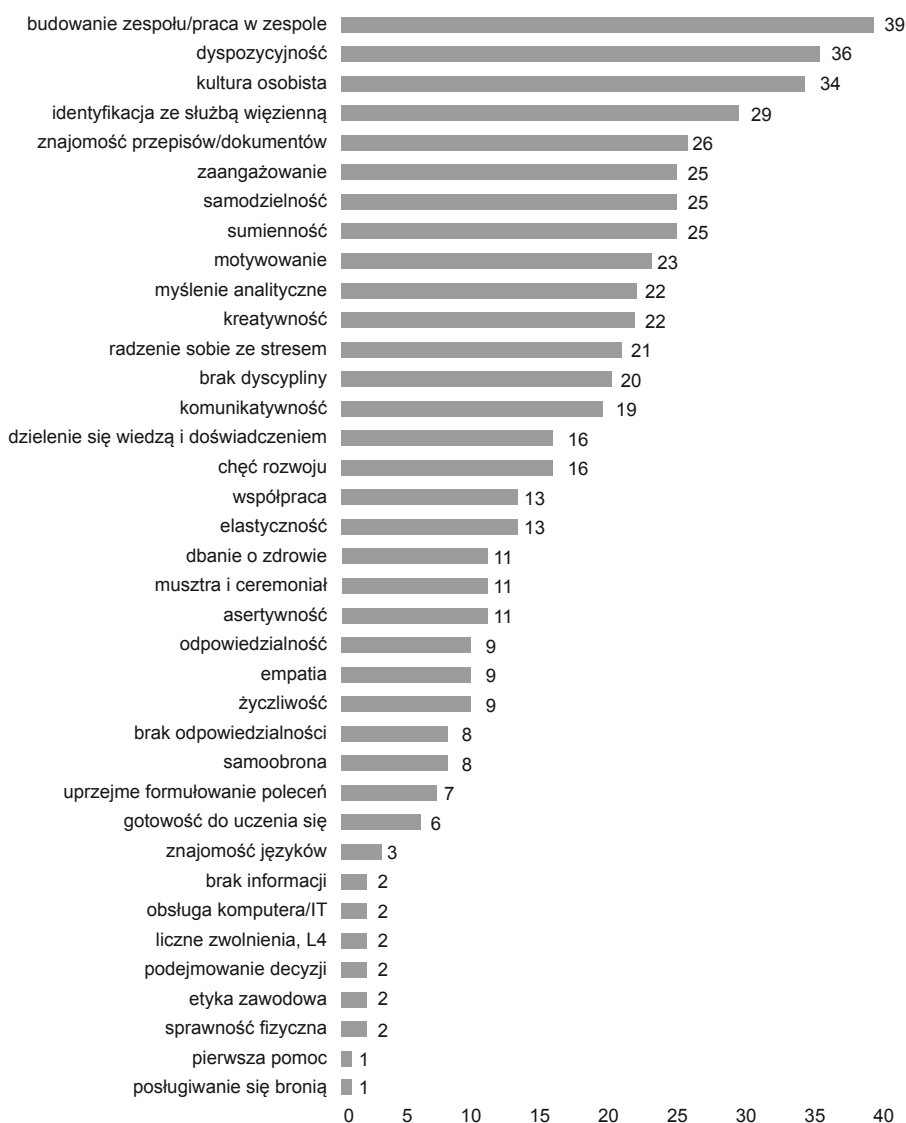
Celem badania było poznanie opinii na temat kompetencji funkcjonariuszy Służby Więziennej z uwzględnieniem potrzeb w zakresie ich dalszego nabywania oraz rozwijania.

Badani zostali poproszeni również o wskazanie kompetencji osobistych i zawodowych, których nie przejawiają lub przejawiają w małym stopniu funkcjonariusze SW, a są one istotne z punktu widzenia pracy w formacji. Pytanie miało charakter otwarty. Odpowiedzi badanych zostały skategoryzowane, co pozwoliło przedstawić odpowiedzi w formie wykresu 4.

Respondenci jako kompetencje deficytowe wskazali przede wszystkim umiejętność współpracy, niewystarczający poziom dyspozycyjności oraz kultury osobistej. Zauważyli również niską identyfikowalność z formacją, w której funkcjonariusze pełnią służbę oraz niedostateczną znajomość przepisów. Ten sam procent badanych w dalszej kolejności wskazał kompetencje, takie jak niski poziom zaangażowania, samodzielności oraz sumienności.

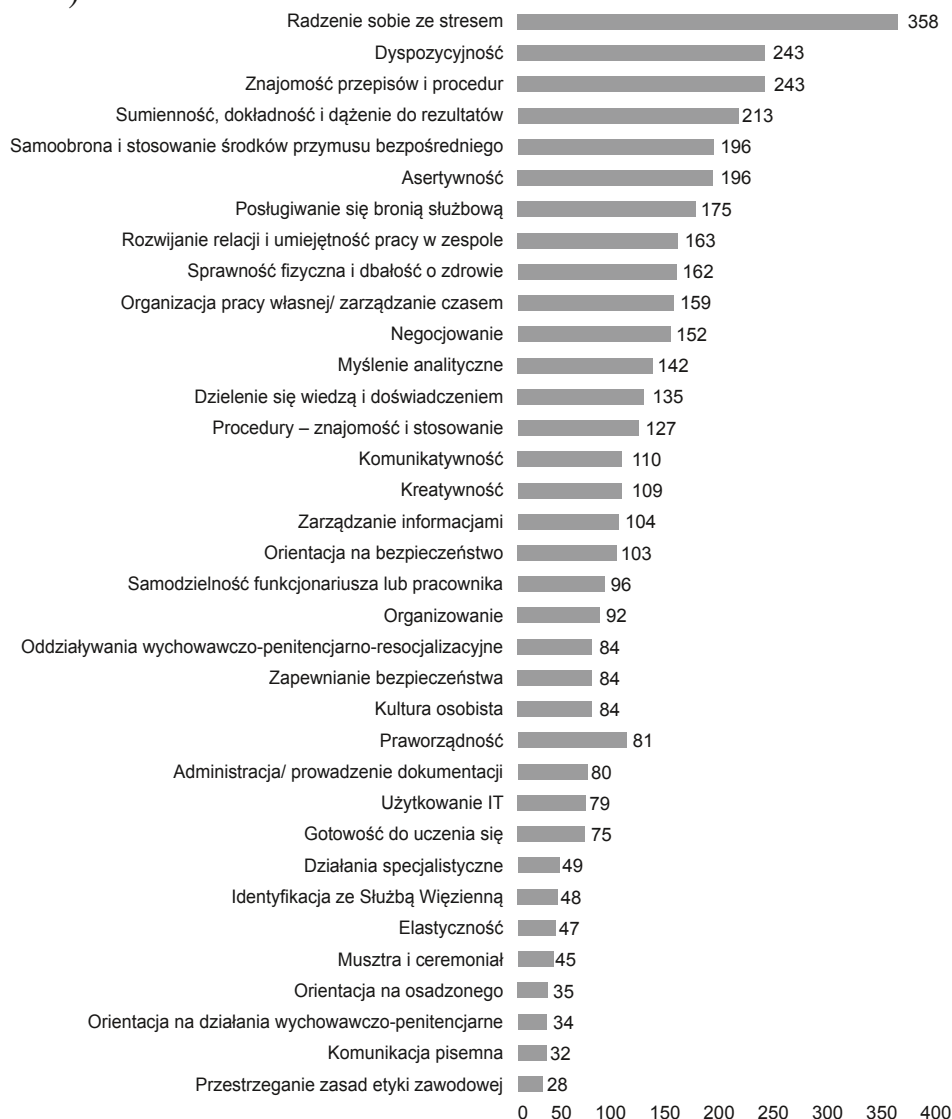
Badani zostali poproszeni o wyrażenie swojej opinii dotyczącej kompetencji, z których według nich powinny być prowadzone szkolenia funkcjonariuszy Służby Więziennej. Prawie połowa ankietowanych (39,7%) wskazuje, że szkolenia powinny dotyczyć umiejętności radzenia sobie ze stresem. Około 27% badanych chciałoby, aby u funkcjonariuszy rozwijane były kompetencje, takie jak dyspozycyjność oraz znajomość przepisów i procedur. Jako kolejne respondenci wskazywali: sumienność, dokładność oraz dążenie do rezultatów oraz samoobronę i używanie środków przymusu bezpośredniego.

Wykres 4. Kompetencje, które według ankietowanych są przejawiane w bardzo małym stopniu przez funkcjonariuszy Służby Więziennej



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań.

Wykres 5. Kompetencje, w których zgłoszono potrzebę szkoleń (liczba osób)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań. N=879. Pytanie wielokrotnego wyboru.

Badani byli pytani również o to, w jakim szkoleniu chętnie wzięliby udział, tzn. szkolenie z zakresu jakich obszarów pozwoliłoby im na rozwój kompetencji zawodowych. Respondenci wskazali także tematy, w których dostrzegają potrzebę doksztalcenia się. Należą do nich:

- 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.

Osoby kierujące jednostką organizacyjną (49%) widzą potrzebę szkoleń w zakresie radzenia sobie ze stresem. Kierownicy działu ochrony na równi: budowania relacji i umiejętności pracy w zespole, organizacji pracy własnej/zarządzania czasem, zapewnienia bezpieczeństwa oraz znajomości przepisów i procedur. Kierownicy działu penitencyjnego, podobnie jak kierujący jednostką organizacyjną, zauważają potrzeby szkoleniowe w zakresie radzenia sobie ze stresem, a także, tak jak kierownicy działu ochrony, budowania relacji i umiejętności pracy w zespole. Kierownicy działu administracyjnego również wskazali na radzenie sobie ze stresem, organizację pracy własnej/zarządzanie czasem oraz dyspozycyjność. Inspektorzy działu ochrony oraz dowódcy zmiany odczuwają potrzebę szkoleń dotyczących radzenia sobie ze stresem. Oddziałowi działu ochrony oczekują szkoleń z zakresu samoobrony i stosowania środków przymusu bezpośredniego, znajomości przepisów i procedur oraz radzenia sobie ze stresem. Podoficerowie działu ochrony, podobnie jak oddziałowi, chcieliby szkolić się w zakresie umiejętności z samoobrony i używania środków przymusu bezpośredniego, posługiwania się bronią służbową, radzenia sobie ze stresem. Referenci oczekują szkoleń ze znajomości przepisów i procedur. Instruktorzy – zwiększenia umiejętności poprzez trening sumienności, dokładności i dążenia do rezultatów.

Z przeprowadzonych badań wynika, że osoby z najmniejszym stażem pracy w służbie, tj. do 5 lat, oczekują szkoleń związanych z podnoszeniem poziomu znajomości przepisów oraz procedur, posługiwania się bronią oraz samoobrony i stosowania środków przymusu bezpośredniego. Osoby ze stażem służby od 10 do 15 lat zwróciły uwagę na potrzebę szkoleń z zakresu rozwijania relacji i umiejętność pracy w zespole, a także postawy asertywnej. Duża liczba respondentów niezależnie od stażu służby wskazała kompetencje radzenia sobie ze stresem jako obowiązkowe w procesie szkolenia.

Tabela 2. Szkolenie z wybranych kompetencji a staż służby

Szkolenie z wybranych kompetencji a staż służby							
		Staż służby					Ogółem
		do 5 lat	5-10 lat	10-15	15-20	powyżej 20	
Rozwijanie relacji i umiejętność pracy w zespole	Liczebność	33	22	50	38	20	163
	% w Staż_ służby	2,9%	2,7%	4,5%	5,9%	4,7%	
	% z Ogółem	,8%	,5%	1,2%	,9%	,5%	3,9%
Asertywność	Liczebność	49	40	63	21	22	195
	% w Staż_ służby	4,3%	4,9%	5,6%	3,2%	5,1%	
	% z Ogółem	1,2%	1,0%	1,5%	,5%	,5%	4,7%
Radzenie sobie ze stresem	Liczebność	88	70	104	56	39	357
	% w Staż_ służby	7,7%	8,6%	9,3%	8,6%	9,1%	
	% z Ogółem	2,1%	1,7%	2,5%	1,3%	,9%	8,6%
Sumiennosc, dokładność i dążenie do rezultatów	Liczebność	61	43	44	45	19	212
	% w Staż_ służby	5,4%	5,3%	3,9%	6,9%	4,4%	
	% z Ogółem	1,5%	1,0%	1,1%	1,1%	,5%	5,1%
	% z Ogółem	,5%	,3%	,2%	,1%	,1%	1,2%
Posługiwanie się bronią służbową	Liczebność	76	31	38	17	13	175
	% w Staż_ służby	6,7%	3,8%	3,4%	2,6%	3,0%	
	% z Ogółem	1,8%	,7%	,9%	,4%	,3%	4,2%
Znajomość przepisów i procedur	Liczebność	76	48	65	31	23	243
	% w Staż_ służby	6,7%	5,9%	5,8%	4,8%	5,4%	
	% z Ogółem	1,8%	1,2%	1,6%	,7%	,6%	5,9%
Samoobrona i stosowanie środków przymusu bezpośredniego	Liczebność	79	42	36	23	15	195
	% w Staż_ służby	6,9%	5,1%	3,2%	3,5%	3,5%	
	% z Ogółem	1,9%	1,0%	,9%	,6%	,4%	4,7%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań.

Podsumowanie

Służba Więzienna jest formacją, wobec której stawiane są zadania związane zarówno z zapewnieniem bezpieczeństwa, ochroną, jak i resocjalizacją osób przebywających w jednostkach penitencjarnych. Cele, które są stawiane tej formacji, wymagają posiadania szerokich umiejętności, a także kompetencji osobistych i zawodowych. W związku z tym niezbędne jest stałe i dopasowane do potrzeb kształcenie kadry więziennictwa. Taki kierunek kształcenia jest zgodny z postulowanymi przez europejskie instytucje sposobami kształtowania personelu penitencjarnego¹². Postulat ustawicznego uczenia się przez osoby dorosłe jest też stale podtrzymywany przez andragogów, którzy wskazują, że obecny charakter pracy, a także szybki rozwój technologii i wiedzy wymusza na pracownikach uzupełnianie wiedzy i dostosowywanie się do zmieniającego się środowiska¹³.

Przegląd systemu szkolenia dostępnego obecnie dla funkcjonariuszy Służby Więziennej pozwala stwierdzić, że dzięki zastosowanym szczeblom – szkoleniu wstępnemu, zawodowemu, specjalistycznemu oraz doskonaleniu zawodowemu – ma on charakter rozbudowany. W czasie realizowania poszczególnych szczebli funkcjonariusze zdobywają umiejętności praktyczne niezbędne do realizowania zadań służbowych, a także rozwijają kompetencje osobiste i zawodowe. Przeprowadzone badania potwierdzają zasadność postulowanego modelu kształcenia dorosłych i stałego poszerzania wiedzy przez personel więzienny. Funkcjonariusze zauważają deficyty w kompetencjach własnej grupy zawodowej. Wymieniają przy tym przede wszystkim niewystarczające umiejętności pracy w zespole, trudności z wykazywaniem się dyspozycyjnością, kulturą osobistą, brakiem wystarczającej znajomości przepisów oraz identyfikacją ze służbą. Podkreślają przy tym, że ważne byłoby organizowanie szkoleń dotyczących radzenia sobie ze stresem, dyspozycyjności, znajomości przepisów i procedur, rozwijaniu sumienności i skrupulatności oraz umiejętności związanych z używaniem środków przymusu bezpośredniego. Jak pokazują korelacje zgłaszanych przez funkcjonariuszy potrzeb

¹² Wzorcowe reguły minimalne Organizacji Narodów Zjednoczonych postępowania z więźniami (Reguły Mandeli), op. cit. Zalecenia Rec (2006)2 Komitetu Ministrów do państw członkowskich Rady Europy w sprawie Europejskich reguł więziennych, op. cit.

¹³ P. Alheit, *Podwójne oblicza całonocnego uczenia się: dwie analityczne perspektywy cichej rewolucji*, „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja” 2002, nr 2, s. 55-78.

E. Dębska, *Metodyka kształcenia zawodowego podstawą nowoczesnej edukacji dorosłych*, [w:] (red) R. Stawicki, *Dydaktyka zawodowa. Dylematy i wyzwania*, Wydział Wydawnictw i Poligrafii, Legionowo 2015.

dotyczących treści szkolenia z okresem pełnienia służby, uzasadnione jest dostosowywanie zakresu i tematyki szkoleń do stażu pracy grupy. Młodsza kadra wskazuje na potrzebę zdobywania umiejętności praktycznych głównie związanych z posługiwaniem się bronią, używaniem środków przymusu bezpośredniego, czy samoobroną. Z kolei kadra pełniąca służbę ponad 10 lat wskazuje przede wszystkim na potrzebę rozwijania umiejętności miękkich pozwalających nawiązywać właściwe relacje międzyludzkie oraz umożliwiających właściwe radzenie sobie ze stresem. Wreszcie potrzeby szkoleniowe różnią się w zależności od działu, w jakim pełnią służbę funkcjonariusze – w zależności od charakteru służby wskazują na potrzebę rozwijania umiejętności miękkich lub znajomości procedur. Funkcjonariusze działu ochrony, którzy stanowią dość dużą część personelu więziennego, pisząc o szkoleniach, wskazują na potrzebę szczególnie szkoleń z zakresu użycia środków przymusu bezpośredniego oraz konwojowania¹⁴.

Analiza wyników pokazuje różnicę w ocenie potrzeb szkoleniowych dla ogółu funkcjonariuszy a potrzeb szkoleniowych, które wskazywali funkcjonariusze, gdyby to oni sami mieli być uczestnikami szkolenia. Mianowicie, kiedy respondenci byli pytani o ogół funkcjonariuszy, to wskazywali, że deficytowymi kompetencjami jest radzenie sobie ze stresem, dyspozycyjność, znajomość procedur, a także sumienność. Kiedy z kolei byli pytani o szkolenia, które pozwoliłyby na rozwinięcie ich własnych umiejętności, to wskazywane było także radzenie sobie ze stresem, ale później przede wszystkim asertywności, budowania relacji i zarządzania czasem. Różnice te mogą wynikać ze zjawiska atrybucji¹⁵. Jest to zjawisko, w związku z którym przypisujemy jakiemuś podmiotowi pewne cechy. W odniesieniu do tego zjawiska przyczyny sytuacji często przypisujemy cechom danej osoby. Natomiast kiedy myślimy o sobie, przyczyny danego zdarzenia (przede wszystkim chodzi o zdarzenie negatywne) przypisujemy otoczeniu.

Biorąc pod uwagę analizę potrzeb szkoleniowych występujących w Służbie Więziennej oraz obecnie dostępne formy kształcenia, istotne wydaje się stałe monitorowanie potrzeb szkoleniowych funkcjonariuszy, a także dopasowywanie ich treści do wieku słuchaczy oraz działu, w jakim pełnią

¹⁴ Zob. także G. Kostyra, U. Staśkiewicz, *Szkolenia funkcjonariuszy Służby Więziennej – wnioski z badań ilościowych*, [w:] (red.) T. Kośmider, *Szkolenie funkcjonariuszy Służby Więziennej w zakresie użycia środków przymusu bezpośredniego. Wprowadzenie do problematyki*. Wydawnictwo Episteme, Warszawa 2020, s. 29-44.

¹⁵ F. Forsterling, *Atrybucje*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2005.

oni służbę. W odniesieniu do zjawiska atrybucji warto rozważyć wprowadzenie superwizji. Jest to forma kształcenia – „interwencja osoby starszej stopniem wobec osoby młodszej trudniącej się tą samą profesją. Jest to relacja oceniająca, trwająca w czasie, mająca na celu jednoczesne wspieranie zawodowe osoby mniej doświadczonej, monitorowanie jakości usług świadczonych na rzecz klienta, w której superwizor postrzegany jest jako osoba zezwalająca innym na dostęp do określonej profesji”¹⁶. Superwizja jest procesem, w czasie którego neutralna osoba posiadająca większe wykształcenie obserwuje i analizuje procesy pojawiające się pomiędzy pomagającym a podmiotem, wobec którego kierowana jest pomoc. Superwizja jest szczególnie istotna w pracy z innymi ludźmi i w zawodach społecznych, gdyż procesy emocjonalne pojawiające się między pomagającym a osobą, której się pomaga, mogą negatywnie wpływać na jakość usług. Jednocześnie superwizja jest istotnym elementem zmniejszania wypalenia zawodowego, gdyż dzięki wsparciu bardziej doświadczonej osoby można znaleźć lepsze sposoby rozwiązania trudnych sytuacji i poradzenia sobie z sytuacją zarówno w stosunku do współpracowników, podwładnych, a także grupy osób, którym udzielana jest pomoc.

¹⁶ J.M. Bernard, R.K., Goodyear, *Fundamentals of clinical supervision*, 3rd edit., Wydawnictwo Pearson, Allyn & Bacon, 2004.

Bibliografia

- Alheit P., *Podwójne oblicza całościowego uczenia się: dwie analityczne perspektywy cichej rewolucji*, „Terazniejszość – Człowiek – Edukacja” 2002, nr 2.
- Bernard J.M., Goodyear, R.K., *Fundamentals of clinical supervision*. 3rd Ed. Pearson, Allyn & Bacon, Boston 2004.
- Dębska E., *Metodyka kształcenia zawodowego podstawą nowoczesnej edukacji dorosłych*. [w:] (red) R. Stawicki, *Dydaktyka zawodowa. Dylematy i wyzwania*, Wydział Wydawnictw i Poligrafii, Legionowo 2015.
- Forsterling F., *Atrybucje*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2005.
- Król H., Ludwicyński A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006.
- Stoner J., Freeman E., Gilbert D., *Kierowanie*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2001.

Akty prawne:

- Ustawa z 6 czerwca 1997 r. – Kodeks Karny Wykonawczy (Dz.U. z 2021 r., poz. 53).
- Ustawa z z 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz.U. z 2021 r., poz. 1064).
- Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 17 października 2016 r. w sprawie sposobów ochrony jednostek organizacyjnych Służby Więziennej (Dz.U. 2016, poz. 1804).
- Wzorcowe reguły minimalne Organizacji Narodów Zjednoczonych postępowania z więźniami (Reguły Mandeli), przyjęte w Genewie w 1955 r. przez Pierwszy Kongres Narodów Zjednoczonych w sprawie zapobiegania przestępczości i postępowania ze sprawcami przestępstw i zaaprobowane przez Radę Gospodarczą i Społeczną w rezolucji 663 C (XXIV) z dnia 31 lipca 1957 r. oraz 2076 (LXII) z dnia 13 maja 1977 r.
- Zalecenia Rec (2006)2 Komitetu Ministrów do państw członkowskich Rady Europy w sprawie Europejskich reguł więziennych przyjęte przez Komitet Ministrów w dniu 11 stycznia 2006 r. na 952. posiedzeniu delegatów.