

BEATA MYDŁOWSKA

Uczelnia Społeczno-Medyczna w Warszawie

ORCID: 0000-0003-3235-1289

Doradztwo zawodowe dla osadzonych jako szansa na optymalną adaptację do funkcjonowania na wolności

Streszczenie. Rozdział przekonuje, że w dążeniu skazanych do podjęcia pracy i samodzielnego utrzymania się po wyjściu na wolność, readaptacja z asystentem daje o wiele większe szanse na realizację zamierzeń, niż pozostawienie byłego skazanego samemu sobie. Wprowadzenie stanowiska doradcy zawodowego dla więźniów, który pomoże nie tylko przygotować się odsiadującym wyrok do podjęcia pracy po odzyskaniu wolności, ale też skutecznie powrócić na rynek pracy, wymaga nie tylko profesjonalnego przygotowania doradcy, ale też dobrej współpracy zakładów karnych i różnych instytucji szeroko rozumianej pomocy społecznej w przeprowadzaniu kompleksowych działań na rzecz zdolności byłych osadzonych do podjęcia zatrudnienia.

Słowa kluczowe: doradztwo, szkolenia, resocjalizacja, praca dla więźniów

Career Counseling for Inmates as a Chance for Optimal Adaptation to Functioning in Freedom

Abstract. The article argues that in the aspirations of convicts to take up employment and support themselves after being released, assisted readaptation offers a much greater chance of achieving their intentions than leaving the former convict to his own devices. The introduction of a career counsellor position for prisoners, who will help those serving their sentences not only to prepare for employment after regaining freedom, but also to effectively return to the labour market, requires not only professional preparation of the counsellor, but also good cooperation between prisons and various institutions of broadly understood social assistance, in carrying out comprehensive activities for the ability of former convicts to take up employment.

Keywords: counseling, training, resocialization, work for prisoners

Wstęp

Skazani jako grupa społeczna z reguły charakteryzują się brakiem wykształconego tzw. nawyku pracy oraz nawyku nauki i wymagają nie tylko wsparcia w zakresie nabycia umiejętności zawodowych (przez realizację zajęć praktycznych opartych na wykonywaniu pracy), ale też w działaniach zapobiegających stygmatyzacji powodującej odrzucenie przez społeczeństwo oraz mobilizujących do odzwyczajania się od realiów więziennych, aby były więzień nie wrócił do środowisk przestępczych (Laurman-Jarząbek, Mazur 2014, s. 159). Wsparcie to ma duże znaczenie ze względu na fakt, że największą szansę na skuteczne przeciwdziałanie marginalizacji i wykluczeniu społecznemu osadzonych daje byłym osadzonym wykonywanie stałej pracy, która tak strukturyzuje życie człowieka, że wymusza poddanie się nowym regułom i stwarza możliwości przyjmowania akceptowalnych społecznie ról, takich jak np. rzetelny pracownik, uczciwy podatnik itp. Osadzeni jeszcze w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności powinni uzupełniać braki w zakresie formalnego wykształcenia, jak i deficyty w obszarze przygotowania zawodowego.

Stąd kluczowym zadaniem doradcy zawodowego w jednostce penitencjarnej jest przekonanie osadzonego, że warto jak najszybciej podjąć edukację (zgodnie z polskim ustawodawstwem wszyscy osadzeni przebywający w zakładach karnych i aresztach śledczych mają prawo do nauki), dzięki której zwiększy swój potencjał pozwalający znaleźć zatrudnienie po wyjściu na wolność. Jednocześnie konieczna jest praca nad jego świadomością w zakresie realnych problemów, przed którymi stanie i zmotywowanie go do aktywnej postawy w procesie doskonalenia swoich kwalifikacji. Wymaga to profesjonalnej diagnozy deficytów i wzmocnienia posiadanych kompetencji przydatnych do efektywnego, aktywnego radzenia sobie z tymi problemami oraz wypracowania planu osobistego rozwoju zarówno w czasie ostatniego etapu pobytu w więzieniu, jak i po wyjściu na wolność.

Rola doradcy w zakładach karnych

Wprowadzanie na rynek pracy osób, które doświadczają, bądź doświadczyły, odbywania kary pozbawienia wolności, to skomplikowany i dynamiczny proces, wymagający od doradcy zawodowego odpowiedniego doświadczenia i ciągłego dostosowywania swojej wiedzy do aktualnych realiów, systematyczności i otwartości na specyficzne potrzeby zarówno osadzonych, jak i pracodawców gotowych do zaryzykowania zatrudnienia osób karanych. Doradca zawodowy, znając lokalne potrzeby, musi dostosować swoje rekomendacje do uwarunkowań, w których funkcjonują jego klienci – musi umieć rozpoznać ich faktyczne predyspozycje i zainteresowania, być świadomy, jakie umiejętności i kompetencje mają znaczenie w kontekście możliwości ich doskonalenia lub nabycia przez osadzonych, przy umiejętnym skorelowaniu ich

z wymaganiami rynku i zasadami realizacji programów realizowanych w danym zakładzie karnym.

Doradca zawodowy, angażujący się w pomoc osadzonemu, pracuje w formie rozmów indywidualnych i zajęć grupowych. Fundamentem jego oddziaływania jest przygotowywanie ich do wzięcia odpowiedzialności za swoje życie i kształtowanie własnego rozwoju, wzmocnienie wiary we własne możliwości, dopiero potem wspieranie w wytyczaniu celów i planów działania. Pamiętając, że doradztwo zawodowe w zakładach karnych jest ważną częścią programu resocjalizacyjnego, doradca musi być świadomy, że jego udzielanie instrukcji, wskazówek, poleceń, sugerowanie dokonania konkretnego wyboru, wiąże się ze szczególnym ponoszeniem odpowiedzialności za minimalizowanie ryzyka powrotu do więzienia i stworzenie realnej szansy na znalezienie pracy po zakończeniu wyroku.

Osadzony pragnący dokonać zmiany w obszarze swojego życia niejednokrotnie doświadcza trudnej sytuacji decyzyjnej, aby podczas izolacji ukształtować własną, satysfakcjonującą drogę zawodową. Doradca może mu w tym jedynie pomóc na każdym etapie tego procesu. Musi zdobyć zaufanie osadzonego, aby ten zechciał powierzyć mu niezbędne elementy wiedzy o sobie, umożliwiające wspólne odkrywanie posiadanego potencjału zawodowego, a potem uporządkowanie i zrozumienie tej wiedzy w kontekście pomysłów odnoszących się do przyszłości zawodowej. Jest to gwarancją podjęcia działań pomocnych w stworzeniu konkretnego planu i zaangażowania w jego realizację.

Już w XX wieku programy resocjalizacyjne uwzględniały liczne elementy szeroko pojmowanego doradztwa zawodowego. Działalność ta znacznie rozszerzyła się po roku 2005. Wyniki kontroli NIK pokazują (NIK 2024, s. 20), że corocznie dyrektorzy Okręgowych Inspektoratów Służby Więziennej od wielu lat zwracali się do podległych zakładów karnych o wskazanie rodzajów cykli szkoleniowych planowanych do realizacji z zaznaczeniem, że wybór przedmiotu cyklu szkoleniowego powinien uwzględniać:

- potrzeby poszczególnych jednostek penitencjarnych angażujących się w zatrudnienie osadzonych,
- potrzeby regionalnych rynków pracy,
- potrzeby przedsiębiorców oraz instytucji gospodarki budżetowej,
- realizację priorytetowych profili zawodowych, wskazanych w przekazywanej zakładom karnym koncepcji implementacji.

Działania dotyczące identyfikacji potrzeb szkoleniowych obejmowały ogólnodostępne opracowania wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy, np. tzw. barometr zawodów deficytowych. W wielu jednostkach, np. w Chełmie, w latach 2016–2020, organizowano systematyczne spotkania z doradcami zawodowymi z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, poświęcone udzielaniu aktualnych informacji o dostępności pracy w zawodach deficytowych. Dyrektorzy wielu zakładów karnych inicjowali dla osadzonych, którzy ukończyli odpowiednie szkolenia, współpracę z podmiotami

dotychczas zatrudniającymi osadzonych. Na przykład w Sierakowie Śląskim dzięki zaangażowaniu doradców zawodowych zorganizowano cykl szkoleń dla zainteresowanych pracą w zawodzie operatora maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych – zatrudnienie gwarantował Gekoplast w Krupskim Młynie. Podobnie było w Kluczborku, gdzie pracę mogli znaleźć w firmie Athletic sp. z o. o. ci osadzeni, którzy skończyli kurs dla operatorów wózków jezdniowych z napędem silnikowym. Początkowo skromna współpraca zaowocowała rozszerzeniem jej (w maju 2024 roku firma Elastomer Service, działająca w branży budowlanej, zatrudniła w wybudowanej na terenie zakładu hali ponad 50 osadzonych przy klejeniu uszczelek) (Patrzykowski, Makowski 2025).

Zakłady karne radzą sobie z realizacją zadań doradczych na różne sposoby. Organizują współpracę z doradcami – pracownikami Powiatowych Urzędów Pracy, korzystają z pomocy doradców zawodowych z Ochotniczych Hufców Pracy, ale też uznają, że etatowi pracownicy służby więziennej mogą pełnić taką funkcję. W latach 2021–2024 w 15 jednostkach w Polsce utworzono dodatkowy etat dla doradcy zawodowego, przygotowującego skazanych indywidualnie do określenia ścieżki rozwoju zawodowego (Bosakowska 2009, s. 4). W Zakładzie Karnym w Garbalinie penitencjarny doradca zawodowy informuje osadzonych o zajęciach indywidualnych i grupowych przez radiowęzeł albo za pomocą informacji umieszczanych na tablicy ogłoszeń. Chętni zgłaszają się do wychowawców, którzy ustalają termin typowej rozmowy doradczej, po której są kierowani na warsztaty, czyli zajęcia grupowe. Uczą się na nich np. pisania dokumentów aplikacyjnych, jak przygotować się do autoprezentacji, jak założyć działalność gospodarczą, skąd zdobyć na nią pieniądze, jakie są wymogi ZUS itd. Następnie razem z doradcą mogą opracować indywidualny plan kariery, określający, jakie należy podjąć działania, żeby osiągnąć swój cel (Bosakowska 2009, s. 4).

W Nowym Sączu, w listopadzie 2014 roku, aby ułatwić opuszczającym zakład karny korzystanie z doradztwa zawodowego, powołano na podstawie trójstronnego porozumienia (między Stowarzyszeniem „Sursum Corda”, Sądem Okręgowym i Zakładem Karnym w Nowym Sączu) Centrum Pomocy Osobom Opuszczającym Zakłady Karne i Ich Rodzinom przy Stowarzyszeniu „Sursum Corda” (SW 2025e). Dyżurujący tam doradcy uczą, jak zastosować różne techniki poszukiwania pracy, porównać swoje mocne strony z możliwościami rynku pracy, udoskonalić swoje umiejętności podejmowania decyzji.

W praktyce doradztwo zawodowe w zakładach karnych sprowadza się do:

- poprawy funkcjonowania psychospołecznego osób skazanych,
- odbudowy pozytywnego systemu wartości, wyzwiania chęci bycia użytecznym społecznie,
- obniżania lęku przed powrotem na wolność,
- kształtowania takich cech jak: odpowiedzialność, cierpliwość, systematyczność,
- wyrabiania nawyku pracy,

- motywowania do zdobywania nowych kwalifikacji oraz świadomego i aktywnego podejścia do własnej przyszłości zawodowej,
- kształtowania społecznie akceptowanych sposobów spędzania czasu,
- przełamywania psychicznych barier wynikających z uwarunkowań związanych z czasem izolacji i monotonii życia,
- stwarzania możliwości przeżywania samoakceptacji i sukcesu zawodowego,
- zwiększania szans na znalezienie zatrudnienia po opuszczeniu więzienia.

Prawdziwym sukcesem doradcy zawodowego, pracującego w warunkach penitencjarnych, jest zapoznanie skazanych z instytucjami rządowymi i pozarządowymi, których celem jest aktywizacja zawodowa opuszczających zakład karny, określenie celów i preferencji zawodowych osadzonego i przygotowanie go do samodzielnego i efektywnego poszukiwania pracy oraz nauczanie sposobów zdobywania informacji o ofertach pracy, np. w mediach lokalnych, nauczanie skutecznych form komunikacji świadczących o umiejętnościach interpersonalnych i związanych z koniecznością korzystania z nowoczesnych technologii informacyjnych. Ważne, aby doradca pamiętał o istotnej roli rozwijania umiejętności społecznych, tzw. stwarzania możliwości sprawdzania „siebie w świecie”, o pomaganiu osadzonemu w rozwijaniu umiejętności konstruowania karier oraz uczenia się na własnych błędach. Cenne mogą być rozmowy doradcze ukierunkowane na zdobywanie danych o rzeczywistości, w jakiej osadzony funkcjonuje, pozwalających na określenie własnego potencjału i zasobów zawodowych, a także możliwości ich wykorzystania oraz doskonalenia. Doradca pełni w ten sposób rolę swoistego lustra, stwarzając zwłaszcza wychodzącym na wolność okazję do zobaczenia siebie w różnych kontekstach funkcjonowania na rynku pracy, zidentyfikowania swoich możliwości i ograniczeń oraz zaakceptowania swojego stanu psychicznego i sytuacji społecznej, aby przyjąć odpowiedzialność za siebie i wszystko, co się dzieje w ich życiu (Minta 2009). Duże znaczenie ma tu taktowne, ale szczere przekazywanie informacji zwrotnych na temat tego, jak dana osoba jest postrzegana przez otoczenie, szczególnie w sytuacji, gdy jej niektóre cechy mogą utrudniać znalezienie pracy.

Jednostki penitencjarne, zwłaszcza te, do których trafiają młodociani, są często wspierane przez doradców zawodowych działających w ramach fundacji zajmujących się aktywizacją społeczną i zawodową osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Doradcy zawodowi potrafią czasem oddziaływać w niekonwencjonalny sposób, znacząco odbiegając od stereotypowych standardów. Przykładem może być tutaj propozycja lubelskiego Stowarzyszenia Postis, współpracującego z Aresztem Śledczym, Powiatowym Urzędem Pracy czy Polskim Towarzystwem Ekonomicznym (PTE) oraz Zakładem Doskonalenia Zawodowego i Doradztwa Ekonomicznego i innymi instytucjami np. w ramach programu *Nowa droga*, mającego na celu poprawę sytuacji młodocianych skazanych i ułatwienie im wejścia na rynek pracy po opuszczeniu zakładów karnych (Chmura i in. 2014). Jedną z ciekawszych innowacji jest tu proponowana wędrownka po górach z resocjalizatorem – doradcą

w ramach różnych modułów szkoleniowych, np. *Razem na górskim szlaku*, którego celem jest nauczanie się orientacji w górach – poznanie podstaw terenoznawstwa, metod nawigacji w górach wysokich z wykorzystaniem mapy, kompasu i GPS, zasad udziału w akcjach ratunkowych – zachowania w sytuacji usłyszenia sygnału pomocy, współpracy z ratownictwem powietrznym itd. (Chmura i in. 2014, s. 233). Efektem tego działania jest 5-miesięczna praktyka zawodowa, a po niej zatrudnienie na rok w ramach zatrudnienia wspieranego, współfinansowanego przez Urząd Pracy. Gwarantem skutecznej realizacji programu jest zdobycie odpowiednich środków finansowych – duża ich część pochodzi z dotacji unijnych.

Projekty unijne jako szansa na rozwój doradztwa zawodowego dla osadzonych

Społeczne zainteresowanie skutecznym powrotem skazanych na rynek pracy przyczyniło się do tego, że na początku XXI wieku do wielu europejskich zakładów karnych, w tym polskich, skierowano środki unijne przeznaczone na naukę aktywnego poszukiwania pracy oraz przygotowania do wykonywania różnych zawodów. Było to także odpowiedzią na wymogi unijnych priorytetów polityki penitencjarnej, związanych z przygotowaniem więźniów do prowadzenia społecznie odpowiedzialnego życia po zwolnieniu, jeszcze na etapie odbywania przez nich kary (Szczygieł 2011, s. 221–224). Kobietom proponowano głównie naukę szycia albo zdobycie umiejętności potrzebnych do wykonywania zawodów związanych z gastronomią, np. cukiernika. Na przykład w latach 2005–2008 Zakład Karny nr 1 w Grudziądzu realizował projekt „Nowa droga dla byłych więźniów”, w czasie którego przeszkolono 40 kobiet w zawodach cukiernik i kosmetyczka. Przedsięwzięcie to realizowano w ramach Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL¹ i współfinansowano ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Wzrost aktywności pracowniczej i społecznej więźniów oraz zwiększenie ich zdolności do zatrudnienia dzięki środkom finansowym pochodzącym z dotacji unijnych w znaczący sposób odnotowano w Polsce już w roku 2021. Raport z kontroli NIK, opublikowany 15 czerwca 2021 roku, oceniający efektywność realizacji projektu

¹ W ramach programu EQUAL powstało partnerstwo (koalicja) „Powrót do wolności”. Celem projektu realizowanego od lipca 2005 roku do września 2007 roku było wypracowanie modelu aktywizacji zawodowej więźniów. Utworzono m.in. poradnię rodzinną (bezpłatna pomoc profesjonalistów dla byłych więźniów i ich rodzin – prawnika, mediatora, psychologa, pedagoga) oraz zorganizowano warsztaty i programy typu: „Anioł Stróż”, „Świadectwa” czy „Skazani na... sukces na rynku pracy”, w którym byłym więźniom oferowane są bezpłatne szkolenia aktywizacyjno-zawodowe: indywidualne konsultacje z doradcą zawodowym, warsztaty aktywizacji zawodowej, szkolenia zawodowe dostosowane do potrzeb i umiejętności beneficjenta (zakończzone uzyskaniem certyfikatu), szkolenia komputerowe oraz pomoc doradcy zawodowego w uzyskaniu zatrudnienia (Banerski i in. 2011).

Podniesienie kwalifikacji zawodowych więźniów w celu ich powrotu na rynek pracy po zakończeniu odbywania kary pozbawienia wolności, prezentuje dane o przeszkoleniu do końca 2019 roku 39 160 osadzonych, w ramach 3269 szkoleń. W efekcie zatrudnienie znalazło 28 171 osadzonych (NIK, 2021). Kontrola NIK w sposób szczegółowy objęła wtedy 142 szkolenia, a wśród nich najwięcej (55,6%) dotyczyło zawodów ogólnobudowlanych (79), w tym technologa wykończenia wnętrz (24), brukarza (19) oraz malarza (13), a następnie: specjaliści w zakresie architektury krajobrazu, np. ogrodnika (9), spawacza, kucharza (8), tapicera (7), elektryka lub monter sieci elektrycznych (6) oraz opiekuna osób starszych, przewlekle chorych i niepełnosprawnych (6) (NIK 2021, s. 22).

Zwrócenie uwagi na rolę kompetentnych doradców zawodowych było konsekwencją uwag i zastrzeżeń NIK co do wyboru organizatorów szkoleń oraz pełnienia nadzoru nad ich realizacją w odniesieniu do zagwarantowania obecności zarówno osadzonych, jak i wykładowców w pełnym wymiarze czasu, przewidzianym w harmonogramach zajęć mających zapewnić skuteczność działań. Stwierdzono braki w zakresie zapewnienia potencjału kadrowo-organizacyjnego, co stało się istotną przesłanką do modyfikacji podobnych działań w kolejnym projekcie – rozpoczętym w 2021 roku: *Kompleksowe działania szkoleniowo-aktywizacyjne mające na celu przygotowanie osób odbywających karę pozbawienia wolności do skutecznego powrotu na rynek pracy i do społeczeństwa*, którego fundamentem stały się indywidualne zajęcia z doradcami zawodowymi, przygotowanymi do rzetelnego zdefiniowania deficytów w zakresie kompetencji zawodowych, zidentyfikowania motywatorów osadzonych do podjęcia zatrudnienia i opracowania indywidualnych planów rozwoju zawodowego. Sposób realizacji tego programu można było zaobserwować np. w Areszcie Śledczym w Warszawie-Grochowie, gdzie w dniach 21–28 lutego 2025 roku grupa skazanych kobiet wzięła udział w zajęciach z doradcą zawodowym, obejmujących: naukę autoprezentacji, przygotowanie i przeprowadzenie rozmowy kwalifikacyjnej, efektywne metody poszukiwania pracy, przygotowanie nowoczesnych dokumentów aplikacyjnych czy założenie własnej działalności gospodarczej (Chotkowska 2025).

Wyrazem dostrzeżenia konieczności zapewnienia skazanym systematycznego wsparcia ze strony doradców zawodowych są programy unijne, dzięki którym od roku 2021 na stronach internetowych **Okręgowych Inspektoratów Służby Więziennej można znaleźć ogłoszenia rozpoczynające postępowanie kwalifikacyjne na stanowisko pracownika cywilnego (urzędnika państwowego) inspektora-starszego specjalisty ds. doradztwa zawodowego**. Na przykład w Poznaniu na 2 etaty z zaznaczeniem, że przewidywana liczba osób do przyjęcia to 4 (po pół etatu w zakładach karnych w: Potulicach, Gębarzewie, Rawiczu, Krzywańcu) i że jest to działanie w ramach projektu pn. „Kompleksowe działania szkoleniowo-aktywizacyjne mające na celu przygotowanie osób odbywających karę pozbawienia wolności do skutecznego powrotu na rynek pracy i do społeczeństwa po zakończeniu odbywania kary pozbawienia wolności” w ramach Programu Fundusze Europej-

skie dla Rozwoju Społecznego (2021–2027 FERS). Osoby te są zatrudniane na czas określony do 31.12.2028 roku (SW 2025a). Zadania, z którymi mierzą się chętni do wykonywania tej pracy (w bezpośrednim kontakcie z osobami pozbawionymi wolności), to różnego rodzaju zajęcia aktywizacyjne, opracowanie indywidualnych planów działania w jednostkach penitencjarnych, a równolegle z nimi organizowanie zajęć pozwalających na nabycie kompetencji miękkich, niezbędnych do poruszania się na rynku pracy. Zasadniczo od kandydata na doradcę zawodowego w jednostce penitencjarnej wymaga się ukończenia studiów wyższych I lub II stopnia na takich kierunkach, jak: pedagogika, psychologia, praca socjalna i inne, umożliwiające wykonywanie zadań w charakterze doradcy zawodowego. Uwzględnia się też ukończone studia podyplomowe lub kursy uzupełniające z zakresu doradztwa zawodowego. Oczywiście podczas rekrutacji osoba zainteresowana tym stanowiskiem musi wykazać się wiedzą z zakresu poradnictwa zawodowego, znajomością obowiązujących procedur administracyjnych, prawa pracy, problematyki rynku pracy, umiejętnościami stosowania ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz aktów normatywnych tej ustawy i wiedzą z zakresu przepisów prawa normujących zasady poradnictwa zawodowego (SW 2025a). Według Stefana M. Kwiatkowskiego doradca zawodowy powinien charakteryzować się nie tylko odpowiednią wiedzą zawodową, ale przede wszystkim takimi cechami osobowości, które wskazują na umiejętności interpersonalne (Kwiatkowski 2020, s. 196), niezbędne w pracy z osadzonymi. Zdaniem tego Autora z punktu widzenia skuteczności procesu doradztwa skierowanego do osadzonych najbardziej pożądanym stylem działania jest doradztwo liberalno-dialogowe, akcentujące podmiotowość osoby osadzonej. Istotne także jest zwrócenie uwagi na konieczność wprowadzenia doradcy zawodowego jako mentora osadzonego w zakresie różnorodnych uwarunkowań występujących w procesie pracy, który mógłby być przewodnikiem na rynku pracy. Potrzebne jest przygotowanie byłego osadzonego do nieprzewidywalnych zmian organizacyjnych i technologicznych występujących w gospodarce. Ważna jest również umiejętność przeciwdziałania stygmatyzacji osadzonych oraz ich wykluczeniu społecznemu. Istotne jest także aktywne funkcjonowanie doradcy/mentora w warunkach społecznych – relacje z instytucjami rynku pracy (między innymi z urzędami pracy) oraz lokalnymi pracodawcami (Mydlowska 2023, s. 419–420).

Należy zauważyć, że nie jest to pierwsza inicjatywa związana z realizacją programu indywidualizacji wsparcia w obszarze przygotowania doradcy zawodowego do podjęcia aktywności zawodowej, kierowanego do osób pozbawionych wolności. Takim doświadczeniem był pilotażowy projekt *Penitencjarny doradca zawodowy*, realizowany w Poddziałaniu 1.3.4 „Centralny Zarząd Służby Więziennej – projekty systemowe” Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013². To właśnie

² Centralny Zarząd Służby Więziennej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki realizował w tamtym czasie cztery projekty współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego: Podniesienie kwalifikacji zawodowych funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej

w tamtych latach starano się stworzyć skuteczne narzędzia do wykorzystywania w procesie wychowawczym, w codziennej pracy z osobami odbywającymi karę pozbawienia wolności. Ich zastosowanie miało odnosić się między innymi do takich działań jak opiniowanie okresowe, indywidualne programy oddziaływania itp., które były realizowane pod nadzorem Komisji Penitencjarnych. Komisje te na podstawie danych na temat postępów resocjalizacyjnych osadzonego miały decydować o zakwalifikowaniu danej osoby do wzięcia udziału w projekcie. Dodatkowym argumentem były dokumenty osadzonych zawierające informacje nt. predyspozycji zawodowych osadzonych do wykonywania określonych zawodów, posiadanych kwalifikacji i predyspozycji. Dopiero potem uczestnicy projektu mogli zostać objęci działaniami z zakresu podnoszenia tzw. miękkich kompetencji zawodowych przy ewentualnym zaangażowaniu doradców zawodowych zatrudnionych w powiatowych urzędach pracy, mieć zapewnioną pomoc w tworzeniu indywidualnych planów rozwoju zawodowego, co poprzedzały zajęcia umożliwiające nabycie kompetencji miękkich, niezbędnych do poruszania się na rynku pracy, obejmujących np.: radzenie sobie z negatywnymi emocjami, autoprezentację, adekwatną samoocenę, zdolność racjonalnego gospodarowania czasem, motywację do pracy, sposoby poszukiwania pracy, sztukę rozmowy i spokojnego argumentowania, prowadzenie rozmów z potencjalnymi pracodawcami, przygotowywanie dokumentów służących podjęciu pracy, zarządzania budżetem itp. (Iwanowska 2013, s. 41 i n.).

Opracowanie wspomnianych wyżej planów najczęściej powierzano podmiotom zewnętrznym, dysponującym udokumentowanym potencjałem i doświadczeniem w prowadzeniu aktywizacji zawodowej. Standardy opracowań musiały uwzględniać wymogi określone przez Służbę Więzienną oraz doświadczenia zdobyte przy realizacji projektu pn. „Penitencjarny doradca zawodowy”, który przewidywał również szkolenia o charakterze zawodowym w kontekście potrzeb rynku pracy, tzw. zielonych kompetencji, ułatwiających zdobycie prostej pracy wymagającej niskich kwalifikacji w obszarach, które są ważne z punktu widzenia transformacji ekologicznej itd. W ramach współpracy jednostek penitencjarnych z powiatowymi urzędami pracy w zakresie doradztwa zawodowego program przyczyniał się do spersonalizowania ofert oddziaływań readaptacyjnych adresowanych do osób odbywających karę pozbawienia wolności, a także oddziaływał w obszarze prognoz dotyczących popytu na konkretne zawody. Biorący udział w szkoleniach otrzymywali stosowne zaświadczenia lub certyfikaty określone przez normy prawne regulujące obszar szkolenia zawodowego osób dorosłych (Sadownik 2012, s. 19 i n.). W ramach tego projektu doradcy zawodowi prowadzili szkolenia o charakterze zawodowym

realizujących zadania związane z przywieziennymi Klubami Pracy, Penitencjarny doradca zawodowy, Cykl szkoleniowo-aktywizacyjny służący podniesieniu kwalifikacji zawodowych osób pozbawionych wolności oraz przygotowaniu ich do powrotu na rynek pracy po zakończeniu odbywania kary pozbawienia wolności, Aktywizacja społeczno-zawodowa skazanych niepełnosprawnych oraz osób skazanych na karę pozbawienia wolności na podstawie art. 209 § 1 i art. 207 § 1 Kodeksu karnego (SW, 2025b).

z zakresu przeciwdziałania wykluczeniu cyfrowemu, aktywizacji zawodowej oraz umiejętności społecznych.

Duże znaczenie dla rozwoju doradztwa w jednostkach penitencjarnych miał projekt „Podniesienie kwalifikacji zawodowych więźniów w celu ich powrotu na rynek pracy po zakończeniu odbywania kary pozbawienia wolności”, realizowany przez więziennictwo w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014–2020. Doradcy prowadzący w jego ramach szkolenia dążyli do osiągnięcia wzrostu aktywności zawodowej i społecznej powierzonych im osadzonych oraz do zwiększenia ich zdolności do zatrudnienia po wyjściu na wolność. Zdobywanie w ten sposób nowych umiejętności zawodowych to szansa na wyjście z obszaru szczególnie zagrożonego wykluczeniem społecznym i na odnalezienie się na rynku pracy po opuszczeniu zakładu karnego (SW 2025f).

Przykładem skuteczności działań doradców w ramach powyższego projektu jest Zakład Karny w Barczewie, który zorganizował dziesięć kursów przyuczających do zawodów dla osadzonych odbywających karę pozbawienia wolności w Oddziale Zewnętrznym w Kikicach oraz w Zakładzie Karnym w Barczewie. Wiedzę teoretyczną i praktyczne umiejętności w obszarze związanym z gastronomią, budownictwem i ogrodnictwem zdobyło 115 skazanych, 35 ukończyło kurs *technologa robót wykończeniowych o specjalności malarz-szpachlarz* wraz z elementami aktywizacji zawodowej i szkoleniem z zakresu pierwszej pomocy, 24 skazanych kurs *kucharza małej gastronomii* wraz z elementami aktywizacji zawodowej i szkoleniem z zakresu pierwszej pomocy, 22 osadzonych ukończyło z wynikiem pozytywnym kurs *ogrodnika* wraz z elementami aktywizacji zawodowej i szkoleniem z zakresu pierwszej pomocy, 12 osadzonych ukończyło kurs *technologa robót wykończeniowych o specjalności termomodernizacja budynków* wraz z elementami aktywizacji zawodowej i szkoleniem z zakresu pierwszej pomocy, 11 ukończyło kurs *technologa robót wykończeniowych w specjalności malarz-glazurnik* wraz z elementami aktywizacji zawodowej i szkoleniem z zakresu pierwszej pomocy, również 11 ukończyło kurs *instalatora sieci teletechnicznych* wraz z elementami aktywizacji zawodowej i szkoleniem z zakresu pierwszej pomocy. Wszyscy otrzymali zaświadczenia ukończenia kursu oraz certyfikaty potwierdzające udział w kursach.

W tym samym roku i w ramach tego samego projektu dzięki poradnictwu prowadzonemu przez doradców zawodowych w Zakładzie Karnym w Nowogardzie odbyło się dwanaście cykli szkoleń w takich zawodach, jak: kelner, kucharz, hydraulik, pomocniczy robotnik konserwacji terenów zielonych, tapicer, stolarz, szewc. Zaś w Oddziale Zewnętrznym w Płotach przeprowadzono kursy dla 133 osób zainteresowanych zawodami: kucharz z elementami obróbki owoców morza, pomocniczy robotnik konserwacji terenów zielonych, konserwator powierzchni płaskich, stolarz – osiągnięto przy tym wskaźnik zatrudnienia na poziomie 72%. Z kolei w Zakładzie Karnym w Gdańsku dzięki funduszom unijnym doradca zawodowy zorganizował szkolenia w takich zawodach, jak: kucharz, malarz budowlany, malarz-glazurnik,

brukarz, monter sieci elektroenergetycznych do 1 KV czy pracownik robót wykończeniowych (Sońtko 2021).

Od 2024 roku Okręgowy Inspektorat Służby Więziennej (OISW) w Łodzi, rozpoczynając realizację projektu pn. „Kompleksowe działania szkoleniowo-aktywizacyjne mające na celu przygotowanie osób odbywających karę pozbawienia wolności do skutecznego powrotu na rynek pracy i do społeczeństwa”, zaangażował doradców zawodowych do przygotowywania osób odbywających karę pozbawienia wolności do skutecznego powrotu na rynek pracy i do społeczeństwa po zakończeniu odbywania kary. Jednostki penitencjarne OISW w Łodzi, które biorą udział w projekcie, to: Areszt Śledczy w Łodzi, Zakład Karny nr 1 w Łodzi, Zakład Karny w Garbalinie, Zakład Karny w Łowiczu, Areszt Śledczy w Piotrkowie Trybunalskim, Zakład Karny w Sieradzu, Zakład Karny w Kluczborku.

Projekt ma być realizowany do 2028 roku i według zamierzeń organizacyjnych obejmie działaniami aktywizacyjnymi około 50 400 osadzonych – kobiet i mężczyzn, którym pozostało nie więcej niż 3 lata do odbycia kary pozbawienia wolności lub nie dłużej niż 3 lata do nabycia uprawnień do ubiegania się o warunkowe przedterminowe zwolnienie, posiadających pozytywną opinię w zakresie możliwości udziału w projekcie wydaną przez Komisję Penitencjarną. Doradcy zatrudnieni w ramach projektu w pierwszej kolejności obejmują opieką skazanych nieposiadających żadnego wykształcenia zawodowego lub mających dużą przerwę w wykonywaniu wyuczonego zawodu oraz skazanych niepełnosprawnych. Następnie wsparciem objęci zostaną również skazani posiadający wykształcenie zawodowe, średnie lub wyższe (SW 2025d).

Realizacja przewidzianych projektem działań jest związana ze stworzeniem 22 etatów dla doradców zawodowych (2 etaty w każdym okręgowym inspektoracie SW) oraz wsparciem ze strony podmiotów zewnętrznych (np. firm szkoleniowych specjalizujących się w doradztwie zawodowym). Ułatwieniem w działaniach prowadzonych przez doradców będzie tworzenie pracowni komputerowych, pomagających w podnoszeniu kompetencji cyfrowych i zapobieganiu wykluczeniu cyfrowemu osób osadzonych. Sale komputerowe zostaną utworzone w OISW w Łodzi w następujących jednostkach penitencjarnych: ZK Łowicz, ZK Garbalin, ZK nr 1 w Łodzi (SW 2025d).

W tym samym projekcie wzięły udział również inne jednostki penitencjarne. Na przykład we Włocławku największą wagę przywiązuje się do indywidualnych konsultacji, których priorytetem jest diagnozowanie predyspozycji zawodowych osadzonych oraz opracowanie ścieżki ich rozwoju w kontekście ułatwienia im po odbyciu kary znalezienia swojego miejsca na rynku pracy. Po skupieniu się na poradnictwie oraz szczegółowej analizie umiejętności osadzonego i jego możliwości zawodowych dochodzi do półtoragodzinnej rozmowy, podczas której doradca zawodowy tworzy dla każdego uczestnika indywidualny plan rozwoju, który ma być drogowskazem na przyszłość (SW 2025c).

Podsumowanie

Doradcy zawodowi w jednostkach penitencjarnych odgrywają dużą rolę w życiu osób odbywających karę pozbawienia wolności, zwłaszcza że prawie połowa skazanych posiada wykształcenie zaledwie podstawowe lub gimnazjalne, co stawia ich w złej pozycji na rynku pracy (Kulik 2022, s. 115). Każda jednostka sama rozstrzyga, czy ma możliwość zatrudnienia doradcy na etacie, czy będzie bazowała na współpracy z powiatowymi urzędami pracy w zakresie poszerzenia oraz spersonalizowania oferty oddziaływań readaptacyjnych, adresowanych do osadzonych zainteresowanych pozyskiwaniem informacji na temat potrzeb lokalnych rynków pracy i możliwości takiego doskonalenia zawodowego, aby skutecznie przygotować ich do uczciwej pracy po wyjściu na wolność. Warto pamiętać, że każda forma doradztwa zawodowego musi być kształtowana na bazie działań sprawiających, że **to osadzony znajduje się w centrum porady oraz to on sam poszukuje rozwiązań i podejmuje decyzje**.

Doradztwo zawodowe dla osób osadzonych to nie tylko narzędzie pomocne w planowaniu kariery po odbyciu kary, ale przede wszystkim **kluczowy element wspierający proces reintegracji społecznej**. W obliczu rosnących wyzwań związanych z marginalizacją, recydywą i brakiem perspektyw zawodowych po opuszczeniu zakładu karnego, dobrze zaplanowane i konsekwentnie realizowane działania doradcze stają się fundamentem skutecznej readaptacji.

Osoby pozbawione wolności często zmagają się z wieloma barierami: niskim wykształceniem, brakiem doświadczenia zawodowego, obniżonym poczuciem własnej wartości oraz silnym piętnem społecznym. W takich warunkach samodzielne odnalezienie się na rynku pracy jest niezwykle trudne. **Doradca zawodowy staje się wówczas przewodnikiem, motywatorem i łącznikiem między światem zamkniętym a otwartym**, między izolacją a społeczeństwem, które wymaga konkretnych kompetencji i umiejętności adaptacyjnych.

Dlatego wydaje się ważne, aby **włączyć doradztwo zawodowe w ramy instytucjonalnej resocjalizacji** jako nieodzownego komponentu działań penitencjarnych – nie jako dodatku, lecz jako stałego i integralnego elementu wsparcia osadzonych. Istotne jest także **zacieśnianie współpracy między służbą więzienną a lokalnymi instytucjami rynku pracy**, takimi jak urzędy pracy, centra aktywizacji zawodowej czy fundacje, które mogą pomóc w tworzeniu realnych ścieżek zatrudnienia, oraz **stworzenie systemu wsparcia pomostowego** dla osób opuszczających zakłady karne – obejmującego nie tylko doradztwo, ale też mentoring, pomoc w znalezieniu pracy, mieszkania czy uregulowaniu spraw formalno-prawnych. Warto **inwestować w edukację i rozwój kompetencji osadzonych** nie tylko w zakresie twardych kwalifikacji zawodowych, ale też umiejętności miękkich, tak potrzebnych w miejscu pracy i relacjach społecznych, ale także należy **przełamywać społeczne stereotypy**

i budować kulturę drugiej szansy, w której człowiek nie jest definiowany przez swoją przeszłość, ale przez gotowość do zmiany i potencjał rozwojowy.

Należy pamiętać, że doradztwo zawodowe w środowisku penitencjarnym nie jest luksusem, ale **koniecznością**, jeśli chcemy skutecznie przeciwdziałać wykluczeniu, ubóstwu i recydywie. Wsparcie w odkrywaniu nowej ścieżki życiowej i zawodowej dla osadzonych może być początkiem realnej zmiany – zarówno dla nich samych, jak i dla całego społeczeństwa.

BIBLIOGRAFIA

- Chmura R., Drożyński Z. i in. (red. zbior.) 2014, *Nowa Droga – innowacyjny model współpracy z przedsiębiorstwami w zakresie aktywizacji zawodowej i społecznej młodocianych więźniów*, Lublin.
- Iwanowska A. (2013), *Przygotowanie skazanych do życia na wolności w trybie art. 164 k.k.w.*, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa.
- Kulik P. (2022), *Edukacja osadzonych w polskich zakładach karnych i aresztach śledczych*, „Kra-kowskie Studia Małopolskie”, nr 4(36).
- Kwiatkowski S.M. (2020), *Nowoczesne doradztwo w szkołach: predyspozycje uczniów a ich przyszłość zawodowa*, w: *Kompetencje przyszłości*, S.M. Kwiatkowski (red.), Warszawa, s. 190–204.
- Laurman-Jarząbek E., Mazur E. (2014), *Zadania readaptacyjne wobec skazanych odbywających wieloletnią karę pozbawienia wolności*, w: *Konteksty resocjalizacji i readaptacji społecznej*, J. Kusztal, K. Kmieciak-Jusięga (red.), Kraków.
- Minta J., (2009), *Poradnictwo światem uczenia się w perspektywie wybranych koncepcji andragogicznych*, w: *Poradownawstwo – kontynuacja dyskursu*, A. Kargulowa (red.), Warszawa.
- Mydlowska B. (2023), *Satysfakcja z pracy osadzonych w polskich zakładach karnych jako zasad-niczy determinant skutecznego procesu resocjalizacji*, Lublin.
- Szczygieł G. (2011), *Rekomendacja 1741(2006) Zgromadzenia Parlamentarnego Rady Europy o społecznej reintegracji skazanych*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego”, nr 72/73, s. 221–224.

Netografia

- Banerski G. i in. (2011), „Zmiana na lepsze” Raport z realizacji projektu „Proces aktywizacji za-wodowej i społecznej byłych więźniów”, pobrano z: [dostęp: 12.02.2025].
- Bosakowska J. (2009), *Unia wchodzi do więzienia*. Polska Izba Firm Szkoleniowych, pobrano z: [dostęp: 14.02.2025].
- Chotkowska M. (2025), *Aktywizacja zawodowa osadzonych w ramach projektu FERS*, [dostęp: 02.03.2025].
- NIK (2021), *o resocjalizacji więźniów poprzez aktywizację zawodową*, pobrano z: [dostęp: 12.02.2025].
- NIK (2024), *Resocjalizacja osób pozbawionych wolności poprzez aktywizację zawodową. Informacja o wynikach kontroli*, pobrano z: [dostęp: 20.02.2025].
- Patrzykowski P., Makowski D. (2025), „Praca dla więźniów” w Zakładzie Karnym w Sierakowie Śląskim, pobrano z: [dostęp: 14.02.2025].

- Sadownik W. (2012), *Raport Krajowego Mechanizmu Prewencji z wizytacji Zakładu Karnego w Chełmie*, pobrano z: [dostęp: 22.02.2025].
- Sońtka P. (2021), *Kursy zawodowe dla skazanych w 2020 roku*, pobrano z: [dostęp: 22.02.2025].
- SW (2025a), *Doradca zawodowy*, <https://tinyurl.com/3xnxhtkn> [dostęp: 12.02.2025].
- SW (2025b), *Realizowane projekty*, <https://tinyurl.com/4yyhtvw6> [dostęp: 22.02.2025].
- SW (2025c), *Fundusze europejskie dla rozwoju społecznego 2021–2027 (FERS) w Zakładzie Karnym we Włocławku*, <https://tinyurl.com/w7xj2eaf> [dostęp: 22.02.2025].
- SW (2025d), *Fundusze europejskie dla rozwoju społecznego 2021–2027 (FERS)*, [dostęp: 22.02.2025].
- SW (2025e), *Pomoc Postpenitencjarna*, <https://tinyurl.com/mw9rhta5> [dostęp: 14.02.2025].
- SW (2025f), *Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014–2020*, pobrano: <https://tinyurl.com/57mamras> [dostęp: 22.02.2025].