

przedstawiony materiał nie daje możliwości odniesienia się do zawartości merytorycznej ww. obszaru. Nie przekazano arkusza do oceny kryteriów, nie przedstawiono obszarów w zakresie których miałyby być one szczegółowo określone. Brak jest informacji czy kryteria będą miały charakter uniwersalny, stosowany wobec funkcjonariuszy niezależnie od działów, w których pełnią służbę, czy będzie on dostosowany do ich specjalizacji. Bez znajomości proponowanych zasad kwalifikacji niemożliwe jest dokonanie ich oceny.

Wg. etap pierwszy nie powinien być punktowany. Jego zadaniem jest wprowadzenie równych i niepodważalnych standardów dla funkcjonariuszy przystępujących do rekrutacji, uwzględniając także potrzeby służby w danym czasie.

Etap 2: Arkusz oceny funkcjonariusza wypełniany przez kierownika jednostki organizacyjnej SW - 20 pkt.

Przedstawione propozycje pytań do oceny funkcjonariuszy przez dyrektorów jednostek zawierają 64 pozycje. W ocenie eży przyjąć skalę punktacji od 0 do 2 pkt. w odniesieniu do każdego z 10 proponowanych poniżej pytań. Zagadnienia muszą być zrozumiałe, nie mogą się powtarzać. Należy wyeliminować pytania otwarte lub odnoszące się do subiektywnej, niepopartej dowodami oceny funkcjonariuszy. Dzięki temu możliwe będzie zobiektywizowanie procesu oceny funkcjonariusza przez przełożonego. Przyjmując założenie, że w drugim etapie można przyznać maksymalnie 20 pkt., proponuje z przedłożonych propozycji pytań rozważyć przyjęcie zagadnień ujętych w punktach: 5, 6, 7, 9, 19, 29, 58. Ponadto należy zmodyfikować pkt. 43 poprzez usunięcie słowa „koordynatora”, pkt. 14 poprzez usunięcie słowa „samodzielnie” i pkt. 45 poprzez usunięcie słowa „pochwałą” i zastąpienia go „przez przełożonych”, a następnie włączyć je do puli pytań.

Wprowadzenie nowego narzędzia oceny kompetencji funkcjonariusza wymaga standaryzacji w celu uzyskania zoptymalizowanych wyników. Nie może być ono postrzegane jako tendencyjne, czy też jednostronne, ponieważ w konsekwencji może prowadzić do niezadowolenia i konfliktów wśród funkcjonariuszy.

Proces rekrutacji w placówce szkoleniowej powinien być transparentny, wiarygodny i zrozumiały.

Etap 3: Test sprawdzający wiedzę – 40 pkt.

Etap trzeci oparty jest już na znanym funkcjonariuszom kanonie zadawania egzaminu pisemnego. Wprowadzono tu jednak modyfikację polegającą na użyciu formy e-

learningowej. Nie zostało jednak sprecyzowane jak miałyby być zorganizowany egzamin. Czy funkcjonariusze będą korzystać ze stanowisk komputerowych w jednostkach penitencjarnych, czy w domu? Czy egzamin odbędzie się w jednym czasie dla wszystkich? Kto będzie go nadzorował? Czy można będzie korzystać z pomocy naukowych?

Co istotne nie określono pułapu, który musi osiągnąć kandydat aby zdać egzamin. W konsekwencji może okazać się, że funkcjonariusz który zdobył minimalną liczbę punktów za test, a w pierwszych dwóch etapach uzyska maksymalną liczbę punktów może dostać się na studia podyplomowe.

W ocenie znajomość przepisów prawnych powinna być najważniejszym kryterium oceny funkcjonariusza.

Proponowana przez uczelnię pula pytań (1000 - 2000) ma bardzo dużą rozpiętość. Dla potencjalnego kandydata istotna jest liczba zagadnień, które będzie musiał przyswoić. W propozycji nie wskazano, kto będzie układał pytania, skąd taka rozbieżność w liczbie proponowanych pytań, nie określono także czy wszystkie pytania będą miały charakter ogólny, czy też będą podzielone na specjalizacje (choćby częściowo).

Etap 4: Limity dodatkowych miejsc.

W ocenie etap ten powinien być całkowicie pominięty. Wyróżnianie funkcjonariuszy poprzez pominięcie ustalonej dla wszystkich kandydatów procedury egzaminacyjnej jest mocno kontrowersyjny. W sposób oczywisty może wskazywać na subiektywny dobór kandydatów, co w konsekwencji doprowadzić może do poddawania w wątpliwość rzetelności procesu rekrutacji i osób ich dokonującej. Ponadto pozostawianie puli miejsc przydzielanych poza procedurą może sugerować, że miejsca te mogą być przydzielane z całkowitym pominięciem aspektów merytorycznych.

Dodatkowe uwagi:

1. Przedłożona propozycja rekrutacji jest opracowana na dużym poziomie ogólności. Część z propozycji jest całkowicie niezrozumiała dla odbiorcy i prowadzi do różnej interpretacji poszczególnych obszarów oferty.
2. Z przedstawionej propozycji wynika, że w procesie rekrutacji uczestniczą „wszyscy kandydaci oczekujący na studia podyplomowe”. Instrukcja nie określa procedury przyjmowania zgłoszeń osób, które chcą uczestniczyć w takim procesie. W związku z tym nie wiadomo czy dyrektorzy jednostek penitencjarnych obligatoryjnie będą prowadzić procedury określone w 3 etapach rekrutacji wobec wszystkich kandydatów na oficerów SW, czy też rekrutacja ograniczona będzie do osób deklarujących wolę kontynuowania nauki.
3. W ocenie przyjęty podział punktów w kolejnych etapach nie zachowuje właściwych proporcji. Ocena wiedzy merytorycznej kandydata, wynikająca z etapu 3-go, stanowi zaledwie 40% globalnej liczby punktów do zdobycia, chociaż odnosi się do części stricte merytorycznej, najbardziej obiektywnej. W związku z tym zasadna wydaje się zmiana tych proporcji.

Wniosek:

1. Przedstawiony materiał może stanowić jedynie bazę wyjściową do dalszych prac nad procesem kwalifikacji kandydatów

Uprzejmie informuję, że przekazany projekt pisma Rektora-Komendanta Wyższej Szkoły Kryminologii i Penitencjarystyki w Warszawie w sprawie rekrutacji na studia podyplomowe kształcące kandydatów na oficerów Służby Więziennej budzi następujące wątpliwości.

1. W zakresie terminów, w jakich przeprowadzana ma być rekrutacja na studia podyplomowe:

Wskazane w projektowanym piśmie terminy wydają się zdecydowanie zbyt krótkie – uwzględniając chociażby fakt, iż przypadają w okresach, w których tradycyjnie już zwiększa się liczba urlopów wypoczynkowych (w okolicy Świąt Wielkanocnych oraz tzw. długiego weekendu majowego) – aby proces rekrutacji mógł przebiegać sprawnie i bez zakłóceń, mając na uwadze zarówno działania podejmowane przez jednostki organizacyjne Służby Więziennej, zobowiązane do wykonanie niezbędnych czynności, jak i kandydatów na studia podyplomowe. Wyznaczenie takich terminów wydaje się, że może mieć wpływ nie tylko na sprawność procesu rekrutacji, ale również na jego jakość.

W ocenie proces rekrutacji powinien być zorganizowany przede wszystkim w taki sposób, aby zapewnić wybór najlepszych kandydatów.

2. W zakresie zadań wyznaczonych w projektowanym piśmie dla Dyrektora Generalnego Służby Więziennej:

Na wstępie należy zauważyć, że zgodnie z art. 43u ust. 1 ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 r. o *Służbie Więziennej* (Dz. U. z 2018 r. poz. 1542, z późn. zm.) Dyrektor Generalny Służby Więziennej ustala kryteria naboru, w drodze zarządzenia, w przypadku naboru na szkolenie zawodowe (art. 43u ust. 1 w zw. z art. 43a pkt 1 ww. ustawy), a nie studia podyplomowe w Wyższej Szkole Kryminologii i Penitencjarystyki w Warszawie (art. 43a pkt 3 ww. ustawy), zwanej dalej „Uczelnią”.

Wydaje się – uwzględniając w szczególności przepisy art. 8 ust. 1a i art. 13a ust. 2 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 r. o *Służbie Więziennej*, jak również art. 9 ust. 5 i art. 11 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* (Dz. U. poz. 1668, z późn. zm.), przewidujące autonomię Uczelni we wszystkich obszarach swojego działania, oraz stosowne regulacje Statutu Wyższej Szkoły Kryminologii i Penitencjarystyki w Warszawie, stanowiącego załącznik do zarządzenia Ministra Sprawiedliwości dnia 23 listopada 2018 r. w sprawie nadania statutu Wyższej Szkole Kryminologii i Penitencjarystyki w Warszawie (Dz. Urz. Min. Sprawiedl. poz. 328) – że proces rekrutacji na studia podyplomowe powinien być realizowany bezpośrednio przez Uczelnię i Rektora-Komendanta Uczelni, przy jego większej określonej przepisami samodzielności.