



CORRECTIONS CAREERS



4

EUROPEAN CAREER COUNSELLING GUIDELINES
FOR STAFF WORKING
IN CRIMINAL CORRECTIONAL JUSTICE SYSTEM

WP2

**2.1 GATHERING INTELLIGENCE
ABOUT THE FUTURE
OF CCJ CAREERS**

IT



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication under the project CCJ4C 612883-EPP-1-2019-1-RO-EPPKA3-PI-FORWARD does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Corrections Careers Report

Survey of European Prison Officers' Career Guidance Needs

Ottobre 2021

Autori: Rhianon Williams, Daiana Huber
Collaboratori: partner di CCJ4C



Erasmus+



Executive Summary

PRINCIPALI RISULTATI DELL'INDAGINE SULLE ESIGENZE DEGLI AGENTI PENITENZIARI

749 agenti penitenziari¹ e correzionali di cinque Stati membri europei rappresentati nel partenariato hanno risposto a un sondaggio online sulle loro esigenze di carriera e formazione. Nonostante il numero di intervistati variasse da un Paese all'altro, le risposte riportate erano piuttosto simili.

È emerso che:

- Quando gli agenti penitenziari sono guidati verso opportunità di formazione, sentono di comprendere meglio la filosofia sociale della riabilitazione nei penitenziari.
- Gli incentivi periferici sono importanti: laddove le carceri forniscono una buona "motivazione", come salari e ferie adeguati, è più probabile che il personale – in particolare a livello dirigenziale - abbia la sensazione di ricevere una formazione sufficiente per svolgere il proprio lavoro.
- Se gli intervistati ricevono un orientamento professionale durante la formazione di base e comprendono che il lavoro in carcere è anch'esso una "carriera", è più probabile che:
 - a) i soggetti identifichino opportunità di leadership;
 - b) i soggetti sentano di possedere la formazione giusta per svolgere meglio il proprio lavoro.
- Laddove il personale dirigente è identificato come aperto alla formazione e all'apprendimento, è più probabile che le opportunità di carriera siano promosse al di fuori del carcere (e viceversa) e gli intervistati hanno maggiori probabilità di essere positivi su una serie di opportunità.
- Mentre i responsabili di linea tendono a essere soddisfatti dei loro stipendi, gli agenti carcerari sono più portati a pensare di non ricevere un compenso sufficiente per le mansioni che svolgono.
- La stigmatizzazione e la mancanza di sostegno e di investimenti percepite dagli intervistati vanno di pari passo: coloro che tendenzialmente non dicono di lavorare in

¹Il tradizionale ruolo di guardia carceraria si è sviluppato per differire leggermente nelle diverse giurisdizioni.

carcere hanno risposto che il personale dirigente non era aperto allo sviluppo professionale e che vengono fornite loro poche indicazioni sul tipo di lavoro da svolgere.

"Bin jeden Tag Mutter, Vater, Feuerwehrmann, Pastor, Psychologe..."

Justizvollzugsmitarbeiter, JVA Bremen, Deutschland

"Ogni giorno sono una mamma, un papà, un pompiere, un pastore e uno psicologo"

Le risposte al sondaggio hanno inoltre rivelato che:

- Se un funzionario penitenziario ritiene che il proprio stipendio non sia sufficiente, è anche probabile che pensi che la struttura in cui lavora non lo motiva nella progressione di carriera, che non gli viene fornita una sufficiente formazione e che il personale dirigente non è ricettivo all'apprendimento e allo sviluppo.
- Gli intervistati che hanno iniziato a lavorare nelle carceri di recente sono meno propensi a sapere se la struttura fornisce informazioni sulla carriera e sentirsi guidati nella filosofia del sistema correzionale.
- Gli agenti penitenziari sono leggermente meno propensi a dire alle persone che lavorano in carcere se:
 - a) sentono di non ricevere una formazione sufficiente
 - b) non hanno buone motivazioni periferiche, come le ferie
 - c) la struttura non promuove opportunità di lavoro all'esterno
- I responsabili di linea degli agenti penitenziari sono leggermente meno propensi a pensare al carcere come a una "missione pubblica" e più propensi a considerare il loro lavoro una "carriera".

Risultati del sondaggio sulle esigenze di carriera degli agenti carcerari e su come le politiche di detenzione e riabilitazione si allineano con quelle di reclutamento e mantenimento:

- ✓ **Scegli i punti più efficaci per lo sviluppo della carriera**, ad es. formazione di base per guardie carcerarie, revisione annuale o potenziale promozione;

- ✓ **Pensa in modo olistico:** fattori come l'orgoglio per il ruolo di servizio pubblico e apertura da parte del management alla formazione e reclutamento di una comunità più variegata spesso vanno di pari passo.
- ✓ **Motiva l'adozione della formazione per guardie carcerarie:** indipendentemente dal tipo di formazione, sentirsi semplicemente valorizzati e guidati verso lo sviluppo professionale favorisce la comprensione delle esigenze di riabilitazione e (ri)inclusione e rende i funzionari carcerari degli ambasciatori positivi.
- ✓ **Un buon stipendio e ferie migliorano la formazione:** gli ufficiali in prima linea, a differenza dei loro manager, ritenevano di non ricevere un compenso sufficiente, il che influenzava negativamente una serie di fattori chiave.

Il supporto della Commissione Europea a questa pubblicazione non implica il sostegno ai contenuti riportati, i quali riflettono esclusivamente il punto di vista degli autori. La Commissione non può quindi essere ritenuta responsabile di qualsiasi uso delle informazioni in essa contenute.

Indice

Sommario

Indice	4
Informazioni su CCJ4C: Corrections Careers	5
Partnership	7
Conclusioni prima dell'indagine.....	8
Evoluzione del sondaggio	10
Analisi delle risposte	12
Differenze tra i Paesi	12
Coefficiente di correlazione per ranghi di Spearman	15
Analisi per domanda	17
Correlazioni tra le risposte alle domande 1-5	18
Correlazioni tra le risposte alle domande 6-10	20
Correlazione tra le risposte alle domande 11-15.....	23

Correlazioni tra le risposte alle domande 16-20.....	25
Conclusioni	26
Allegato 1: Indagine e istruzioni	28
Indice delle figure	
Figura 1: Diagramma di analisi del cluster del lotto A	13
Figura 2: Analisi di scalabilità multidimensionale delle domande del lotto A	14
Figura 3: Analisi di scalabilità multidimensionale delle domande del lotto B	14
Figura 4: Mappa del coefficiente di correlazione di Pearsons (r) di tutte le risposte ..	16
Figura 5: Mappa del coefficiente di correlazione Pearsons (r) delle domande 1-5	17
Figura 6: Risposte per Paese alla domanda sullo stipendio	19
Figura 7: Mappa del coefficiente di correlazione Pearsons (r) delle domande 6-10 ...	20
Figura 8: Risposte dei singoli Paesi relativamente ad una sufficiente formazione del personale	22
Figura 9: Mappa del coefficiente di correlazione Pearsons (r) delle domande 11-15 .	23
Figura 10: Mappa del coefficiente di correlazione Pearsons (r) delle domande 16-2025	

All photos © Björn Buder – Budernetwork Fotografie and are views of Justizvollzugsanstalt Oslebshausen, a prison in the Federal State of Bremen, Germany, shown with official permission.

Informazioni su CCJ4C: Corrections Careers

Progetto finanziato da Erasmus+

Il progetto CC4JC Corrections Careers è stato finanziato dal programma Erasmus Plus 2019-2022 con l'obiettivo di sviluppare, testare e mettere in atto una metodologia di lavoro per avviare o migliorare il processo di orientamento professionale nel sistema di giustizia penale correzionale (CCJ), concentrandosi sulle competenze necessarie per gestire le carriere. Ciò è possibile grazie al coinvolgimento diretto da parte dei partner degli utenti finali, ovvero dipendenti (personale penitenziario), datori di lavoro (amministrazioni penitenziarie), luogo di lavoro (carceri e sindacati penitenziari) e grazie

alla formazione continua (accademie penitenziarie, aziende e ONG che si occupano di apprendimento permanente).

Questo progetto è un Erasmus+ KA3 e ha lo scopo di trovare una nuova politica che soddisfi le diverse e dinamiche esigenze di giustizia sociale e penale dell'Europa. Il nostro partenariato si basa su un'intesa comune secondo cui le carceri e i detenuti fanno parte delle nostre comunità: più ci impegniamo per rendere la reintegrazione nella società efficace e inclusiva, più queste comunità diventano sicure. Inoltre, una riabilitazione efficace inizia proprio dal personale dei sistemi giudiziari.

Man mano che il ruolo degli agenti penitenziari e correzionali si sviluppa a partire dalla custodia tradizionale, questo personale ha urgentemente bisogno di una formazione in competenze che supportino le complesse esigenze di reinserimento. In quanto tale, il nostro partenariato pone saldamente all'ordine del giorno pubblico europeo la necessità di approcci strutturati e guidati alla gestione della carriera dei funzionari penitenziari e correzionali, a partire dal coinvolgimento delle parti direttamente interessate delle amministrazioni penitenziarie, dei sindacati e degli organismi professionali internazionali e, in modo cruciale, del personale stesso.

www.careersincorrections.com

Partnership

Corrections Career è un partenariato tra sette Stati membri dell'Unione europea e la Turchia, con organizzazioni che rappresentano le amministrazioni nazionali dei penitenziari, i servizi penitenziari sul posto di lavoro, i dipendenti che necessitano di orientamento professionale e sostegno per sviluppare le competenze di gestione delle carriere, il settore terziario (ONG, associazioni, fondazioni) che svolge e/o influenza in altro modo le attività svolte nelle carceri, il settore no-profit e le società che forniscono servizi alle carceri.

Pur essendo guidati dalle esigenze degli organismi pubblici nazionali, i partner giocano un ruolo sempre più importante in Europa, poiché la privatizzazione della giustizia correzionale e lo sviluppo professionale del servizio pubblico sono oggetto di discussione a livello di politiche e disposizioni.

CPIP Romania
National Trade Union of Prison Policemen
Timisoara Prison
Bremen Senate of Justice and Constitution
International Corrections and Prisons Association
Turkish Ministry of Prisons and Penitentiaries
Innovative Prison Systems
York Associates
Brainlog
CEIPES
BETI

Romania
Romania
Romania
Germania
Belgio
Turchia
Portogallo
Regno Unito
Danimarca
Italia
Lituania



Conclusioni prima dell'indagine

Da giugno 2019 e aprile 2020, il progetto CCJ4C Corrections Career ha lavorato per la prima volta verso una revisione della politica e della pratica nei Paesi partner, la quale includeva:

- Revisione di letteratura, legislazione, relazioni e documenti pubblici relativi all'orientamento professionale per i dipendenti pubblici e per il personale penitenziario dei Paesi partner;
- Analisi del contesto politico per Paese;
- Udienze pubbliche durante le quali le parti interessate hanno espresso le loro opinioni attorno a un tavolo.

I risultati della relazione di cui sopra indicano:

- Necessità di allineare l'orientamento professionale del settore pubblico e le politiche pubbliche. Ci chiediamo: chi beneficia della consulenza professionale fornita ai funzionari penitenziari? E, di conseguenza, il finanziamento di tale consulenza è responsabilità dell'individuo o dell'istituzione?
- Elevata evidenza di un ruolo di servizio umano in evoluzione all'interno dei penitenziari: le nuove abilità e competenze del personale richiedono linee guida aggiornate per il reclutamento e mantenimento dei lavoratori nelle carceri e per ruoli più ampi in materia di giustizia penale.
- Domande su quando e come l'orientamento professionale dovrebbe essere impartito più efficacemente nelle carceri. È emerso che il personale che ne trarrebbe maggiore beneficio è quello al sesto anno di servizio e con oltre i 50 anni di età. L'impartizione dell'orientamento dovrebbe quindi essere proattiva invece che reattiva?
- L'orientamento professionale non salirà di livello nell'agenda individuale o istituzionale senza il supporto di due ruoli chiave: il ruolo del manager (qui chiamato "guardiano") nel rafforzare una cultura dell'apprendimento positiva e il

ruolo del mentore (“facilitatore”) nell'incoraggiare l'attuazione coerente ed efficace delle politiche.

- Una necessità reale e crescente di raccogliere dati e dare priorità alla valutazione delle iniziative: l'orientamento professionale è efficace? In caso affermativo, quando, come e con chi?

Evoluzione del sondaggio

L'obiettivo del WP2 era identificare, testare, sviluppare o valutare approcci strategici innovativi che hanno il potenziale per essere integrati e per migliorare i sistemi di istruzione e formazione.

- Come già detto, l'intenzione era quella di lavorare con le principali parti interessate dando loro la possibilità di esprimersi.
- L'analisi della pratica attuale avrebbe funto anche da esperienza di apprendimento per le principali parti interessate e come momento di sensibilizzazione.

Tuttavia, nel 2020 e di fronte alla pandemia globale di COVID-19, le priorità sono cambiate. L'obiettivo è comunque scoprire se le conclusioni tratte riguardo l'orientamento professionale nelle carceri riflettessero effettivamente la realtà degli utenti finali della politica.

Per riuscire a raggiungere il personale carcerario in prima linea, è stato deciso di passare al digitale: la nostra partnership di professionisti in ambito di penitenziari, istruzione e no-profit ha sviluppato un sondaggio online sull'analisi delle esigenze degli agenti penitenziari, il quale è stato distribuito ai penitenziari dei nostri sistemi giudiziari. Quindi, è stato chiesto ai funzionari penitenziari/correzionali o ai loro line manager di rispondere a tale sondaggio.

Il sondaggio è stato sviluppato in uno sforzo collaborativo tra tutti i partner durante due sessioni di Zoom, con la revisione tra pari svoltasi tramite domande specifiche e domande intermedie. Il sondaggio è stato poi tradotto nelle lingue partner da madrelingua e distribuito tramite Google Forms, in cui è rimasto disponibile per nove settimane in prima istanza. Ciascun partner ha distribuito l'indagine ai propri servizi penitenziari o sindacati locali/nazionali. Inoltre, è stato distribuito un sondaggio in inglese dall'ICPA per l'indagine a livello internazionale.

Tipi di domande

Ove possibile, è stata utilizzata la domanda a risposta sì/no. Laddove ciò non era possibile (ad es. anzianità di servizio), è stata utilizzata una domanda in scala Likert a 5

punti. Per l'analisi, è stato analizzato il livello di approvazione dell' intervistato, in cui i punti 3-5 corrispondevano a "d'accordo"/incidenza positiva o più alta e i punti 1 e 2 indicavano disaccordo/incidenza negativa o più bassa.

Risposte al Sondaggio

Sondaggio per 5 Paesi (TR: 265 risposte, IT: 248 risposte, DE: 71 risposte, RO: 28 risposte, PT: 120 risposte, INT: 17 risposte) tradotto nelle relative lingue nazionali, più gli intervistati internazionali in inglese, per un totale di 749 risposte.



Analisi delle risposte

Differenze tra i Paesi

In primo luogo, l'obiettivo era trovare differenze significative tra i Paesi partner nel tipo di reazione del relativo personale penitenziario. Innanzitutto, abbiamo suddiviso le risposte di tutti i Paesi in due gruppi di domande, la prima relativa alla durata e all'esperienza nel ruolo:

Lotto A

- Da quanto tempo occupi la posizione attuale?
- Hai avuto solo questa esperienza?
- Consideri il tuo stipendio adeguato alla mansione che svolgi?
- Senti il bisogno di ricevere una consulenza professionale oppure questa viene già fornita a tutti i dipendenti?
- Quando svolgi il tuo lavoro, come consideri quest'ultimo?
- Senti di ricevere delle linee guida per comprendere le opportunità/la filosofia del sistema correzionale?

Secondo gruppo di formazione e tutoraggio:

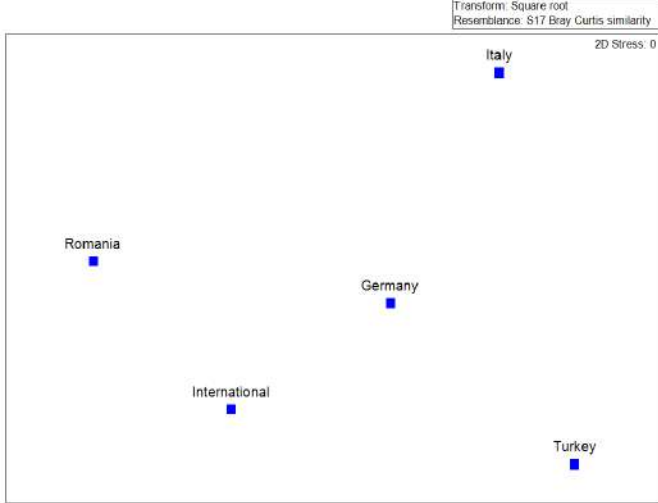
Lotto B

- Viene effettuata una revisione annuale delle prestazioni lavorative?
- Stai ricevendo una formazione sufficiente per svolgere la tua mansione in modo efficace?
- Ritieni che la formazione ti aiuti a mantenere il tuo lavoro?
- Hai un mentore di carriera o un consulente che non sia il manager di linea?
- Quante informazioni ti sono state fornite relativamente alle carriere di sviluppo della leadership?
- Senti di ricevere delle linee guida per comprendere le opportunità/la filosofia del sistema correzionale?

Confrontando le risposte a questi due gruppi di domande da parte di tutti gli intervistati tramite un'analisi a grappolo, i Paesi che danno risposte significativamente

diverse da quelle di altri Paesi sarebbero indicate da un basso punteggio di somiglianza.

WHETHER TIME AND EXPERIENCE MAKE A DIFFERENCE TO ENTHUSIASM FOR JOB?



Nella Figura 1, vediamo che le risposte provenienti dai diversi Paesi rimangono relativamente vicine nel diagramma. Questa prossimità indica un'elevata somiglianza nelle risposte per Paese sia nel lotto A che nel lotto B: nessun Paese ha fornito risposte "anomale" significative.

Pertanto, le risposte degli operatori penitenziari dei Paesi partner sono molto simili tra loro.

Figura 1: Diagramma di analisi del cluster del lotto A1

Per assicurarsi di tale risultato, è stato effettuato un test 2D per Paese, in modo da verificare se le risposte provenienti dai diversi territori fossero significativamente diverse tra loro (analisi di scala multidimensionale)

WHETHER TIME AND EXPERIENCE MAKE A DIFFERENCE TO ENTHUSIASM FOR JOB?

Group average

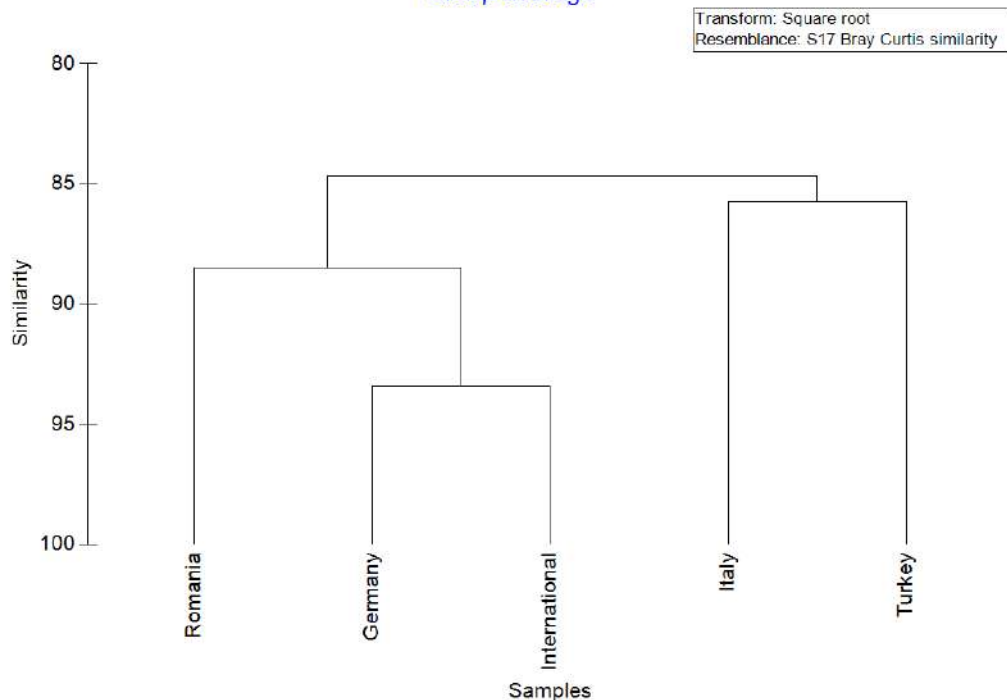


Figura 2: Analisi di scalabilità multidimensionale delle domande del lotto A2

- Somiglianza dell'85%
- **L'elevata somiglianza indica che le differenze tra i Paesi nelle risposte a questa serie di domande sono minime.**

WHETHER TRAINING AND MENTORING OPPORTUNITIES OFFERED MAKE A DIFFERENCE TO ENTHUSIASM FOR JOB?
Group average

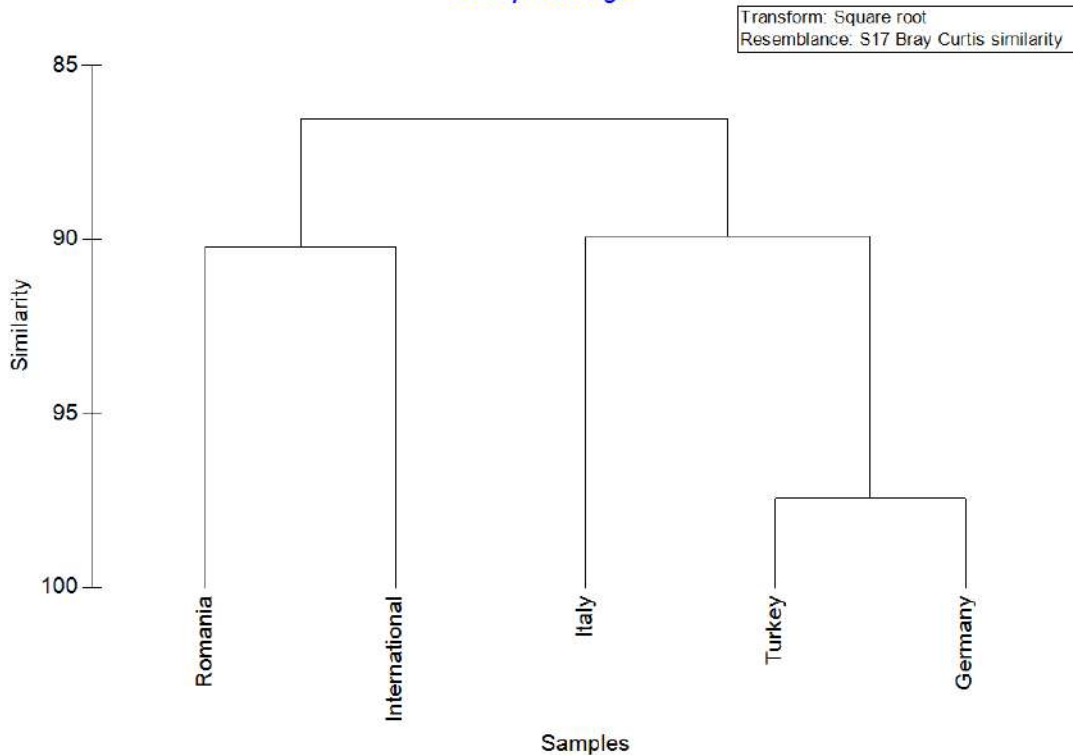


Figura 3: Analisi di scalabilità multidimensionale delle domande del lotto B3

Nell'analisi di scala multidimensionale delle domande del Lotto B (formazione e tutoraggio), è stata riscontrata una somiglianza ancora maggiore delle risposte tra gli agenti penitenziari nei Paesi partner, ovvero dell'87%. **Ancora una volta, questa elevata somiglianza indica con una certa sicurezza che le differenze territoriali nelle risposte sono minime.**

Coefficiente di correlazione per ranghi di Spearman²

Dopo aver escluso la presenza di grandi differenze tra le risposte del personale proveniente da Brema/Germania, Romania, Portogallo, Turchia e Italia, è stato possibile mettere in comune i dati di tutti gli intervistati di ogni Paese per verificare la forza della covarianza tra le risposte. A tal fine, è stata utilizzata la **correlazione per ranghi di Spearman** per identificare i coefficienti di correlazione misurando il modo in cui due variabili tendono a cambiare insieme. Un valore di 1 indicherebbe che tutti gli intervistati hanno fornito la stessa risposta a entrambe le domande, dove -1 rappresenta risposte opposte a ciascuna domanda. Una correlazione positiva indica che risposte positive crescenti a una domanda particolare sono state spesso accompagnate da risposte positive alla seconda domanda. Una correlazione negativa rappresenta una tendenza nelle risposte per indicare che quando gli intervistati hanno risposto in modo positivo a una domanda, spesso hanno risposto negativamente a un'altra. Laddove è indicato "Nessuna correlazione", non vi erano indicazioni di correlazione tra risposte a domande diverse.

È importante ricordare al lettore che le **correlazioni nei dati sono reali**, ovvero c'è una connessione tra un gruppo di risposte e l'altro, **ma questa potrebbe non essere causale**. Nel progetto CCJ4C, abbiamo utilizzato le correlazioni di Spearman per **contestualizzare altri dati** raccolti dai partner.

- Le correlazioni per ranghi di Spearman misurano le relazioni monotone: le variabili tendono a cambiare insieme, ma non necessariamente a una velocità costante.
- Il coefficiente di correlazione di Spearman si basa sui valori classificati per ciascuna variabile piuttosto che sui dati grezzi.
- Se una grande maggioranza (>95%) degli intervistati che hanno risposto a due domande ha fornito risposte simili, allora esiste una forte correlazione, indicata sul grafico in colori scuri.

²Questo set di dati è disponibile al pubblico tramite Mendeley Data: Williams, Rhianon (2022), "Spearman's Rank Correlation Heatmap of Prison Officer Career Guidance Needs Survey", doi: 10.17632/8d69mv2bmz.1
<https://data.mendeley.com/datasets/8d69mv2bmz/2>

- Se una maggioranza più piccola risponde in modo simile a due domande, sarà indicata una correlazione debole.
- Le correlazioni **positive** sono evidenziate in **marrone**.
- Le correlazioni **negative** sono evidenziate in **blu**.
- Più è intenso il colore, più forte è la correlazione.
- La correlazione appare come positiva o negativa solo se il coefficiente è superiore al 95%; quindi, se non c'è alcun pattern in risposta, non viene indicata alcuna correlazione, il che significa che ci sono dati insufficienti, indicati in grigio.
- I campi in nero rappresentano la stessa domanda sia sull'asse x che su quello y.

Il grafico che ne risulta è presentato qui di seguito nel suo insieme. Continuiamo a suddividerlo in grafici più piccoli che prendono in considerazione le risposte a 5 domande alla volta e che mostrano le risposte dei singoli Paesi alle domande chiave.

	Are you a correctional officer?	Are you a line manager for correctional officers?	How long have you been in your current position at the prison?	Do you consider that your salary is enough to perform your duties?	Does your organization provide you with enough motivation to keep you in your career?	Does your organization have an annual job performance review?	How much information is there in basic training that prison work is a career?	When you go to work, do you consider this a job - "Futile mission"?	Do you sometimes not tell people that you work in prison?	How receptive are managers staff to learning and development?	Does your prison officially (outside of the prison) promote working in corrections as a career?	Do you have a career mentor or counselor you can visit, who is not your line manager?	I feel I am given guidance on education opportunities to better understand the philosophy of corrections	I feel I am given guidance to training opportunities that help me do my job better
Are you a correctional officer?														
Are you a line manager for correctional officers?	-0.24													
How long have you been in your current position at the prison?	0.12	0.1												
Do you consider that your salary is enough to perform your duties?	0.29	0.29	0.13											
Does your organization provide you with enough motivation to keep you in your career?	0.12	0.07	0.25	0.25										
Does your organization have an annual job performance review?	0.17	0.17	0.17	0.17	0.17									
How much information is there in basic training that prison work is a career?	-0.11	-0.11	-0.11	-0.11	-0.11	-0.11								
When you go to work, do you consider this a job - "Futile mission"?	0.08	0.08	0.08	0.08	0.08	0.08	0.08							
Do you sometimes not tell people that you work in prison?	-0.12	-0.12	-0.12	-0.12	-0.12	-0.12	-0.12	-0.12						
How receptive are managers staff to learning and development?	0.19	0.19	0.19	0.19	0.19	0.19	0.19	0.19	0.19					
Does your prison officially (outside of the prison) promote working in corrections as a career?	0.19	0.19	0.19	0.19	0.19	0.19	0.19	0.19	0.19	0.19				
Do you have a career mentor or counselor you can visit, who is not your line manager?	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1			
I feel I am given guidance on education opportunities to better understand the philosophy of corrections	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1		
I feel I am given guidance to training opportunities that help me do my job better	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	

	No correlation
	From 0.0 to -0.1
	From -0.11 to -0.2
	From -0.21 to -0.3
	From 0.0 to 0.1
	From 0.11 to 0.2
	From 0.21 to 0.3
	From 0.31 to 0.5
	From 0.51 to 1.0

Figura 4: Mappa di correlazione per ranghi di Spearman per tutte le risposte

Per leggere questo grafico o "heatmap", per prima cosa è necessario individuare la domanda che si desidera analizzare nell'elenco orizzontale. Leggi orizzontalmente le correlazioni tra le risposte a questa domanda e le altre domande, fino a raggiungere il quadrato nero (che indica la stessa domanda sia sull'asse orizzontale che su quello verticale). In questa colonna, continua a leggere le risposte alla stessa domanda verticalmente fino alla fine della mappa.

Le correlazioni positive (marrone) indicano che entrambi i valori aumentano di pari passo, mentre i valori negativi (blu) indicano che se un valore aumenta, l'altro diminuisce.

(Grigio = dati insufficienti)

Analisi per domanda

	Are you a correctional officer?	Are you a line manager to correctional officers?	How long have you been in your current position at the prison?	Has this been your only career?	Do you consider that your salary is enough to perform your duties?
Are you a correctional officer?		-0.29	-0.12		
Are you a line manager to correctional officers?	-0.294		0.1	0.13	0.29
How long have you been in your current position at the prison?	-0.12	0.1		0.29	
Has this been your only career?		0.13	0.29		
Do you consider that your salary is enough to perform your duties?		0.29			
Do you feel your organization provides you with enough motivation to keep you in your career?		0.12		0.07	0.25
Does your organisation have an annual job performance review?			0.31		
If you answered no, do you think staff would benefit from an annual performance evaluation?					
Are you/ are your prison staff receiving enough training to perform your duties effectively?		0.09	-0.09		0.14
To what extent do you think this training helps you stay in your job?	-0.11		0.1		
How much information is there in basic training that prison work is a career?					0.09
How much information is there on development of leadership skills?		0.08			0.1
When you go to work, do you consider this a job - Public mission?		-0.12			-0.09
Do you sometimes not tell people that you work in prison?	0.1	-0.09			
How receptive are managerial staff to learning and development?					0.14
Does your prison officially (outside of the prison) promote working in corrections as a career?		0.19	0.12		0.1
Do you need to seek out career counselling yourself, or is career counselling given to all employees?					
Do you have a career mentor or counsellor you can visit, who is not your line manager?		0.1	0.21		
I feel I am given guidance on education opportunities to better understand the philosophy of corrections		0.1			0.11
I feel I am given guidance to training opportunities that help me do my job better		0.1			0.18

Figura 5: Domande sulla mappa di correlazione per ranghi di Spearman 1-5

In questa sezione, useremo questo diagramma ogni 5 domande.

	No correlation
	From 0.0 to -0.1
	From -0.11 to -0.2
	From -0.21 to -0.3
	From 0.0 to 0.1
	From 0.11 to 0.2
	From 0.21 to 0.3
	From 0.31 to 0.5
	From 0.51 to 1.0

Correlazioni tra le risposte alle domande 1-5

In queste prime cinque domande, notiamo le seguenti correlazioni negative:

- Gli agenti penitenziari tendevano ad avere una correlazione negativa con la durata del tempo nella loro posizione rispetto ai manager di linea. Ciò significa che il personale di prima linea tendeva a ricoprire il proprio ruolo per meno tempo rispetto ai manager.
- Gli agenti penitenziari tendevano a non ritenere che la formazione li aiutasse a mantenere il loro posto di lavoro, mentre i manager erano neutrali su questo punto.
- C'è una tendenza leggermente più forte per i manager di linea a considerare il loro ruolo meno come una missione pubblica e più come una carriera. Laddove un intervistato considerava il proprio ruolo come una carriera piuttosto che una missione pubblica, era leggermente più probabile che si sentisse sottopagato.

Si notano inoltre le seguenti correlazioni positive:

- Più aumentavano gli anni di carriera degli intervistati, più era probabile che avessero ricevuto (o sapessero che ci fosse) una revisione annuale delle prestazioni lavorative. I dipendenti esperti hanno anche mostrato una tendenza leggermente maggiore ad avere un mentore o una figura simile che non fosse il manager di linea.
- Lo stipendio adeguato è stato un indicatore per risposte positive a 8 delle altre 15 domande: gli intervistati che ritenevano che il loro stipendio fosse sufficiente

per svolgere le loro funzioni ritenevano con maggiore probabilità che le loro vacanze (e altri incentivi periferici) erano sufficienti, che stavano ricevendo una formazione adeguata per svolgere il lavoro in modo efficace, che la formazione di base fornisce sufficienti informazioni, che lavorare nei penitenziari è una carriera, che vengono fornite abbastanza informazioni sullo sviluppo delle capacità di leadership, che i loro manager sono aperti all'apprendimento e allo sviluppo, che i nuovi posti di lavoro sono promossi ben al di fuori della struttura e che ricevono indicazioni sulle opportunità educative per comprendere meglio i penitenziari e le opportunità di formazione per svolgere meglio il loro lavoro.

- I manager di linea avevano maggiori probabilità di essere soddisfatti del loro stipendio rispetto agli agenti penitenziari.

Per quanto riguarda la domanda sullo stipendio, date le significative divergenze tra i Paesi presi in considerazione, si è preferito fornire ulteriori dati specifici per una maggiore chiarezza:

D.5: Ritieni che il tuo stipendio sia sufficiente per svolgere le tue mansioni? Possibili risposte: No (blu)/ Sì (verde)

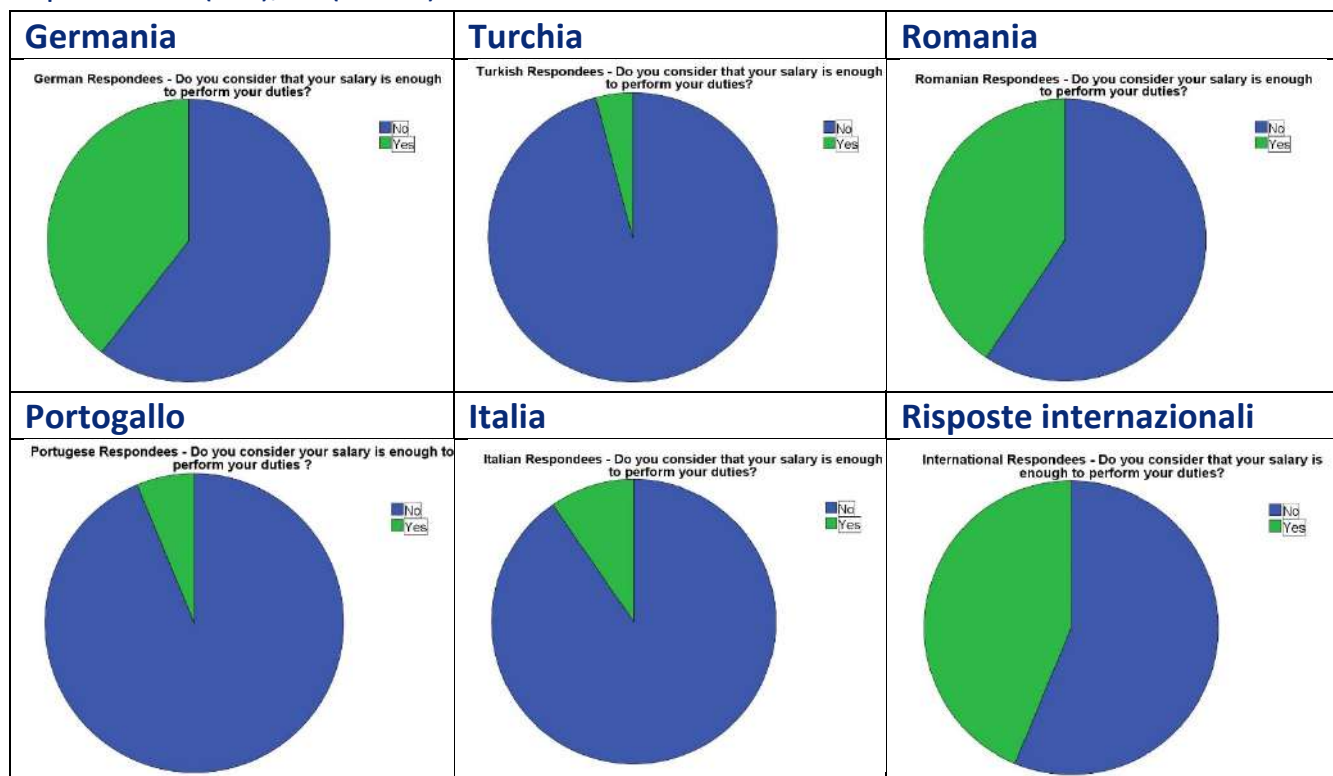


Figura 6: Risposte per Paese alla domanda sullo stipendio6

Correlazioni tra le risposte alle domande 6-10

	Do you feel your organization provides you with enough motivation to keep you in your career?	Does your organisation have an annual job performance review?	If you answered no, do you think staff would benefit from an annual performance evaluation?	Are you/ are your prison staff receiving enough training to perform your duties effectively?	To what extent do you think this training helps you stay in your job?
Are you a correctional officer?					-0.11
Are you a line manager to correctional officers?	0.13			0.09	
How long have you been in your current position at the prison?		0.31		-0.09	0.1
Has this been your only career?	0.07				
Do you consider that your salary is enough to perform your duties?	0.25			0.14	
Do you feel your organization provides you with enough motivation to keep you in your career?			0.2	0.46	0.13
Does your organisation have an annual job performance review?					0.23
If you answered no, do you think staff would benefit from an annual performance evaluation?	0.2				0.17
Are you/ are your prison staff receiving enough training to perform your duties effectively?	0.46				0.26
To what extent do you think this training helps you stay in your job?	0.13	0.23	0.17	0.26	
How much information is there in basic training that prison work is a career?	0.31	0.12		0.46	0.28
How much information is there on development of leadership skills?	0.33	0.12		0.43	0.24
When you go to work, do you consider this a job - Public mission?		-0.1			
Do you sometimes not tell people that you work in prison?	-0.17			-0.12	
How receptive are managerial staff to learning and development?	0.44			0.3	
Does your prison officially (outside of the prison) promote working in corrections as a career?	0.16	0.27		0.14	
Do you need to seek out career counselling yourself, or is career counselling given to all employees?	0.12			0.1	
Do you have a career mentor or counsellor you can visit, who is not your line manager?		0.27			
I feel I am given guidance on education opportunities to better understand the philosophy of corrections	0.23			0.354	0.15
I feel I am given guidance to training opportunities that help me do my job better	0.32	0.1		0.36	0.16

Figura 7: Domande sulla mappa di correlazione per ranghi di Spearman 6-10

Nelle domande 6-10, notiamo le seguenti correlazioni:

- Nella domanda 6 si notano le più forti correlazioni positive a qualsiasi domanda. Se un intervistato riteneva che la sua organizzazione fornisse una motivazione sufficiente (buone vacanze/congedo parentale/formazione, ecc.) per trattenerlo, era anche più propenso a fornire le seguenti risposte (in ordine di forza della correlazione positiva): stava ricevendo una formazione sufficiente per svolgere il lavoro in modo efficace, riteneva che il personale avrebbe tratto beneficio da una valutazione annuale delle prestazioni, è stato ben informato nella formazione di base del fatto che il lavoro carcerario è una carriera, ha ricevuto informazioni sullo sviluppo delle capacità di leadership, percepiva l'apertura del management verso l'apprendimento e lo sviluppo, sentiva di aver avuto una guida alle opportunità di formazione per svolgere meglio il lavoro, sentiva di avere l'opportunità di comprendere meglio il lavoro in carcere e che il penitenziario promuove le pratiche correzionali come carriera al di fuori del carcere e che la consulenza professionale è data a tutti i dipendenti. Infine, c'era anche una debole correlazione positiva tra questa motivazione sufficiente e la

misura in cui sentivano che la formazione li aiutava a mantenere il posto di lavoro.

- Per quanto riguarda la seconda serie più forte di correlazioni positive nella domanda 9, se l'intervistato riteneva di ricevere una formazione sufficiente per svolgere efficacemente le proprie funzioni, rispondeva anche positivamente sull'essere ben informato durante la formazione di base del fatto che il lavoro in carcere è una carriera, che c'erano abbastanza informazioni sullo sviluppo delle capacità di leadership, che il personale dirigente rimane aperto all'apprendimento e allo sviluppo e che viene fornita una guida sia sulle opportunità per comprendere meglio le pratiche correzionali, sia sulla formazione per aiutarli a svolgere il loro lavoro. Infine, ancora una volta, c'era anche una correlazione più debole ma positiva tra la sensazione di ricevere abbastanza formazione e la misura in cui sentivano che questa formazione li aiutasse a mantenere il posto di lavoro.
- Nel complesso, se l'intervistato ha valutato in modo positivo il fatto che la formazione lo aiuta a mantenere il posto di lavoro, ha anche risposto positivamente a 8 delle 15 domande. Altre risposte sono state prevalentemente neutrali.

Per questa serie di domande vorremmo evidenziare le risposte dei singoli Paesi alla domanda 9:

Voi (il vostro personale penitenziario) ricevete una formazione sufficiente per svolgere efficacemente le vostre funzioni?

La maggior parte dei Paesi ha risposto su una scala Likert di 5, dove 1 (blu) è no, 2 (verde) è poco sufficiente, 3 (beige) è neutro, 4 (viola) è abbastanza e 5 (giallo) è sì. Tuttavia, la Romania ha adattato questa domanda alla risposta sì (verde)/no (blu).

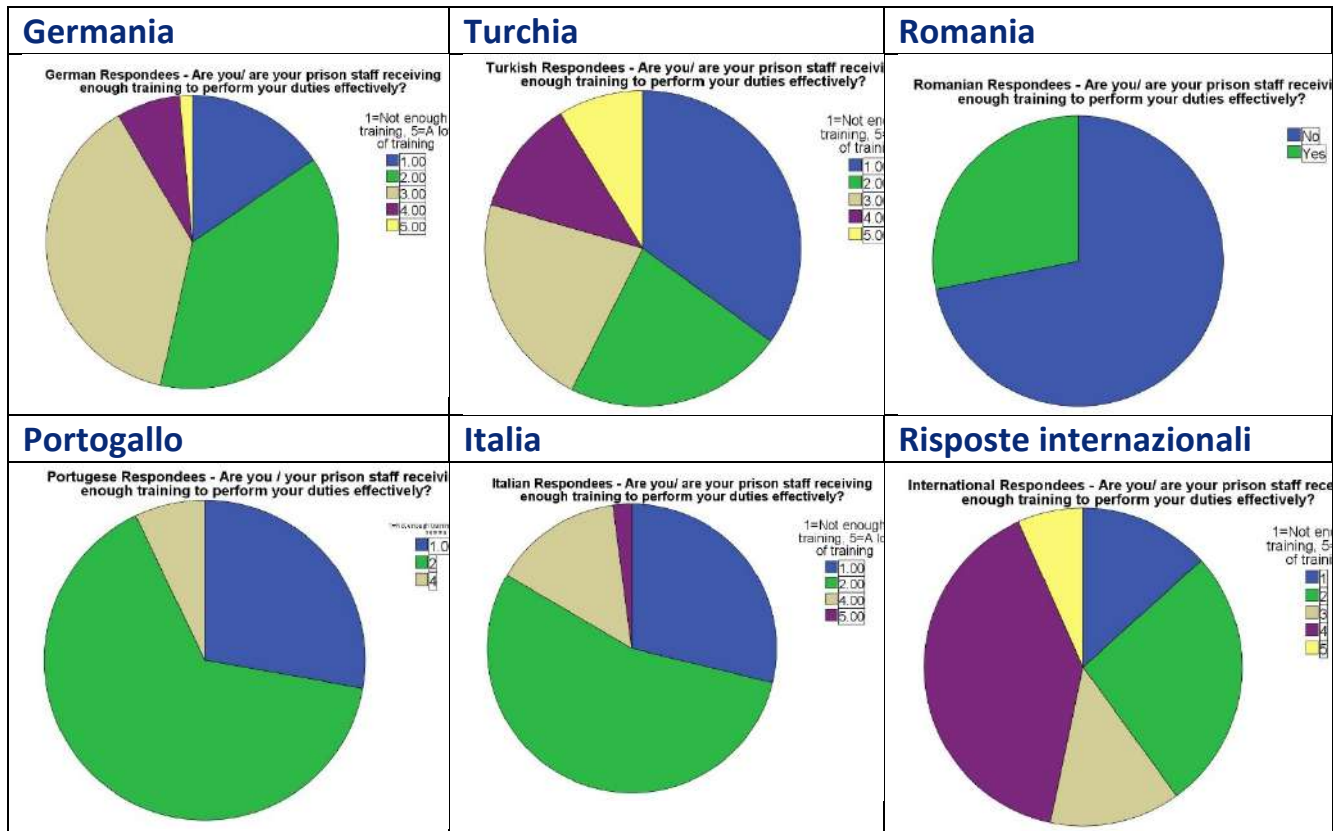


Figura 8: Risposte dei singoli Paesi relativamente ad una sufficiente formazione del personale⁸

Correlazione tra le risposte alle domande 11-15

	How much information is there in basic training that prison work is a career?	How much information is there on development of leadership skills?	When you go to work, do you consider this a job - Public mission?	Do you sometimes not tell people that you work in prison?	How receptive are managerial staff to learning and development?
Are you a correctional officer?				0.1	
Are you a line manager to correctional officers?		0.08	-0.12	-0.09	
How long have you been in your current position at the prison?					
Has this been your only career?					
Do you consider that your salary is enough to perform your duties?	0.09	0.1	-0.09		-0.14
Do you feel your organization provides you with enough motivation to keep you in your career?	0.31	0.33		-0.17	0.44
Does your organisation have an annual job performance review?	0.12	0.12	-0.1		
If you answered no, do you think staff would benefit from an annual performance evaluation?					
Are you/ are your prison staff receiving enough training to perform your duties effectively?	0.46	0.43		-0.12	0.3
To what extent do you think this training helps you stay in your job?	0.28	0.24			
How much information is there in basic training that prison work is a career?		0.8		-0.1	0.14
How much information is there on development of leadership skills?				-0.12	0.19
When you go to work, do you consider this a job - Public mission?					
Do you sometimes not tell people that you work in prison?	-0.1	-0.12			-0.15
How receptive are managerial staff to learning and development?	0.14	0.19		-0.15	
Does your prison officially (outside of the prison) promote working in corrections as a career?	0.17	0.18	-0.11	-0.15	0.27
Do you need to seek out career counselling yourself, or is career counselling given to all employees?		0.09		-0.12	0.23
Do you have a career mentor or counsellor you can visit, who is not your line manager?	0.11	0.11			
I feel I am given guidance on education opportunities to better understand the philosophy of corrections	0.3	0.27		-0.11	0.17
I feel I am given guidance to training opportunities that help me do my job better	0.29	0.31		-0.14	0.22

Figura 9: Domande 11-15 sulla mappa di correlazione per ranghi di Spearman

	No correlation
	From 0.0 to -0.1
	From -0.11 to -0.2
	From -0.21 to -0.3
	From 0.0 to 0.1
	From 0.11 to 0.2
	From 0.21 to 0.3
	From 0.31 to 0.5
	From 0.51 to 1.0

- La mappa mostra due forti correlazioni positive (0,8 correlazione per ranghi di Spearman). Secondo la prima correlazione, quando gli intervistati percepivano che la formazione di base fornisse abbastanza informazioni sul

fatto che il lavoro penitenziario è una carriera, erano anche più propensi a ricevere informazioni sullo sviluppo delle capacità di leadership.

- Sono degne di nota anche le correlazioni negative tra gli intervistati che tendevano a non dire agli altri del loro lavoro in prigione e altre domande. Dalla prima domanda, è possibile notare che gli agenti penitenziari sono più che riluttanti all'essere aperti sul lavoro rispetto ai loro line manager. Man mano che procediamo con le risposte, possiamo notare che gli stessi intervistati tendevano anche a pensare che non ci fossero sufficienti informazioni nella formazione di base riguardo al fatto che il lavoro penitenziario era una carriera, né una formazione generale sullo sviluppo delle capacità di leadership. Questi intervistati tendevano a ritenere che il management non fosse ricettivo all'apprendimento e allo sviluppo, che l'istituto penitenziario in cui lavoravano non promuovesse le mansioni correzionali come una carriera al di fuori dei penitenziari e sentivano di non ricevere una guida né sulle opportunità educative per comprendere tale lavoro né sulle opportunità di formazione.

Correlazioni tra le risposte alle domande 16-20

	Does your prison officially (outside of the prison) promote working in corrections as a career?	Do you need to seek out career counselling yourself, or is career counselling given to all employees?	Do you have a career mentor or counsellor you can visit, who is not your line manager?	I feel I am given guidance on education opportunities to better understand the philosophy of corrections	I feel I am given guidance to training opportunities that help me do my job better
Are you a correctional officer?					
Are you a line manager to correctional officers?	0.19		0.1	0.1	0.1
How long have you been in your current position at the prison?	0.12		-0.21		
Has this been your only career?					
Do you consider that your salary is enough to perform your duties?	0.1			0.11	0.18
Do you feel your organization provides you with enough motivation to keep you in your career?	0.16	0.12		0.23	0.32
Does your organisation have an annual job performance review?	0.27		0.27		0.1
If you answered no, do you think staff would benefit from an annual performance evaluation?					
Are you/ are your prison staff receiving enough training to perform your duties effectively?	0.14	0.1		0.35	0.36
To what extent do you think this training helps you stay in your job?				0.15	0.16
How much information is there in basic training that prison work is a career?	0.17		0.11	0.3	0.29
How much information is there on development of leadership skills?	0.18	0.09	0.11	0.27	0.31
When you go to work, do you consider this a job - Public mission?	-0.11				
Do you sometimes not tell people that you work in prison?	-0.15	-0.12		-0.11	-0.14
How receptive are managerial staff to learning and development?	0.27	0.23		0.17	0.22
Does your prison officially (outside of the prison) promote working in corrections as a career?		0.15	0.2	0.14	0.22
Do you need to seek out career counselling yourself, or is career counselling given to all employees?	0.15				
Do you have a career mentor or counsellor you can visit, who is not your line manager?	0.2				
I feel I am given guidance on education opportunities to better understand the philosophy of corrections	0.14				0.56
I feel I am given guidance to training opportunities that help me do my job better	0.22			0.56	

Figura 10: domande 16-20 sulla mappa di correlazione per ranghi di Spearman

Anche se molti di questi punti sono già stati discussi in precedenza, vale la pena rimarcare le seguenti osservazioni:

- Nei casi in cui l'intervistato identificava il carcere come ufficialmente aperto a promuovere i servizi correzionali come carriera, era anche più probabile che lo stesso individuo ricevesse una guida professionale interna, che avesse un mentore o un consulente che non fosse il suo line manager e che capisse il sistema correzionale e si sentisse guidato verso opportunità che lo aiutassero a svolgere meglio il suo lavoro. Il personale degli istituti penitenziari che non facevano auto-promozione in modo aperto tendeva invece a essere più riluttante a comunicare ad altre persone la propria posizione lavorativa.
- Infine, la seconda forte correlazione nella heatmap si colloca nella coppia finale di domande: c'era una maggiore probabilità che gli intervistati a cui sono state fornite indicazioni sulle opportunità di formazione per svolgere meglio le proprie mansioni sentissero di avere più opportunità per comprendere meglio la filosofia del sistema correzionale. Come già menzionato, gli intervistati che non si sono sentiti guidati alla formazione e alla comprensione della riabilitazione avevano

anche maggiori probabilità di sentirsi stigmatizzati in questo prezioso ruolo di servizio pubblico.

Conclusioni

Risultati del sondaggio sulle esigenze di carriera degli agenti carcerari su come le politiche di detenzione e riabilitazione si allineano con quelle di reclutamento e mantenimento:

- **Scegliere i punti più efficaci per lo sviluppo della carriera:** formazione di base per personale penitenziario, revisione annuale, potenziale promozione. Sulla base di diversi dati demografici del personale, è noto che i punti critici sussistono dopo i 6 o 19 anni di servizio, così come in altri momenti di svolta. Se i manager sono aperti all'apprendimento e allo sviluppo, la revisione annuale è uno strumento efficace per informare e motivare il personale. Quest'ultimo, infatti, laddove godeva di mentori, tendeva a guardare alla formazione e all'apprendimento in modo più positivo; tuttavia, il personale appena assunto tendeva a non disporre di alcun mentore.
- **Pensare in modo olistico:** l'orgoglio per il ruolo di servizio pubblico, la gestione aperta alla formazione e il reclutamento di una comunità più ampia spesso andavano di pari passo. Circa la metà dei funzionari penitenziari e correzionali europei intervistati dichiaravano di sentirsi riluttanti a dire agli altri che lavoro facevano, alcuni perché ritenevano che ciò potesse essere una minaccia per le loro famiglie, mentre altri a causa della mancanza di orgoglio per il tipo di lavoro svolto. Laddove le persone disponevano di un management di supporto e di molte informazioni, non tendevano a percepire questo stigma. Sono necessarie ulteriori ricerche per comprendere meglio l'impatto dell'apprendimento nelle carceri sulla stigmatizzazione del ruolo di funzionario penitenziario.
- **Motivare la presa in carico della formazione degli ufficiali:** indipendentemente dal tipo di formazione, sentirsi valorizzati e guidati verso lo sviluppo professionale favorisce la comprensione delle esigenze di riabilitazione e (ri)inclusione e rende gli agenti penitenziari ambasciatori positivi sia all'interno che all'esterno del carcere.

-
- **Un buon stipendio e le ferie migliorano la formazione:** gli ufficiali in prima linea – a differenza dei loro manager – ritenevano di non essere stati pagati abbastanza, il che influenzava negativamente una serie di fattori chiave. Tra questi, la scelta di offrire una formazione, la comprensione del sistema correzionale e l'orientamento alla formazione sono maggiormente allineati a un'attuazione più coerente delle moderne strategie di riabilitazione dei detenuti.

Allegato 1: Indagine e istruzioni

Domande finali e istruzioni per il sondaggio WP2 condotto da CCJ4C Corrections Careers nelle carceri/partner penitenziari

Per quale motivo è stata organizzata questa attività?

Questa attività non era prevista nel piano di lavoro, ma è stata introdotta come un sostituto digitale per coinvolgere le parti interessate negli istituti carcerari prima di invitarle a una riunione.

A chi è diretta?

Trattandosi di un'attività supplementare e dato che le carceri sono attualmente sottoposte a enormi pressioni a causa dei continui blocchi pandemici, si ritiene che dovrebbero essere i partner a scegliere il loro target demografico. Se è possibile, le domande dovrebbero rivolgersi al principale target del CCJ4C, ovvero agenti penitenziari/correzionali. Laddove le organizzazioni non hanno alcun contatto con le carceri questo potrebbe non essere fattibile; in tal caso, le domande dovrebbero essere indirizzate ai line manager in modo che questi possano rispondere a nome di sé stessi e degli agenti. Pertanto, questa bozza del questionario presenta due versioni per ogni domanda.

Come si svolgerà l'attività?

Il questionario sarà distribuito tramite moduli Google. In caso di difficoltà di accesso da parte degli Istituti penitenziari, i moduli possono essere tradotti e scaricati in formato PDF.

Quando si svolgerà?

L'attività è iniziata nel luglio 2020 e colma il divario con le riunioni degli stakeholder attualmente rinviate, che si svolgeranno dopo che la partnership avrà ricevuto la formazione, alla fine di ottobre 2020. I partner hanno redatto in modo collaborativo le domande durante una sessione di Zoom il 24.07.2020; le domande sono state poi revisionate tramite Teamwork e caricate su Google Forms. Il questionario sarà quindi disponibile in diretta da metà agosto e rimarrà online fino a metà settembre.

Che ne sarà dei risultati?

Anche se potrebbero essere forniti da intervistati non comparabili, una volta raccolti i risultati forniranno utili informazioni alla discussione durante la sessione di formazione dei partner a Brema a ottobre 2020, aiutando la partnership a ideare domande di ricerca comuni e di prima linea. Una volta elaborata la domanda principale, le risposte al questionario continueranno a informare l'approccio su misura di ciascuna organizzazione durante i seminari. In questo pacchetto è stato incluso un foglio di calcolo Excel che i partner dovranno completare in modo da avere un registro centralizzato delle risposte.

PAGINA 1

Informazioni introduttive:

Corrections Careers è un progetto finanziato dall'Unione Europea, il cui obiettivo è cercare di migliorare l'orientamento professionale fornito agli ufficiali penitenziari in prima linea. Il progetto sta collaborando con diverse carceri in sei Stati membri europei. Chiederemo agli agenti penitenziari, ai loro dirigenti, alle loro famiglie e ai decisori cosa potrebbe essere fatto per sostenere meglio la loro carriera in carcere. La nostra prima attività consiste in questo questionario, volto ad aiutarci a comprendere i bisogni di base. Esamineremo le risposte e, a novembre, inviteremo i partecipanti a un seminario degli stakeholder per esaminare più a fondo le opportunità e le sfide.

Le saremmo grati se volesse dedicare del tempo alla compilazione del seguente sondaggio. Ci vorranno circa 15 minuti.

Le risposte sono volontarie e saranno riservate. Le risposte non saranno identificative dell'individuo e NON è necessario fornire il proprio nome. Tutte le risposte provenienti dall'Unione europea saranno raccolte e analizzate. Non vediamo alcun rischio o esito negativo associato alla Sua partecipazione a questo sondaggio. In caso di domande o dubbi, è possibile contattare:

NOME E NUMERO DI TELEFONO:

NOME E INDIRIZZO DELL'ORGANIZZAZIONE:

Logo dell'organizzazione, logo Corrections Careers e logo Erasmus+

PAGINA 2

CONSENSO

Ho letto e compreso le informazioni fornite e ho avuto l'opportunità di porre domande. Comprendo che la mia partecipazione è volontaria e che sono libero/a di ritirarmi in qualsiasi momento senza fornire alcuna motivazione. Acconsento volontariamente a partecipare a questo studio.

Sì (passare alla pagina successiva)

No (si prega di fermarsi qui)

PAGINA 3

INFO PERSONALI:

Domanda	Tipologia domanda
Sei un agente penitenziario?	Sì/No
Sei un diretto superiore degli agenti penitenziari?	Sì/No
Da quanto tempo svolgi questo lavoro?	0-2 anni, 2-5 anni, 5-10 anni, 10-15 anni, 15+ anni
Questa è stata la tua unica carriera?	Sì/No

PAGINA 4**INFORMAZIONI SULLE CONDIZIONI DI LAVORO**

Domanda	Tipologia domanda
Ritieni che il tuo stipendio sia adeguato alla mansione svolta?	Sì/No
Ritieni che la tua organizzazione ti motivi abbastanza (tramite vacanze, formazione, ecc.) per trattenerti?	Nessuna formazione Molta formazione
La tua organizzazione ha già effettuato una valutazione annuale delle prestazioni lavorative?	Sì/No
In caso negativo, pensi che il personale trarrebbe beneficio da una valutazione annuale delle prestazioni?	Sì/No Perché sì? /Perché no?
Quali pensi siano i motivi per cui gli agenti penitenziari lasciano il loro posto di lavoro?	<i>Scelta multipla:</i> Stipendio basso; ferie insufficienti; lavoro a turni; mancanza di prospettive di carriera; mancanza di formazione; altro (testo libero)
Quali sono, secondo te, i tre principali fattori di rischio nelle tue mansioni quotidiane/quelle del personale penitenziario?	<i>3 caselle di testo libero</i>

PAGINA 5**LAVORO E FORMAZIONE**

Domande	Tipologia domanda
Voi/ il vostro personale penitenziario ricevete una formazione sufficiente per svolgere efficacemente le vostre funzioni?	No, non abbastanza Sì, molto
Pensi che la formazione ti aiuti a mantenere la tua posizione lavorativa?	No, non aiuta Sì, aiuta molto
Quante informazioni fornisce la formazione di base sul fatto che il lavoro nei penitenziari è una vera e propria carriera?	Nessuna informazione Molte informazioni
Quante informazioni sono presenti nello sviluppo della leadership relativamente al fatto che il lavoro nei penitenziari è da considerarsi una carriera?	Nessuna informazione Molte informazioni
Come consideri il tuo lavoro?	Un lavoro Una carriera Una missione pubblica Altro
Ti capita di non dire a qualcuno che lavori in carcere?	Sì/No Perché? (testo libero)

PAGINA 6**SVILUPPO E CONSULENZA**

Domande	Tipologia domanda
Quanto sono ricettivi i dirigenti all'apprendimento e allo sviluppo?	Per niente ricettivi Molto ricettivi
L'istituto in cui lavori promuove ufficialmente il lavoro correzionale come carriera all'esterno?	Sì/No

Hai bisogno di cercare una consulenza professionale autonomamente o la consulenza professionale viene fornita sistematicamente a tutti i dipendenti?	Devo cercare io stesso informazioni sulla carriera; Le informazioni sulla carriera vengono fornite a tutti i dipendenti.
Che tipo di consulenza professionale è disponibile?	<i>Scelta multipla:</i> Opuscoli cartacei; Consulenza dai Line Leader; Consulenza esterna; Consulenza professionale online; <i>Altro (testo libero).</i>
Ti è possibile rivolgerti a un mentore o consulente professionale che non sia il tuo diretto superiore?	Sì/No
Cosa è vero per te: Sento che mi viene offerta una guida alle opportunità formative per comprendere meglio la filosofia del sistema correzionale. Sento che mi vengono fornite indicazioni sulle opportunità di formazione che mi aiutano a svolgere meglio il mio lavoro.	<i>Casella di spunta vero/falso</i>

GRAZIE E A PRESTO!

Grazie per aver fornito le risposte. Se desideri rimanere in contatto con il progetto Corrections Careers e unirti alla nostra prossima piattaforma online, spunta qui per essere aggiunto/a alla mailing list:

Indirizzo e-mail:

Acconsento a iscrivermi alla mailing list di Corrections Careers (Iscrizione). Sono consapevole del fatto che posso annullare l'iscrizione in qualsiasi momento.



Center for Promoting Lifelong Learning
www.cpip.ro
Daiana Huber - daiana.huber@cpip.ro



Timisoara Penitentiary
www.anp.gov.ro/penitenciarul-timisoara
Cristina Busuioc - cristina.busuioc@anp.gov.ro



**The National Trade Union
of Prison Policemen (SNPP)**
www.snpp.ro
Adrian Neagoe - snpp@snpp.ro



York Associates International Ltd
www.york-associates.co.uk
Dale Coulter - dale.coulter@york-associates.co.uk



Bremen Ministry of Justice
www.justiz.bremen.de
Torben Adams - torben.adams@justiz.bremen.de



Baltic Education Technology Institute (BETI)
www.beti.lt
Greta Volodzkaitė - greta.volodzkaite@beti.lt



IPS Innovative Prison Systems
www.prisonssystems.eu
Tiago Leitão - tiago.leitao@prisonssystems.eu



**International Centre for the Promotion
of Education and Development**
www.ceipes.org
Musa Kirkar - kirkar@ceipes.org



**International Corrections
and Prisons Association**
www.icpa.org
Gary Hill - garyhill@cegaservices.com



**General Director and Prison
and Detention Houses**
www.cte.adalet.gov.tr
Ezgi Çetintürk - cetinturkezgi@gmail.com



BrainLog
www.brainlog-ngo.com
Martin Savchev - martin.s@brainlog-ngo.com