



CORRECTIONS CAREERS



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

WP2⁴⁸

2.1 GATHERING INTELLIGENCE ABOUT THE FUTURE OF CCJ CAREERS

LT



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.

Pataisų karjeros ataskaita

Europos kalėjimų pareigūnų profesinio orientavimo poreikių tyrimas

Spalis, 2021

Autoriai: Rhianon Williams, Daiana Huber
Bendraautorai: CCJ4C Partneriai



Erasmus+



Santrauka

PAGRINDINĖS KALĖJIMO PAREIGŪNŲ POREIKIŲ TYRIMO IŠVADOS

749 kalėjimų ir pataisos įstaigų pareigūnai¹ iš penkių partnerystėje dalyvaujančių Europos valstybių narių atsakė į internetinės apklausos apie jų karjeros ir mokymo poreikius klausimus. Respondentų skaičius įvairiose šalyse skyrėsi, tačiau jų atsakymai buvo labai panašūs. Mes nustatėme, kad:

- Kai kalėjimo pareigūnai nukreipiami į mokymo galimybes, jie jaučiasi geriau suprantantys socialinę reabilitacijos filosofiją pataisos įstaigose.
- Svarbios ir periferinės paskatos: jei kalėjimai suteikia gerą „motyvaciją“, pavyzdžiui, tinkamą atlyginimą ir atostogas, darbuotojai, ypač vadovaujančio lygmens, dažniau jaučiasi pakankamai apmokyti, kad galėtų atlikti savo darbą.
- Jei respondentams per pagrindinį mokymą suteikiamos karjeros gairės ir jie supranta, kad darbas įkalinimo įstaigoje yra „karjera“, jie yra labiau linkę:
 - a) nustatyti vadovavimo galimybes
 - b) jaučiasi gavę tinkamą mokymą, kad galėtų geriau atlikti savo darbą
- Jei vadovaujantys darbuotojai identifikuojami kaip atviri mokymui ir mokymuisi, labiau tikėtina, kad karjeros galimybės bus skatinamos už kalėjimo ribų (ir atvirkščiai), o respondentai dažniau teigiamai vertins įvairias galimybes.
- Tiesioginiai vadovai linkę būti patenkinti savo darbo užmokesčiu, tuo tarpu kalėjimo darbuotojai dažniau mano, kad uždirba nepakankamai pinigų savo pareigoms atlikti.
- Suvokiama stigma ir suvokiamas paramos bei investicijų trūkumas eina koja kojon: tie darbuotojai, kurie linkę nesakyti žmonėms, kad dirba kalėjime, atsakė, kad vadovaujantys darbuotojai nėra atviri profesiniam tobulėjimui ir kad jiems mažai patariama, kaip suprasti, kas yra pataisos įstaigos ir kaip jie gali geriau atlikti savo darbą.

“Bin jeden Tag Mutter, Vater, Feuerwehrmann, Pastor, Psychologe...”

Justizvollzugsmitarbeiter, JVA Bremen, Deutschland

“Kiekvieną dieną aš esu mama, tėtis, ugniagesys, pastorius ir psichologas

Pataisos pareigūnas, Brėmeno kalėjimas, Vokietija

¹ Tradicinis kalėjimo prižiūrėtojo vaidmuo skirtingose jurisdikcijose šiek tiek skiriasi.

Apklausoje atsakymuose taip pat teigiama, kad:

- Kalėjimo pareigūnas, kuris mano, kad jo atlyginimas yra nepakankamas, taip pat gali manyti, kad kalėjimas nemotyvuoja jo siekti karjeros, kad jam suteikiama mažai mokymosi gairių ir kad vadovaujantys darbuotojai nėra palankūs mokymuisi ir tobulėjimui.
- Respondentai, kurie neseniai pradėjo dirbti įkalinimo įstaigoje, rečiau žino, ar jų įkalinimo įstaiga teikia informaciją apie karjerą, ir rečiau jaučiasi orientuoti į pataisos filosofiją.
- Įkalinimo įstaigų pareigūnai šiek tiek rečiau pasakoja žmonėms, kad dirba kalėjime, jei
 - a) jie mano, kad negauna pakankamai mokymų;
 - b) jie neturi geros periferinės motyvacijos, pavyzdžiui, gerų atostogų;
 - c) jų įkalinimo įstaiga neskatina darbo galimybių už įkalinimo įstaigos ribų.
- Kalėjimų pareigūnų tiesioginiai vadovai šiek tiek mažiau linkę galvoti apie kalėjimą kaip apie „visuomeninę misiją“ ir šiek tiek labiau linkę galvoti apie savo darbą kaip apie „karjerą“.

Ką ši kalėjimų pareigūnų karjeros poreikių apklausa sako apie tai, kaip sulaikymo ir rehabilitacijos politika dera su įdarbinimo ir sulaikymo politika?

- ✓ **Pasirinkite** veiksmingiausius karjeros raidos momentus, pvz., per pagrindinius CO mokymus, per metinį vertinimą, galimo paaukštinimo metu,
- ✓ **Mąstykite** kompleksiškai: pasididžiavimas savo vaidmeniu valstybės tarnyboje, mokymams atviri vadovai ir įdarbinimas platesnėje bendruomenėje dažnai vyksta kartu.
- ✓ Nepriklausomai nuo mokymų tipo, vien jausmas, kad jie yra **vertinami ir skatinami tobuleti** profesinėje srityje, padeda geriau suprasti rehabilitacijos ir (re)integracijos poreikius, o CO tampa teigiamais ambasadoriais.
- ✓ Geras darbo užmokestis ir atostogos **pagerina dalyvavimą** mokymuose: pirmosios grandies pareigūnai, priešingai nei jų vadovai, manė, kad jiems mokamas darbo užmokestis yra nepakankamas, o tai neigiamai veikė daugelį pagrindinių veiksnių.

Europos Komisijos parama šio leidinio leidybai nėra turinio patvirtinimas, kuris atspindi tik autorių požiūrį. Komisija negali būti laikoma atsakinga už bet kokį joje esančios informacijos panaudojimą.

Turinys

Turinys

Turinys.....	4
Apie CCJ4C: korekcijų karjera	5
Apie partnerystę.....	6
Išvados prieš apklausą	7
Tyrimų rengimas.....	8
Apklausos atsakymų analizė	10
Šalių atsako skirtumai	10
Spearman rangos ir užsakymo koreliacija.....	12
Suskirstymas pagal klausimus	15
Ryšys tarp atsakymų į 1-5 klausimus.....	16
Koreliacija tarp atsakymų į questions 6-10	18
Koreliacija tarp atsakymų į questions 11-15	21
Koreliacija tarp atsakymų į questions 16-20	23
Išvados	24
1 priedas : Apklausą ir instrukcijas	25
Paveikslėlių lentelės	
1 paveikslas: A partijos klasterių analizės diagrama	11
2 paveikslas: A partijos klausimų daugiamatės skalės analizė	11
3 paveikslas: B partijos klausimų daugiamatės skalės analizė	12
4 paveikslas: Visų atsakymų Pearsono koreliacijos koeficiento (r) žemėlapis	14
5 paveikslas: Pearsono koreliacijos koeficiento (r) žemėlapis 1-5 klausimai	15
6 paveikslas: Atsakymai pagal šalis į klausimą apie atlyginimą.....	17
7 paveikslas: 6-10 klausimų Pearsono koreliacijos koeficiento (r) žemėlapis	18
8 paveikslas: Atsakymai pagal šalis, ar darbuotojai buvo pakankamai apmokyti.....	20
9 paveikslas: 11-15 klausimų žemėlapio Pearsono koreliacijos koeficientas (r).....	21
10 paveikslas: 16-20 klausimų žemėlapio Pearsono koreliacijos koeficientas (r)	22 .23

Visos nuotraukos © Björn Buder - Budernetwork Fotografie ir yra Justizvollzugsanstalt Oslebshausen, Brėmeno federalinės žemės kalėjimo, Vokietijos, vaizdai, rodomi su oficialiu leidimu.

Apie CCJ4C: korekcijų karjera

Erasmus+ finansuojamas projektas

Projektas „CC4JC Corrections Careers“ finansuojamas pagal „Erasmus+“ programą 2019-2022 m., siekiant sukurti, išbandyti ir įdiegti darbinę metodiką, skirtą pradėti ar tobulinti profesinio orientavimo procesą baudžiamosios justicijos sistemoje, daugiausia dėmesio skiriant kompetencijoms, reikalingoms savo karjerai valdyti. Partneriai tai daro tiesiogiai įtraukdami galutinius vartotojus – darbuotojus (įkalinimo įstaigų darbuotojus), darbdavius (įkalinimo įstaigų administracijas), darbovietes (įkalinimo įstaigas ir įkalinimo įstaigų profsąjungas) ir kvalifikacijos kėlimo įstaigas (įkalinimo įstaigų akademijas, įmones ir viso gyvenimo mokymosi NVO).

Šis projektas yra finansuojamas „Erasmus+“ KA3, siekiant numatyti, kokia turėtų būti politika, kad ji atitiktų įvairius ir dinamiškus Europos visuomenės ir baudžiamojo teisingumo poreikius. Mūsų partnerystė grindžiama bendru supratimu, kad kalėjimai ir juose laikomi žmonės yra mūsų bendruomenių dalis. Kuo labiau stengiamės, kad reintegracija išėjus į laisvę būtų labiau integruota ir veiksmingesnė, tuo saugesnės tampa šios bendruomenės. O gera rehabilitacija prasideda nuo mūsų teisingumo sistemų darbuotojų.

Kadangi kalėjimų ir pataisos įstaigų pareigūnų vaidmuo tampa nebe tradiciškai laisvės atėmimo įstaigose, šiems darbuotojams skubiai reikia mokytis įgūdžių, padedančių tenkinti sudėtingus asmens reintegracijos poreikius. Todėl mūsų partnerystė į Europos viešąją darbotvarkę tvirtai įtraukia poreikį taikyti struktūrizuotą ir kryptingą kalėjimų bei pataisos pareigūnų karjeros valdymo metodą, pradedant nuo tiesioginių suinteresuotų šalių – kalėjimų administracijų, profesinių sąjungų, tarptautinių profesinių organizacijų ir, svarbiausia, pačių darbuotojų – dalyvavimo.

www.careersincorrections.com

Apie partnerystę

„Pataisos karjera“ – tai septynių Europos Sąjungos valstybių narių ir Turkijos partnerystė, kurioje dalyvauja organizacijos, atstovaujančios nacionalinėms įkalinimo įstaigų administracijoms, pataisos tarnybų darbuotojų atstovams, tiesiogiai atstovaujantiems darbuotojams, kuriems reikia profesinio orientavimo ir paramos ugdant karjeros valdymo kompetencijas, tretiniam sektoriui (nevyriausybinėms organizacijoms, asociacijoms, fondams), vykdančioms ir (arba) kitaip darantiems įtaką įkalinimo įstaigose vykdomai veiklai, ir pelno nesiekiančiam sektoriui, įmonėms, teikiančioms paslaugas įkalinimo įstaigoms.

Vadovaujames nacionalinių viešųjų įstaigų poreikiais, tačiau kiekvienas partneris tampa vis svarbesnis Europoje, nes tiek politikos, tiek paslaugų teikimo lygmenimis diskutuojama apie pataisos teisingumo privatizavimą ir viešųjų paslaugų profesinį tobulinimą.

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

Rumunija
Rumunija
Rumunija
Vokietija
Belgija
Turkija
Portugalija
Jungtinė Karalystė
Danija
Italija
Lietuva



Išvados prieš apklausą

2019 m. birželio mėn. – 2020 m. balandžio mėn. įgyvendinant projektą „CC4JC Corrections Careers“ pirmiausia buvo rengiama politikos ir praktikos apžvalga šalyse partnerėse, kurią sudarė:

- Visų šalių partnerių literatūros, teisės aktų, ataskaitų ir viešų dokumentų, susijusių su karjeros orientavimu valstybės tarnautojams ir įkalinimo įstaigų darbuotojams, apžvalga;
- Kiekvienos šalies politikos konteksto analizė;
- Vieši klausimai, kuriuose suinteresuotosios šalys išsakė savo nuomonę apskritojo stalo susitikime.

Pirmiau pateiktos ataskaitos išvados rodo, kad:

- Poreikis suderinti profesinį orientavimą viešajame sektoriuje ir viešąją politiką. Klausime, kam naudinga, kai kalėjimų darbuotojai gauna karjeros konsultacijas, o vėliau – ar už jas turi mokėti pats asmuo, ar institucija?
- Daugybė įrodymų, kad reformuotose pataisos įstaigose keičiasi žmogiškųjų paslaugų vaidmuo: dėl naujų darbuotojų įgūdžių ir kompetencijų reikia atnaujinti įdarbinimo ir išlaikymo gaires kalėjimuose ir platesnio masto baudžiamojo teisingumo srityje.
- Klausimai, kada ir kaip veiksmingiausiai kalėjimuose turėtų būti vykdomas profesinis orientavimas? Pastebėjome, kad labiausiai tikėtina, jog naudos gaus šeštus metus dirbantys ir vyresni nei 50-ies metų pareigūnai. Ar tokiu atveju profesinis orientavimas turėtų būti aktyvus, o ne reaktyvus?
- Karjeros orientavimas nepadidės nei individualioje, nei institucinėje darbotvarkėje be dviejų pagrindinių vaidmenų paramos:
 - a) Vadovo vaidmuo stiprinant teigiamą mokymosi kultūrą įkalinimo įstaigoje (mes tai pavadiname „vartų sargu“);
 - b) Mentorius vaidmuo skatinant nuoseklų ir veiksmingą politikos įgyvendinimą („palengvintojas“).
- Realus ir vis didėjantis poreikis kaupti įrodymus ir teikti pirmenybę iniciatyvų vertinimui: Ar profesinis orientavimas yra veiksmingas? Jei taip, tai kada, kaip ir su kuo?

Tyrimų rengimas

Antrosios darbo grupės tikslas buvo nustatyti, išbandyti, sukurti arba įvertinti naujoviškus politikos metodus, kurie gali būti įtraukti į pagrindines sritis ir pagerinti švietimo ir mokymo sistemas.

- Mes teigėme, kad to sieksime bendradarbiaudami su pagrindiniais suinteresuotaisiais subjektais ir suteikdami jiems galimybę išsakyti savo nuomonę.
- Sakėme, kad ši dabartinės praktikos analizė taip pat bus mokymosi su pagrindinėmis suinteresuotosiomis šalimis patirtis ir informuotumo didinimo momentas.

Tačiau 2020 m. ir pasaulinės COVID-19 pandemijos akivaizdoje buvo kitų prioritetų. Vis dėlto mūsų tikslas išliko išsiaiškinti, ar padarytos išvados apie profesinį orientavimą kalėjimuose iš tiesų atspindi galutinių politikos naudotojų realybę.

Siekdami pasiekti pirmosios grandies įkalinimo įstaigų darbuotojus, ėmėmės skaitmeninių priemonių: mūsų įkalinimo įstaigų, švietimo ir ne pelno siekiančių specialistų partnerystė parengė internetinę kalėjimo pareigūnų poreikių analizės apklausą, kurią išplatinome mūsų teisingumo sistemų kalėjimams. Paprašėme kalėjimų / pataisos įstaigų pareigūnų arba jų tiesioginių vadovų atsakyti.

Apklausa buvo parengta bendradarbiaujant visiems partneriams per dvi sesijas, tarp kurių vyko vertinimas dėl konkrečių klausimų ir problemų. Vėliau ją į partnerių kalbas išvertė gimtakalbiai. Apklausa buvo pateikta per „Google“ formas, kurios pirmiausia buvo paliktos atviros 9-ioms savaitėms. Kiekvienas partneris apklausą išplatino per savo vietines ar nacionalines kalėjimų tarnybas arba sąjungas. Viena apklausa liko anglų kalba, ją tarptautiniu mastu platino ICPA.

Klausimų tipai

Jei įmanoma, buvo naudojamas klausimo tipas „taip“ arba „ne“. Tais atvejais, kai tai buvo neįmanoma (pvz., klausimas apie darbo stažą), buvo naudojamas 5 balų Likert skalės klausimas. Analizei respondento sutikimo lygis buvo analizuojamas 3–5 punktus vertinant kaip susitarimą / teigiamą / didesnę dažnumą, o 1 ir 2 punktus - kaip nesutarimus / neigiamus / mažesnius atvejus.

Apklauso atsakymai

5 šalys (TR: 265 atsakymai, IT: 248 atsakymai, DE: 71 atsakymas, RO: 28 atsakymai, PT: 120 atsakymų, ENG/INT: 17 atsakymų), išversti į nacionalinę kalbą ir tarptautiniai respondentai anglų kalba.

Iš viso buvo gauti 749 atsakymai.



Apklausoos atsakymų analizė

Šalių atsakymų skirtumai

Pirmiausia norėjome išsiaiškinti, ar labai skiriasi kalėjimų darbuotojų atsakymai šalyse partnerėse. Pirmiausia sugrupavome visų šalių atsakymus į dvi klausimų grupes, kurių pirmoji buvo susijusi su darbo laiku ir patirtimi:

A grupė

- Kiek laiko dirbate einamosiose pareigose?
- Ar tai buvo vienintelė jūsų karjera?
- Ar manote, kad jūsų atlyginimas yra pakankamas?
- Ar kreipiatės dėl karjeros konsultacijų, ar visiems darbuotojams teikiamos karjeros konsultacijos?
- Ar eidami į darbą manote, kad tai...?
- Ar jaučiate, kad esate konsultuojamas, kad suprasčiau galimybes / pataisos įstaigų filosofiją?

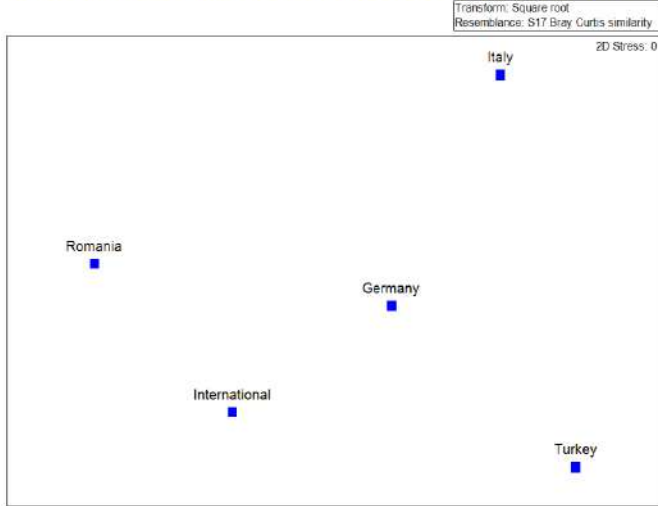
Ir antroji grupė, susijusi su mokymu ir mentoryste:

B grupė

- Ar kasmet atliekate darbo rezultatų vertinimą?
- Ar gaunate pakankamai mokymų, kad galėtumėte veiksmingai atlikti savo pareigas?
- Kaip manote, koku mastu šie mokymai padeda jums išlikti darbe?
- Ar turite ne tiesioginį vadovą, o karjeros mentorių ar konsultantą?
- Kiek informacijos yra teikiama vadovų ugdymo karjerai?
- Ar jaučiate, kad jums teikiamos rekomendacijos, padedančios suprasti pataisos įstaigų galimybes / filosofiją?

Palyginus visų respondentų atsakymus į šias dvi klausimų grupes, taikant klasterinę analizę, visi regionai, kurių atsakymai labai skiriasi nuo kitų, būtų pažymėti mažu panašumo balu.

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



1 pav: A grupės klasterio analizės diagrama

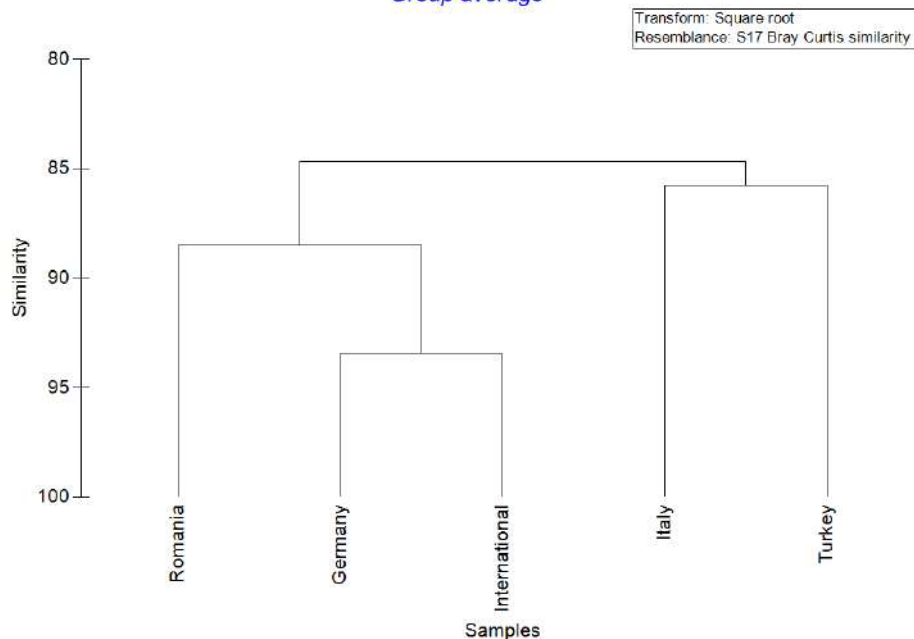
1 pav. matome, kad skirtingų regionų atsakymai diagramoje išlieka palyginti arti vienas kito. Šis artumas rodo didelį atsakymų panašumą pagal regionus tiek A, tiek B grupėse: nė vienoje šalyje nebuvo didelių "nukrypimų".

Todėl šalių partnerių kalėjimų darbuotojų atsakymai į tuos pačius klausimus yra labai panašūs.

Siekiant užtikrinti, kad šis 2D testas būtų atliktas pagal regionus, siekiant išsiaiškinti, ar kurios nors šalies atsakymai smarkiai skiriasi nuo kitų regionų (daugiamatės skalės analizė).

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

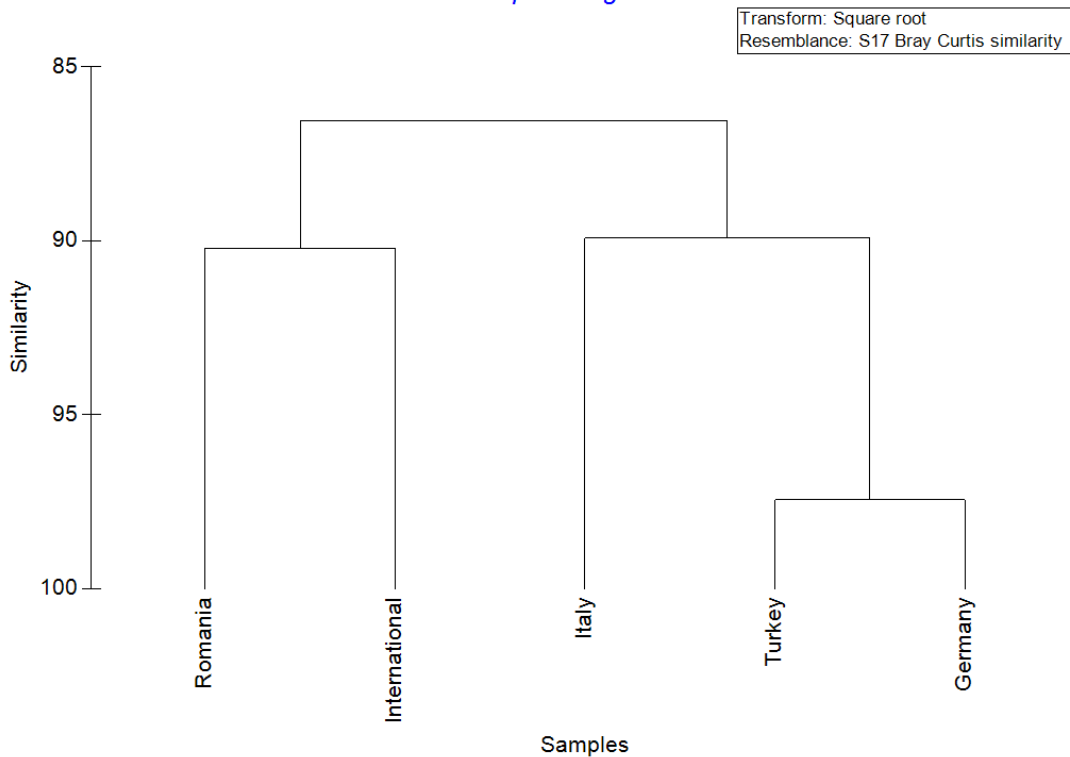
Group average



2 pav: A partijos klausimų mulitdimensionalinė mastelio analizė

- Panašumas – 85%
- **Didelis panašumas rodo, kad regioniniai atsakymų į šiuos klausimus skirtumai yra minimalūs.**

Group average



3 pav: B partijos klausimų daugialypė mastelio keitimo analizė

Atlikus B grupės klausimyno (apie mokymą ir mentorystę) daugiamatės skalės analizę, paaiškėjo, kad šalių partnerių kalėjimų pareigūnų atsakymų panašumas yra dar didesnis - 87 %. **Vėlgi toks didelis panašumas reiškia, kad su tam tikru pasitikėjimu galime teigti, jog regioniniai atsakymų į šiuos klausimų rinkinius skirtumai yra minimalūs.**

Spearman rangų ir užsakymo koreliacija²

Žinodami, kad Brėmeno/Vokietijos, Rumunijos, Portugalijos, Turkijos ir Italijos darbuotojų atsakymai labai nesiskyrė, galėjome sujungti visų respondentų duomenis iš kiekvieno regiono ir nustatyti, kokia yra atsakymų kovariacija. Koreliacijos koeficientams nustatyti naudojome **Spearman rangų koreliaciją**, matuodami, kiek du kintamieji linkę keistis kartu. Reikšmė 1 reikštų, kad visi respondentai į abu klausimus atsakė vienodai, o – priešingus atsakymus į kiekvieną klausimą. Teigiamą koreliaciją

² Šis duomenų rinkinys yra Viešai pasiekiamas Via Mendeley Data: Williams Rhianon (2022), "Spearman Rangas Koreliacija Šilumosmap kalėjimo pareigūnas karjeros orientavimo poreikių tyrimas", Doi: 10.17632/8d69mv2bmz.1 <https://data.mendeley.com/datasets/8d69mv2bmz/2>

rodo, kad didėjantys teigiami atsakymai į tam tikrą klausimą dažnai sutapo su teigiamais atsakymais į antrąjį klausimą. Neigiama koreliacija rodo atsakymų tendenciją, rodančią, kad respondentai, atsakydami į vieną klausimą teigiamai, dažnai neigiamai atsakydavo į kitą klausimą. Jei nurodyta "Nėra koreliacijos", tai reiškia, kad nebuvo požymių, jog atsakymai į vieną klausimą koreliuoja su atsakymais į kitą klausimą.

Svarbu priminti skaitytojui, kad **duomenų koreliacijos yra tikros** – tarp vienos grupės atsakymų ir kitos grupės yra ryšys, **tačiau jis gali būti ne priežastinis**. CCJ4C projekte Spearman rangų koreliacijas naudojome kitiems partnerių **surinktiems duomenims kontekstualizuoti**.

- Spearman eiliškumo koreliacijos matuoja monotoniškus ryšius: kintamieji turi tendenciją keistis kartu, tačiau nebūtinai pastoviu greičiu.
- Spearman koreliacijos koeficientas grindžiamas ne pirminiais duomenimis, o kiekvieno kintamojo ranginėmis reikšmėmis.
- Jei didžioji dauguma (>95 %) respondentų, atsakiusių į du klausimus, į abu klausimus atsakė panašiai, tai stipri koreliacija, kuri šiame grafike yra pažymėta tamsiomis spalvomis.
- Silpna koreliacija žymima, kai į du klausimus panašiai atsako mažesnė dauguma.
- Jei koreliacija yra **teigiama**, ji nuspalvinama **ruda** spalva.
- Jei koreliacija **neigiama**, ji nuspalvinama **mėlyna** spalva.
- Kuo ryškesnė spalva, tuo ryškesnė koreliacija.
- Koreliacija rodoma kaip teigiama arba neigiama tik tuo atveju, jei koeficientas yra didesnis nei 95 %, taigi, jei **nėra jokio atsakymų dėsningumo**, koreliacija nenurodoma, pasakėme, kad duomenų nepakanka, ir jie pažymėti **pilka** spalva.
- Juodais laukais žymimas tas pats klausimas ir x, ir y ašyje

Koreliacija rodoma kaip teigiama arba neigiama tik tuo atveju, jei koeficientas yra didesnis nei 95 %, todėl jei nėra jokio atsako dėsningumo, koreliacija nenurodoma, pasakėme, kad duomenų nepakanka, ir jie pažymėti pilka spalva.

Gauta diagrama čia pirmiausia pateikiama visa. Toliau ją išskaidome į mažesnius grafikus, kuriuose vienu metu pateikiami atsakymai į 5 klausimus ir atskirų šalių atsakymai į pagrindinius klausimus.

	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?	Has this been your only career?	Do you consider that your salary is enough to perform your duties?	Do you consider that your organization provides you with enough motivation to keep you in your career?	Does your organization have an annual job performance evaluation?	Are you satisfied with the training you receive?	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 - Public mission?	Do you sometimes not tell people that you work in prison?	How receptive are managerial staff to learning and development?	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 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?	0.12	0.13	0.29	0.13	0.09	0.17	0.26	0.46	0.43	0.12	0.3	0.14	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
Are you a line manager for correctional officers?	0.12	0.13	0.29	0.13	0.09	0.17	0.26	0.46	0.43	0.12	0.3	0.14	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
How long have you been in your current position at the prison?	0.12	0.13	0.29	0.13	0.09	0.17	0.26	0.46	0.43	0.12	0.3	0.14	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
Has this been your only career?	0.12	0.13	0.29	0.13	0.09	0.17	0.26	0.46	0.43	0.12	0.3	0.14	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
Do you consider that your salary is enough to perform your duties?	0.12	0.13	0.29	0.13	0.09	0.17	0.26	0.46	0.43	0.12	0.3	0.14	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
Do you consider that your organization provides you with enough motivation to keep you in your career?	0.12	0.13	0.29	0.13	0.09	0.17	0.26	0.46	0.43	0.12	0.3	0.14	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
Does your organization have an annual job performance evaluation?	0.12	0.13	0.29	0.13	0.09	0.17	0.26	0.46	0.43	0.12	0.3	0.14	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
Are you satisfied with the training you receive?	0.12	0.13	0.29	0.13	0.09	0.17	0.26	0.46	0.43	0.12	0.3	0.14	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
How much information is there in basic training that prison work is a career?	0.12	0.13	0.29	0.13	0.09	0.17	0.26	0.46	0.43	0.12	0.3	0.14	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
When you go to work, do you consider this a job - Public mission?	0.12	0.13	0.29	0.13	0.09	0.17	0.26	0.46	0.43	0.12	0.3	0.14	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
Do you sometimes not tell people that you work in prison?	0.12	0.13	0.29	0.13	0.09	0.17	0.26	0.46	0.43	0.12	0.3	0.14	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
How receptive are managerial staff to learning and development?	0.12	0.13	0.29	0.13	0.09	0.17	0.26	0.46	0.43	0.12	0.3	0.14	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
Does your prison officially (outside of the prison) promote working in corrections as a career?	0.12	0.13	0.29	0.13	0.09	0.17	0.26	0.46	0.43	0.12	0.3	0.14	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
Do you need to seek out career counselling yourself, or is career counselling given to all employees?	0.12	0.13	0.29	0.13	0.09	0.17	0.26	0.46	0.43	0.12	0.3	0.14	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
Do you have a career mentor or counselor you can visit, who is not your line manager?	0.12	0.13	0.29	0.13	0.09	0.17	0.26	0.46	0.43	0.12	0.3	0.14	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	0.12	0.13	0.29	0.13	0.09	0.17	0.26	0.46	0.43	0.12	0.3	0.14	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	0.12	0.13	0.29	0.13	0.09	0.17	0.26	0.46	0.43	0.12	0.3	0.14	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

4 pav. Visų atsakymų Spearmano rangų eilės koreliacijos žemėlapis

Norėdami perskaityti šį grafiką arba „šilumos žemėlapi“, pirmiausia horizontaliajame sąrašė raskite klausimą, kurį norite analizuoti. Skaitykite horizontaliai, kol pasieksite juodą kvadratėlį (kuris žymi tą patį klausimą ir horizontalioje, ir vertikalioje ašyje).

Šiame stulpelyje toliau vertikaliai skaitykite atsakymus į tą patį klausimą iki pat žemėlapio pabaigos.

Teigiama koreliacija (ruda spalva) rodo, kad abi reikšmės didėja kartu, neigiama (mėlyna spalva) rodo, kad jei viena reikšmė didėja, kita mažėja.

(Pilka spalva = duomenų nepakanka)

Suskirstymas pagal klausimus

	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

5 pav. Spearman rango eilės koreliacijos žemėlapis klausimai 1-5

Šiame skyriuje nagrinėsime šią schemą po 5 klausimus.

	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

Panašumai tarp atsakymų į 1-5 klausimus

Šiuose pirmuose penkiuose klausimuose pastebimos šios neigiamos koreliacijos:

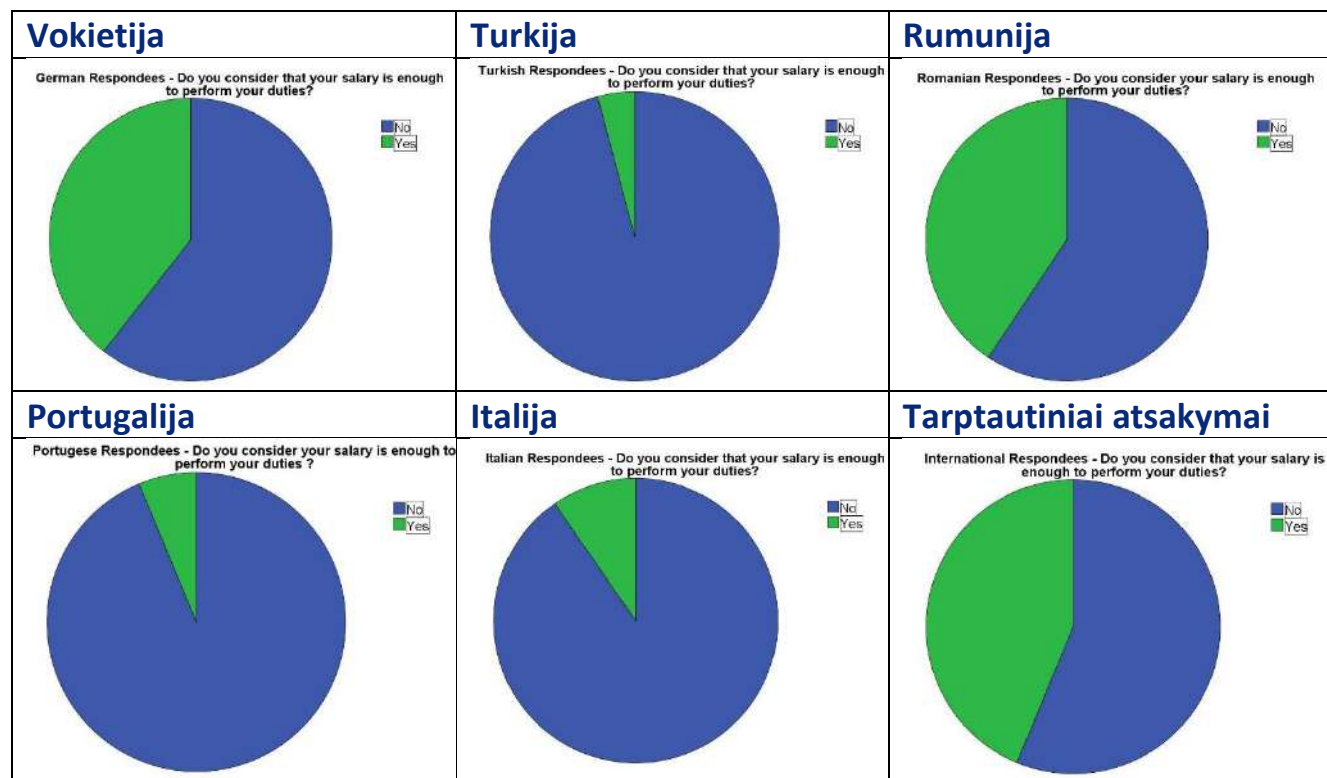
- Pataisos pareigūnai buvo linkę neigiamai koreliuoti su darbo stažu, palyginti su tiesioginiais vadovais. Tai reiškia, kad tiesioginės grandies darbuotojai buvo linkę trumpiau eiti savo pareigas nei jų vadovai.
- Pataisos pareigūnai paprastai nemanė, kad mokymai padeda jiems išlikti darbe. Jų tiesioginiai vadovai šiuo klausimu buvo neutralūs.
- Tiesioginiai vadovai buvo šiek tiek labiau linkę manyti, kad jų vaidmuo yra ne tiek visuomeninė misija, kiek karjera. Jei kuris nors respondentas savo vaidmenį laikė labiau karjera, o ne visuomenine misija, jis šiek tiek dažniau jautėsi nepakankamai apmokamas.

Taip pat pastebėtos šios teigiamos koreliacijos:

- Kuo daugiau metų respondentai dirbo savo pareigose, tuo didesnė tikimybė, kad jie turėjo (arba žinojo, ar turėjo) metinį darbo rezultatų vertinimą. Ilgametę patirtį turintys darbuotojai taip pat buvo šiek tiek labiau linkę turėti mentorių ar panašų asmenį, kuris nėra jų tiesioginis vadovas.
- Tinkamas atlyginimas buvo rodiklis, rodantis teigiamus atsakymus į 8 iš 15 kitų klausimų: Respondentai, kurie manė, kad jų atlyginimo pakanka pareigoms atlikti, taip pat dažniau manė, kad jų atostogos (ir kitos periferinės paskatos) yra pakankamos, kad jie gauna pakankamai mokymų, kad galėtų efektyviai atlikti savo darbą, kad per pagrindinius mokymus yra pakankamai informacijos apie tai, kad darbas kalėjime yra karjera, kad yra pakankamai informacijos apie vadovavimo įgūdžių ugdymą, kad jų vadovai yra atviri mokymuisi ir tobulėjimui, kad naujos darbo vietos yra gerai reklamuojamos už kalėjimo ribų ir kad jie gauna rekomendacijas dėl mokymosi galimybių, kad geriau suprastų pataisos įstaigas, ir mokymosi galimybių, kad galėtų geriau atlikti savo darbą.
- Tiesioginiai vadovai dažniau buvo patenkinti savo darbo užmokesčiu nei atsakymus pateikę pataisos pareigūnai.

Kalbant apie darbo užmokestį, kadangi tarp apklaustųjų regionų buvo didesnių skirtumų, aiškumo dėlei pridedame konkrečių šalių duomenis.

5 klausimas: Ar manote, kad jūsų atlyginimas yra pakankamas jūsų pareigoms atlikti?
Galimi atsakymai: Ne (mėlyna spalva)/ Taip (žalia spalva)



6 pav. Atsakymai pagal šalis į darbo užmokesčio klausimą

Koreliacija tarp atsakymų į 6-10 klausimus

	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

7 pav. Spearmano rangų eilės koreliacijos žemėlapis klausimai 6-10

6-10 klausimuose pastebimos šios sąsajos:

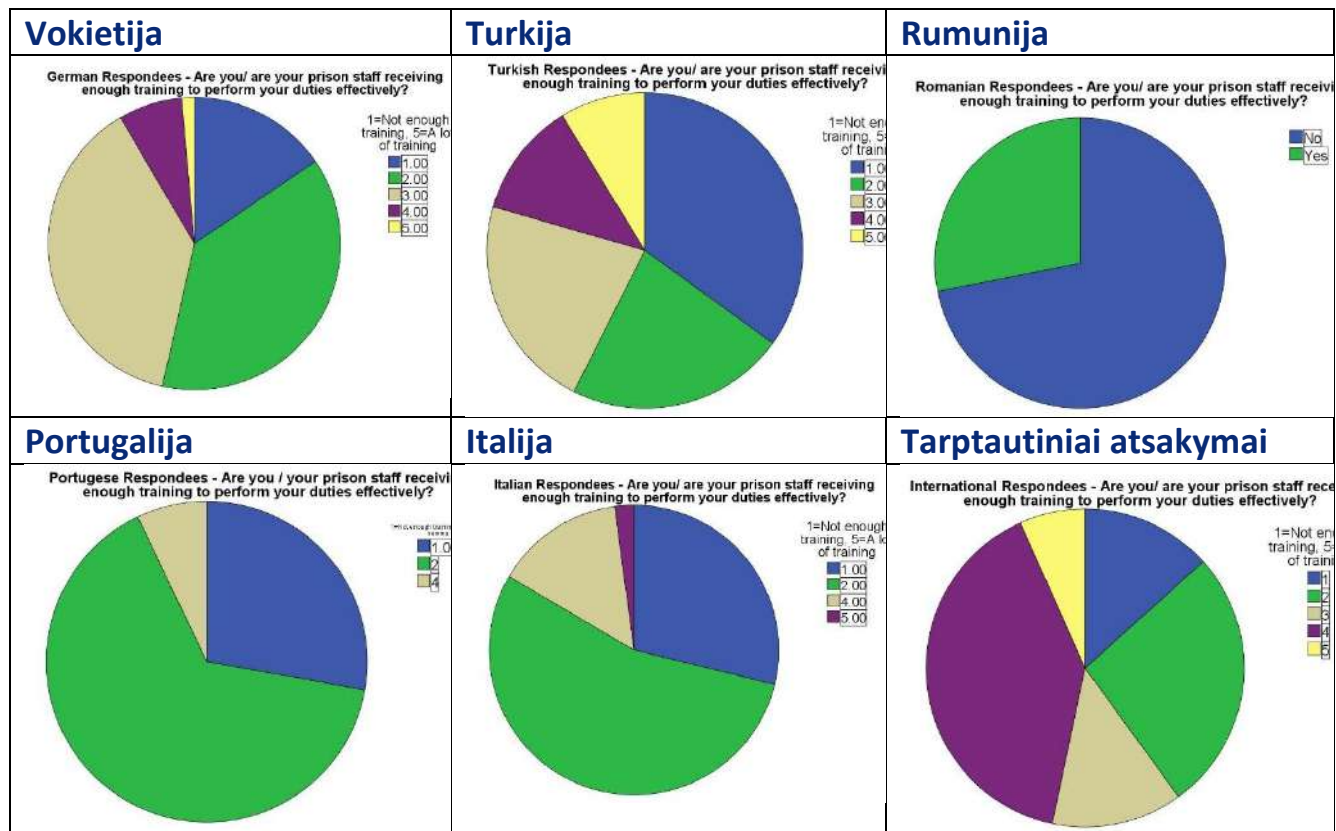
- Jei respondentas mano, kad jo organizacija suteikia jam pakankamai motyvacijos (pavyzdžiui, geras atostogas / vaiko priežiūros atostogas / mokymus ir pan.), kad jie galėtų tęsti karjerą, jie taip pat dažniau atsakė (pagal teigiamos koreliacijos stiprumą), kad jie gauna pakankamai mokymų, kad galėtų efektyviai atlikti savo darbą, mano, kad darbuotojams būtų naudingas metinis veiklos vertinimas, kad per pagrindinius mokymus buvo gerai informuoti apie tai, jog darbas kalėjime yra karjera, kad gavo informacijos apie vadovavimo įgūdžių ugdymą, manė, kad jų vadovybė yra imli mokymuisi ir tobulėjimui, manė, kad jiems buvo suteiktos rekomendacijos dėl mokymosi galimybių, kurios padeda geriau atlikti savo darbą, manė, kad jie turi galimybių geriau suprasti pataisos darbą, kad jų kalėjimas propaguoja pataisos darbą kaip karjerą už kalėjimo ribų ir kad visiems darbuotojams teikiamos karjeros konsultacijos. Galiausiai, taip pat nustatytas silpnas teigiamas ryšys tarp šios pakankamos motyvacijos ir to, kiek, jų nuomone, mokymai padeda jiems likti darbe.

-
- Antrą stipriausią teigiamų korelacijų grupę matome 9 klausime, taigi jei respondentas mano, kad gauna pakankamai mokymų, kad galėtų efektyviai atlikti savo pareigas, jis taip pat teigiamai atsakė apie tai, kad per pagrindinį mokymą buvo gerai informuotas, jog darbas įkalinimo įstaigoje yra karjera, kad buvo pakankamai informacijos apie vadovavimo įgūdžių ugdymą, kad vadovaujantys darbuotojai išlieka atviri mokymuisi ir tobulėjimui ir kad jiems teikiamos rekomendacijos tiek dėl galimybių geriau suprasti pataisos įstaigas, tiek dėl mokymų, padedančių geriau atlikti savo darbą. Galiausiai, dar kartą pakartojame, kad buvo nustatytas silpnėsnis, bet teigiamas ryšys tarp jausmo, kad jiems pakanka mokymų, ir to, kiek, jų manymu, šie mokymai padeda jiems išlikti darbe.
 - Apskritai, jei respondentas teigiamai jautė, kad gaunami mokymai padeda jam likti darbe, jis taip pat teigiamai atsakė į 8 iš 15 klausimų. Kiti atsakymai daugiausia buvo neutralūs.

Šiame klausimų rinkinyje norėtume atkreipti dėmesį į atskirų šalių atsakymus į 9 klausimą:

Ar jūs ir (arba) jūsų įkalinimo įstaigų darbuotojai gauna pakankamai mokymų, kad galėtų atlikti savo pareigas ir efektyviai atlikti savo darbą?

Dauguma šalių atsakė pagal Likerto 5 balų skalę: 1 (mėlyna) - nepakankamai, 2 (žalia) - ne visai pakankamai, 3 (smėlio) - neutraliai, 4 (violetinė) - beveik pakankamai, o 5 (geltona) - taip, pakankamai. Tačiau Rumunija pritaikė šį klausimą kitaip: taip (žalia spalva) ir ne (mėlyna spalva).



8 pav. Atskirų apskričių atsakymai į tai, ar darbuotojai turėjo pakankamai mokymų

Koreliacija tarp atsakymų į 11-15 klausimus

	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?		0.8		-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

9 pav. Spearmano rango eilės korreliacijos žemėlapis klausimais 11-15

	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

- Žemėlapyje yra dvi stiprios (0,8 Spearman eiliškumo koreliacijos) teigiamos koreliacijos. Čia matome pirmąją, kai respondantai manė, jog per pagrindinį mokymą buvo pakankamai informacijos apie tai, kad darbas kalėjime yra karjera, jie taip pat dažniau gavo informacijos apie vadovavimo įgūdžių ugdymą.

-
- Taip pat verta atkreipti dėmesį į tas neigiamas koreliacijas tarp respondentų, kurie buvo linkę nesakyti žmonėms, kad dirba kalėjime, ir kitų klausimų. Iš pirmojo klausimo matome, kad kalėjimo pareigūnai labiau nenori atvirai pasakoti apie savo darbą nei jų tiesioginiai vadovai. Toliau pateikdami atsakymus matome, kad tie patys respondentai taip pat buvo linkę manyti, kad per pagrindinius mokymus nepakanka informacijos apie tai, kad darbas kalėjime yra karjera, taip pat bendrų mokymų apie vadovavimo įgūdžių ugdymą. Šie respondentai buvo linkę manyti, kad vadovybė nėra imli mokymuisi ir tobulėjimui, kad jų įkalinimo įstaiga nereklamuoja darbo pataisos įstaigose kaip karjeros už įkalinimo įstaigos ribų, ir mano, kad jiems nesuteikiamos rekomendacijos dėl mokymosi galimybių, kad suprastų pataisos įstaigas, o ne dėl mokymo galimybių, kurios padėtų jiems geriau atlikti savo darbą.

Koreliacija tarp atsakymų į 16-20 klausimus

	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 0.4	From 0.51 to 1.0	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			0.58	

10 pav. Spearman rango užsakymo koreliacijos žemėlapis klausimai 16-20

Daugelis šių klausimų jau buvo aptarti ankstesnėse pastabose, tačiau verta atkreipti dėmesį į šias dvi pastabas:

- Jei respondentas nurodė, kad įkalinimo įstaiga yra oficialiai atvira skatinti darbą pataisos įstaigose kaip karjerą, taip pat labiau tikėtina, kad jis gaus vidinį profesinį orientavimą, turės mentorių ar konsultantą, kuris nėra jo tiesioginis vadovas, supras pataisos įstaigas ir jausis nukreiptas į galimybes, padedančias jam geriau atlikti savo darbą. Įkalinimo įstaigoje, kuri atvirai nesireklamavo, paprastai dirbo darbuotojai, kurie taip pat nenoriai pasakodavo žmonėms, kad dirba įkalinimo įstaigoje.
- Galiausiai, antroji stipri koreliacija šilumos žemėlapyje susijusi su paskutine klausimų pora: ten, kur respondantai buvo nukreipiami į mokymo galimybes, padedančias jiems geriau atlikti savo darbą, labai tikėtina, kad jie jautėsi turį daugiau galimybių geriau suprasti pataisos darbų filosofiją. Jau matėme, kad respondantai, kurie nesijautė vedami į mokymus ir nesuprato reabilitacijos, taip pat buvo labiau linkę jaustis stigmatizuojami atlikdami šį vertingą vaidmenį valstybės tarnyboje.

Išvados

Ką ši kalėjimų pareigūnų karjeros poreikių apklausa sako apie tai, kaip įkalinimo ir reabilitacijos politika dera su įdarbinimo ir išlaikymo politika?

- **Pasirinkite veiksmingiausias karjeros raidos momentus**, pavyzdžiui, per pagrindinius CO mokymus, per metinę peržiūrą, galimo paaukštinimo metu: žinome, kad kritiniai momentai egzistuoja po 6 ir 19 tarnybos metų, taip pat kitais gyvenimo pokyčių momentais, skirtingoms darbuotojų demografinėms grupėms. Jei vadovai yra atviri mokymuisi ir tobulėjimui, metinė peržiūra yra veiksminga darbuotojų informavimo ir motyvavimo priemonė. Darbuotojai, turėję karjeros mentorių, buvo linkę pozityviau vertinti mokymąsi, tačiau naujai įdarbinti darbuotojai dažniausiai visai neturėjo mentorių.
- **Mąstykite kompleksiskai**: Pasididžiavimas savo vaidmeniu valstybės tarnyboje, mokymuisi ir įdarbinimas platesnėje bendruomenėje dažnai buvo susiję. Maždaug pusė mūsų apklaustų Europos kalėjimų ir pataisos įstaigų pareigūnų nenorėjo sakyti žmonėms, kur jie dirba: vieni dėl to, kad tai gali kelti grėsmę jų šeimoms, kiti dėl pasididžiavimo stokos savo darbu kalėjimų sistemoje. Ten, kur žmonės turėjo palankią vadovybę ir daug informacijos, jie nebuvo linkę jausti šios stigmos. Reikia daugiau tyrimų, kad geriau suprastume, kokį poveikį mokymosi kalėjimų poveikis kalėjimo pareigūno vaidmens stigmatizacijai.
- **Motyvuoti pareigūnus dalyvauti mokymuose**: Nepriklausomai nuo mokymų tipo, vien jausmas, kad jie yra vertinami ir vedami profesinio tobulėjimo link, padeda geriau suprasti reabilitacijos ir (re)integracijos poreikius, o kalėjimo pareigūnai tampa teigiamais ambasadoriais tiek kalėjime, tiek už jo ribų.
- **Geras darbo užmokestis ir atostogos pagerina mokymų įsitraukimą**: pirmosios grandies pareigūnai, priešingai nei jų vadovai, manė, kad jiems mokamas nepakankamas darbo užmokestis, o tai turėjo neigiamos įtakos daugeliui pagrindinių veiksnių, iš kurių mokymų įsitraukimas, supratimas apie pataisas ir mokymų gairės yra labiausiai susiję su nuoseklesniu šiuolaikinių kalinių reabilitacijos strategijų įgyvendinimu.

1 priedas: Apklausa ir instrukcijos

Galutiniai klausimai ir instrukcijos WP2 apklausai, nukreiptai nuo CCJ4C pataisos karjeros iki kalėjimo / kalėjimo partnerių

Kodėl ši veikla buvo sukurta?

Ši veikla nebuvo numatyta darbo plane ir buvo įvesta kaip skaitmeninis pakaitalas, kad galėtume bendradarbiauti su kalėjime esančiais suinteresuotaisiais subjektais prieš pakviečiant juos į suinteresuotųjų šalių susitikimą.

Kam jis skirtas?

Kadangi tai yra papildoma veikla ir atsižvelgiant į tai, kad kalėjimai šiuo metu patiria didžiulį spaudimą dėl besitęsiančio pandemijos izoliavimo, nusprendėme, kad partneriai turėtų pasirinkti savo tikslinę demografinę padėtį. Jei įmanoma, klausimai turėtų būti skirti CCJ4C pagrindinei tikslinei kalėjimų ir (arba) pataisos pareigūnų auditorijai, tačiau tais atvejais, kai organizacijos neturi kontakto su kalėjimais, tai gali būti neįmanoma, todėl klausimai turėtų būti adresuojami tiesioginiams vadovams, kad jie atsakytų tiek savo, tiek pareigūnų vardu. Taigi šiame klausimyno projekte bus dvi kiekvieno klausimo versijos.

Kaip jis bus pristatytas?

Klausimynas bus pristatytas per „Google“ formas, kuriose suteikiama galimybė išversti ir atsisiųsti PDF versiją, jei internetines formas sunku pasiekti iš kalėjimo vidaus.

Kada jis bus įgyvendintas?

Ši veikla prasidėjo 2020 m. liepos mėn. Partneriai kartu rengė klausimus „Zoom“ sesijos metu 24.07.2020, tada jie buvo peržiūrėti per „Teamwork“ ir įkelti į „Google“ formas. Tada klausimynas pradės veikti nuo rugpjūčio vidurio ir liks internete iki rugsėjo vidurio.

Kas atsitiks su rezultatais?

Rezultatai bus lyginami ir, nors į juos gali neatsakyti panašūs respondentai, jie bus naudingai informuoti diskusiją per partnerių mokymo sesiją Brēmene, 2020 m. spalio mėn., padėdami partnerystei parengti bendrus, aukščiausio lygio mokslinių tyrimų klausimus. Parengus svarbiausią klausimą, atsakymuose į klausimyną ir toliau bus informuojamas kiekvienos organizacijos pritaikytas požiūris į praktinius užsiėmimus. Siūloma „Excel“ skaičiuoklė buvo įtraukta į šį paketą, kad partneriai galėtų užpildyti, kad turėtume centralizuotą atsakymų įrašą.

Įvadinės pastabos:

„Karjera pataisos įstaigose“ – tai Europos Sąjungos finansuojamas projektas, kurio metu siekiama išsiaiškinti, kaip būtų galima patobulinti kalėjimų pareigūnų profesinį orientavimą. Projektas vykdomas šešių Europos valstybių narių kalėjimuose. Mes klausiamo kalėjimų pareigūnų, jų vadovų, šeimos narių ir sprendimų priėmėjų, ką galėtume padaryti, kad geriau paremtume jų karjerą kalėjime. Pirmoji mūsų veikla – šis klausimynas, kuriuo siekiama padėti suprasti pagrindinius poreikius. Peržiūrėsime jūsų atsakymus, tada pakviesime į lapkričio mėn. įvyksiantį suinteresuotųjų šalių praktinį seminarą, kuriame išsamiau aptarsime galimybes ir iššūkius.

Būsime dėkingi, jei skirsite laiko užpildyti šią apklausą.

Ji turėtų užtrukti apie 15 minučių jūsų laiko.

Jūsų atsakymai yra savanoriški ir konfidencialūs. Atsakymai nebus identifikuojami pagal asmenis ir jūs NEGALITE nurodyti savo vardo ir pavardės. Visi atsakymai iš visos Europos Sąjungos bus surinkti ir išanalizuoti. Nematome jokios rizikos ar neigiamų pasekmių, susijusių su jūsų dalyvavimu šioje apklausoje. Jei turite klausimų ar nuogaštavimų, kreipkitės į **VARDAS IR TELEFONO NUMERIS:**

JŪSŲ ORGANIZACIJOS PAVADINIMAS IR ADRESAS

Jūsų organizacijos logotipas, “Corrections Careers” logotipas ir “Erasmus+” logotipas

2 PSL. SUTIKIMAS

Perskaičiau pateiktą informaciją, ją supratau ir turėjau galimybę užduoti klausimų. Suprantu, kad mano dalyvavimas tyrime yra savanoriškas ir kad galiu bet kada pasitraukti nenurodydamas priežasties ir be jokių išlaidų. Savanoriškai sutinku dalyvauti šiame tyrime.

Taip (pereikite prie kito puslapio)

Ne (prašome sustoti čia)

3 PUSLAPIS APIE JUS:

Klausimai	Klausimo tipas
Ar esate pataisos pareigūnas?	Taip/ ne
Esate pataisos pareigūnų tiesioginis vadovas?	Taip/ ne
Kiek laiko dirbate dabartinėse pareigose įkalinimo įstaigoje?	0-2 metai, 2-5 metai, 5-10 metų, 10-15 metų, 15+ metų
Ar tai buvo vienintelė jūsų karjera?	Taip/ ne

4 PSL.**APIE JŪSŲ DARBO SĄLYGAS**

Klausimai	Klausimo tipas
Ar manote, kad jūsų atlyginimo pakanka pareigoms atlikti?	Taip/ ne
Ar manote, kad jūsų organizacija jus pakankamai motyvuoja (geros atostogos, geri mokymai), kad išlaikytumėte savo karjerą?	Jokių treniruočių Daug treniruočių
Ar jūsų organizacijoje jau atliekamas metinis darbo rezultatų vertinimas?	Taip/ ne
Jei atsakėte neigiamai, kaip manote, ar darbuotojams būtų naudingas metinis veiklos vertinimas?	Taip/ne Kodėl?/ Kodėl gi ne?
Kaip manote, kokios priežastys lemia, kad kalėjimo pareigūnai išeina iš darbo kalėjime?	<i>Keli pasirinkimai:</i> Mažas atlyginimas; nepakanka atostogų; pamaininis darbas; karjeros perspektyvų trūkumas; mokymo trūkumas; kitas (laisvas tekstas)
Kaip manote, kokie yra trys didžiausi rizikos veiksniai, susiję su jūsų / kalėjimo darbuotojų kasdienėmis pareigomis?	<i>3 langelių laisvas tekstas</i>

5 PSL.**APIE SAVO DARBĄ IR MOKYMĄ**

Klausimai	Klausimo tipas
Ar jūs / ar jūsų kalėjimo personalas yra pakankamai apmokytas, kad galėtų veiksmingai atlikti savo pareigas?	Ne, nepakankamai Taip, daug
Kaip manote, koku mastu šie mokymai padeda jums išlikti darbe?	Ne, tai nepadeda Taip, tai labai padeda
Kiek pagrindiniuose mokymuose pateikiama informacijos apie tai, kad kalėjimas - tai karjera?	Nėra informacijos Daug informacijos
Kiek informacijos yra vadovų rengimo metu, kad įkalinimo įstaigos yra karjera?	Nėra informacijos Daug informacijos
Eidami į darbą manote, kad tai yra...	Darbas? Karjera? Viešoji misija? Kitas?
Ar kartais nesakote žmonėms, kad dirbate kalėjime?	Taip/ ne Kodėl? (laisvas tekstas)

6 PSL.**APIE JŪSŲ TOBULĖJIMĄ IR KONSULTAVIMĄ**

Klausimai	Klausimo tipas
Kiek vadovaujantys darbuotojai yra imlūs mokymuisi ir tobulėjimui?	Visai ne imlus Labai imlus
Ar jūsų įkalinimo įstaiga oficialiai (už įkalinimo įstaigos ribų) propaguoja darbą įkalinimo įstaigose kaip karjerą?	Taip/ne
Ar reikia patiemis ieškoti karjeros konsultacijų, ar karjeros konsultacijos sistemingai teikiamos visiems darbuotojams?	Ieškokite karjeros informacijos patys

	Informacija apie karjerą pateikiama visiems darbuotojams
Kokio pobūdžio karjeros konsultavimas jums prieinamas?	<i>Keli pasirinkimai</i> Popierinė dalomoji medžiaga Konsultacijos iš linijos lyderio Konsultacijos už kalėjimo ribų Konsultacijos karjeros klausimais internetu Kita (<i>laisvas tekstas</i>)
Ar turite karjeros mentorių arba konsultantą, pas kurį galite apsilankyti, žmogų, kuris nėra jūsų tiesioginis vadovas?	Taip/ ne
Kas jums tinka: Jaučiu, kad man teikiamos rekomendacijos dėl švietimo galimybių, kad geriau suprasciau pataisos įstaigų filosofiją? Jaučiu, kad esu nukreipiamas į mokymo galimybes, kurios padeda man geriau atlikti savo darbą?	<i>Žymės langelis</i> <i>teisingas / klaidingas</i>

AČIŪ IR PALAIKYKIME RYŠĮ

Ačiū už atsakymą. Jei norite palaikyti ryšį su "Corrections Careers" projektu ir prisijungti prie mūsų būsimos internetinės platformos, pažymėkite čia, kad eitumėte į mūsų adresų sąrašą:

Įveskite el. pašto adresą:

Sutinku eiti į "Corrections Careers" pašto adresų sąrašą (pasirinkti), suprantu, kad bet kuriuo metu galiu atsisakyti prenumeratos.



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