



# 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**

**RO**



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.

# Raport Corrections Careers

---

## Sondaj privind nevoile Europene de orientare în carieră ale ofițerilor de penitenciare

Octombrie, 2021

---

Autori: Rhianon Williams, Daiana Huber

Colaboratori: Parteneri CCJ4C



Erasmus+



CORRECTIONS  
CAREERS



---

# Rezumat

## PRINCIPALELE CONSTATĂRI ÎN SONDAJUL PRIVIND NEVOILE OFIȚERILOR DIN PENITENCIARE

749 de ofițeri de penitenciare și corecție din <sup>1</sup>cinci state membre europene reprezentați în parteneriat au răspuns la un sondaj online cu privire la nevoile lor în materie de carieră și formare. Numărul respondenților a variat de la o țară la alta, dar a existat o similitudine puternică în răspunsurile lor.

Am identificat următoarele aspecte:

- Ori de câte ori ofițerii de penitenciare sunt îndrumați spre oportunități de formare, ei simt că înțeleg mai bine filosofia socială de reabilitare în sistemul penitenciar
- Stimulentele financiare sunt importante: aici închisorile oferă o bună "motivație", cum ar fi salariul și concediile adecvate, personalul - în special la nivel managerial - este mai probabil să simtă că primește suficientă pregătire pentru a-și face treaba
- Dacă respondenților li se oferă îndrumare în carieră în timpul formării de bază și au înțeles că munca în închisoare este "o carieră", este mai probabil să:
  - a) identifice oportunitățile pozițiilor de conducere
  - b) simtă că au pregătirea potrivită pentru a-și face treaba mai bine
- În cazul în care personalul de conducere este identificat ca fiind deschis instruirii și învățării, oportunitățile de carieră sunt mai susceptibile de a fi promovate în afara închisorii (și invers), iar respondenții sunt mai predispuși să fie pozitivi cu privire la o serie de oportunități
- Managerii de linie tind să fie mulțumiți de salariile lor, în timp ce ofițerii de penitenciare sunt mai predispuși să creadă că nu câștigă suficienți bani pentru a-și îndeplini îndatoririle
- Stigmatizarea percepută alături de lipsa de sprijin și investiții, merg mână în mână: acei angajați care tind să nu le spună oamenilor că lucrează în închisoare au răspuns că personalul de conducere nu a fost deschis la dezvoltare profesională și că li se oferă puține îndrumări pentru a înțelege ce este detenția și cum își pot face treaba mai bine

---

<sup>1</sup> Rolul tradițional de gardian privativ de libertate s-a dezvoltat pentru a diferi ușor în diferite jurisdicții.

---

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

***Justizvollzugsmitarbeiter, JVA Bremen, Deutschland***

***„În fiecare zi sunt mamă , tată, pompier, preot și psiholog”***

***Ofițer de penitenciar, Penitenciarul din Bremen, Germania***

Răspunsurile la sondaj ne-au arătat, de asemenea, că:

- Un ofițer de închisoare care consideră că salariul său nu este suficient, este, de asemenea, probabil să creadă că penitenciarul nu îl motivează în evoluția carierei, că i se oferă puțină îndrumare pentru formare și că personalul managerial nu este receptiv la învățare și dezvoltare
- Respondenții care au intrat recent în sistemul penitenciar sunt mai puțin probabil să știe dacă închisoarea lor pune la dispoziție informații legate de carieră și mai puțin probabil să se simtă ghidați în filosofia corecțională
- Ofițerii de penitenciar sunt mai puțin susceptibili a spune persoanelor că lucrează în închisoare dacă:
  - a) simt că nu primesc suficiente oportunități de formare
  - b) nu au beneficii suplimentare interesante, cum ar fi vacanțe bune
  - c) închisoarea lor nu promovează oportunități de muncă în afara închisorii
- Managerii de linie ai ofițerilor de penitenciare mai puțin susceptibili să se gândească la închisoare ca la o "misiune publică" și puțin mai probabil să se gândească la locul lor de muncă ca la o "carieră"

**Ce spune acest sondaj privind nevoile de carieră ale ofițerilor de penitenciare despre modul în care politicile de detenție și reabilitare se aliniază cu cele de recrutare și retenție?**

- ✓ **Alegeți cele mai eficiente puncte** pentru dezvoltarea carierei, de exemplu în timpul formării de bază a ofițerilor, la revizuirea anuală, în timpul promovării potențiale,
- ✓ **Gândiți holistic:** Mândria față de rolul de servant public, managementul deschis instruirii și recrutarea mai largă a comunității merg adesea mână în mână

- ✓ **Motivația asimilării formării ofițerilor:** Indiferent de tipul de formare, simplul sentimentul de valoare și ghidare spre dezvoltarea profesională promovează înțelegerea nevoilor de reabilitare și (re)incluziune și face ca ofițerii să fie ambasadori pozitivi
- ✓ **Salariu și concedii adecvate îmbunătățesc gradul de solicitare a instruirii:** ofițerii din prima linie - spre deosebire de managerii lor - au simțit că nu au fost plătiți suficient, influențând negativ o serie de cheie Factori

**Sprejtinul Comisiei Europene pentru realizarea acestei publicații nu constituie o aprobare a conținutului, care reflectă numai punctele de vedere ale autorilor. Comisia nu poate fi trasă la răspundere pentru orice utilizare a informațiilor conținute de aceasta.**

# Cuprins

## Conținut

<b>Cuprins .....</b>	<b>4</b>
<b>Despre CCJ4C: Corrections Careers.....</b>	<b>5</b>
<b>Despre parteneriat .....</b>	<b>6</b>
<b>Concluzii înainte de sondaj .....</b>	<b>7</b>
<b>Elaborarea sondajului .....</b>	<b>8</b>
<b>Analiza răspunsurilor sondajului .....</b>	<b>10</b>
<b>Diferențe de răspunsuri între țări.....</b>	<b>10</b>
<b>Coeficientul de corelație a rangului Spearman .....</b>	<b>13</b>
<b>Defalcarea în funcție de întrebare .....</b>	<b>16</b>
Corelații între răspunsurile la întrebările 1-5.....	17
Corelații între răspunsurile la întrebările 6-10.....	19
Corelația dintre răspunsurile la întrebările 11-15.....	22

Corelații între răspunsurile la întrebările 16-20.....	24
<b>Concluziile .....</b>	<b>25</b>
<b>Anexa 1 : Sondaj și instrucțiuni .....</b>	<b>26</b>
<b>Tabel de cifre</b>	
<b>Figura 1: Diagrama de analiză cluster a lotului A.....</b>	<b>1111</b>
<b>Figura 2: Analiza scalării multidimensionale a lotului A întrebări .....</b>	<b>1211</b>
<b>Figura 3: Analiza scalării multidimensionale a întrebărilor din lotul B .....</b>	<b>1212</b>
<b>Figura 4: Coeficientul de corelație pearsons (r) harta tuturor răspunsurilor .....</b>	<b>1513</b>
<b>Figura 5: Coeficientul de corelație pearsons (r) harta întrebărilor 1-5 .....</b>	<b>1614</b>
<b>Figura 6: Răspunsurile pe țări la întrebarea privind salariul.....</b>	<b>1816</b>
<b>Figura 7: Coeficientul de corelație pearsons (r) harta întrebărilor 6-10 .....</b>	<b>1917</b>
<b>Figura 8: Răspunsuri pe județe la faptul dacă personalul a avut suficientă pregătire .....</b>	<b>2119</b>
<b>Figura 9: Coeficientul de corelație pearsons (r) harta întrebărilor 11-15.....</b>	<b>2220</b>
<b>Figura 10: Coeficientul de corelație pearsons (r) harta întrebărilor 16-20.....</b>	<b>24</b>

Toate fotografiile © Björn Buder – Budernetwork Fotografie și sunt vederi ale lui Justizvollzugsanstalt Oslebshausen, o închisoare din statul federal Bremen, Germania, arătate cu permisiunea oficială.

# Despre CCJ4C: Corrections Careers

## Un proiect finanțat de Erasmus+

Proiectul CC4JC Corrections Careers este finanțat prin programul Erasmus Plus în perioada 2019-2022 pentru a dezvolta, testa și stabili o metodologie de lucru pentru începerea sau îmbunătățirea procesului de orientare în carieră în sistemul de justiție corecțională penală (CJ), concentrându-se pe competențele necesare pentru gestionarea propriei cariere. Partenerii fac acest lucru cu implicarea directă a utilizatorilor finali: angajați (personalul închisorii), angajatori (administrații penitenciare), locul de muncă (închisori și sindicate din penitenciare) și formare suplimentară (academii penitenciare, companii și ONG-uri de învățare pe tot parcursul vieții).

---

Acest proiect este un program Erasmus+ KA3 și este finanțat pentru identifica care ar trebui să fie politica, pentru a se potrivi nevoilor diverse și dinamice, atât societale cât și de justiție penală ale Europei. Parteneriatul nostru se bazează pe o înțelegere comună a faptului că închisorile și persoanele deținute în ele fac parte din comunitățile noastre. Cu cât lucrăm mai mult pentru a face reintegrarea în societate mai eficientă și mai incluzivă, cu atât aceste comunități devin mai sigure, iar o bună reabilitare începe cu personalul din sistemele noastre de justiție.

Pe măsură ce rolul ofițerilor de penitenciare și corecție se dezvoltă din libertate tradiționale, acești membri ai personalului au nevoie urgentă de formare în ceea ce privește competențele care susțin nevoile complexe ale reintegrării unei persoane. Ca atare, parteneriatul nostru pune pe agenda publică europeană necesitatea unor abordări structurate și ghidate ale gestionării carierei de ofițer de penitenciare și corecție, începând cu implicarea părților interesate directe ale administrațiilor penitenciare, sindicatelor și organismelor profesionale internaționale și, în mod esențial, ale personalului în sine.

[www.careersincorrections.com](http://www.careersincorrections.com)

## Despre parteneriat

Corrections Career este un parteneriat între șapte state membre ale Uniunii Europene și Turcia, cu organizații care reprezintă atât administrațiile naționale ale penitenciarelor, reprezentanții serviciilor corecționale la locul de muncă, reprezentarea directă a angajaților care au nevoie de orientare profesională și sprijin pentru dezvoltarea competențelor de gestionare a carierei, sectorul terțiar (ONG-uri, asociații, fundații) care desfășoară și/sau influențează în alt mod activitățile desfășurate în penitenciare și în sectorul non-profit, companie care furnizează servicii penitenciarului.

Suntem conduși de nevoile organismelor publice naționale, însă fiecare partener devine din ce în ce mai relevant în Europa, pe măsură ce privatizarea justiției

corecționale și dezvoltarea profesională a serviciilor publice sunt discutate atât la nivel de politici, cât și la nivel de furnizare.

CPIP România	România
Sindicatul Național al Polițiștilor din Penitenciare	România
Închisoarea Timișoara	România
Senatul justiției și Constituției din Bremen	Germania
Asociația Internațională a Corecțiilor și Penitenciarelor	Belgia
Ministerul turc al Penitenciarelor și Penitenciarelor	Turcia
Sisteme penitenciare inovatoare	Portugalia
York Associates	Marea Britanie
Brainlog	Danemarca
CEIPES	Italia
BETI	Lituania



## Concluzii înainte de sondaj

Din iunie 2019 și aprilie 2020, proiectul CCJ4C Corrections Career a lucrat pentru prima dată la o *revizuire a politicilor și practicilor* în țările partenere, compusă din:

- O revizuire a tuturor literaturii de specialitate, a legislației, a rapoartelor și a documentelor publice referitoare la orientarea în carieră pentru funcționarii publici și pentru personalul din penitenciare, din țările partenere
- Analiza contextului politicii din fiecare țară
- Audierile Publice care au audiat părțile interesate și-au exprimat opiniile în cadrul unei mese rotunde

Constatările raportului de mai sus indică:

- Necesitatea de a alinia orientarea profesională în sectorul public și politicile publice. Cine beneficiază când ofițerii de penitenciare primesc sfaturi de carieră, și, ulterior, este responsabilitatea individului sau a instituției să plătească pentru asta?



- 
- Dovezi masive ale evoluției rolului serviciului uman în cadrul corecțiilor reformate: noile abilități și competențe ale personalului necesită orientări actualizate privind recrutarea și retenția personalului pentru închisoare și pentru roluri mai ample în materie de justiție penală
  - Întrebări despre când și cum orientarea în carieră ar trebui să fie cel mai eficient livrată în închisori? Am văzut că al<sup>6-lea</sup> an de serviciu și acei ofițeri de peste 50 de ani au fost cel mai probabil să beneficieze mai mult de pe urma acestuia. Ar trebui atunci livrarea să fie proactivă în loc de reactivă?
  - Orientarea carierei nu se va muta nici mai sus pe ordinea de zi individuală sau instituțională, fără sprijinul a două roluri cheie: rolul managerului în consolidarea unei culturi de învățare pozitivă în închisoare (am numit acest rol „Portarul”), rolul mentorului în încurajarea consecventă și eficiența punerea în aplicare a politicilor („Facilitatorul”)
  - O nevoie reală și din ce în ce mai mare de a colecta dovezi și de a acorda prioritate evaluării inițiativelor: Orientarea în carieră este eficace? Dacă da, când, cum și cu cine?

## Elaborarea sondajului

Scopul WP2 a fost de a identifica, testa, dezvolta sau evalua abordări politice inovatoare care au potențialul de a fi integrate și de a îmbunătăți sistemele de educație și formare.

- Am spus că vom face acest lucru colaborând cu principalele părți interesate și oferindu-le o voce
- Am spus că această analiză a practicii actuale ar fi, de asemenea, o experiență de învățare cu principalele părți interesate și tot odată moment de sensibilizare.

Cu toate acestea, în 2020 și în fața pandemiei globale de COVID-19, au existat și alte priorități. Cu toate acestea, a rămas obiectivul nostru de a afla dacă concluziile trase cu privire la orientarea în carieră în închisoare reflectă într-adevăr realitatea utilizatorilor finali ai politicii.

---

Pentru a ajunge la personalul din prima linie din închisoare, am avut o abordare digitală: parteneriatul nostru format din penitenciare, profesioniști din educație și organizații non-profit a dezvoltat un sondaj online de analiză a nevoilor ofițerilor de penitenciar, pe care l-am distribuit în închisoare în sistemele noastre de justiție. Am cerut ofițerilor de penitenciare/ corecționali sau managerilor de linie ai acestora să răspundă.

Sondajul a fost dezvoltat într-un efort colaborativ între toți partenerii, pe parcursul a două sesiuni Zoom, având loc o evaluare inter partes cu privire la întrebări și probleme specifice. Apoi a fost tradus în limbile parteneriatului de către vorbitori nativi. Sondajul a fost realizat prin intermediul Formulelor Google, lăsat deschis timp de 9 săptămâni în primă instanță. Fiecare partener a distribuit sondajul prin intermediul serviciilor penitenciare locale sau naționale sau al sindicatului. Un sondaj a rămas în limba engleză și a fost distribuit de ICPA la nivel internațional.

### **Tipuri de întrebări**

Acolo unde este posibil, a fost utilizat un tip de întrebare da/nu. În cazul în care acest lucru nu a fost posibil (de exemplu, vechimea în muncă), a fost utilizată o întrebare la scară Likert în 5 puncte. Pentru analiză, nivelul de acord al unui respondent a fost analizat prin luarea punctelor 3-5 ca acord/ pozitiv/ o incidență mai mare, iar punctele 1 și 2 ca dezacord/ negativ/ o incidență mai mică.

### **Răspunsurile la sondaj**

5 țări (TR: 265 răspunsuri, IT: 248 răspunsuri, DE: 71 răspunsuri, RO: 28 răspunsuri, PT: 120 răspunsuri, ENG internațional: 17 răspunsuri) traduse în limba națională plus respondenți internaționali în limba engleză.

Au fost 749 de răspunsuri totale.



# Analiza răspunsurilor sondajului

## Diferențe de răspunsuri între țări

În primul rând, am vrut să aflăm dacă există diferențe semnificative între modurile în care personalul din penitenciare a reacționat în țările partenere. În primul rând, am grupat răspunsurile din toate țările în două loturi de întrebări, primul în jurul timpului și experienței în post:

### Lotul A

- Vechime în poziția curentă
- Aceasta a fost singura carieră?
- Considerați că salariul este suficient...?
- Căutați consiliere în carieră sau toți angajații beneficiază de consiliere în carieră?
- Când mergeți la serviciu luați în considerare acest lucru ...
- Simt că mi se oferă îndrumare pentru a înțelege oportunitățile/ filozofia corecțiilor

Și al doilea lot în jurul instruirii și mentoratului:

### Lotul B

- Aveți o evaluare anuală a performanței la locul de muncă?
- Beneficiați de suficientă pregătire pentru a vă îndeplini sarcinile în mod eficient?
- În ce măsură credeți că vă ajută acest training să rămâneți la locul de muncă?
- Aveți un mentor de carieră sau consilier în afară de managerul de linie?
- Cât de multe informații sunt prezente pe partea de dezvoltare a carierei în zona de leadership (conducere)..?
- Simt că mi se oferă îndrumare pentru a înțelege oportunitățile/ filozofia corecțiilor

Prin compararea răspunsurilor la aceste două loturi de întrebări de către toți respondenții folosind o analiză cluster (de grup), orice regiune care oferă răspunsuri semnificativ diferite față de celelalte ar fi indicată printr-un scor de similitudine scăzut.

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

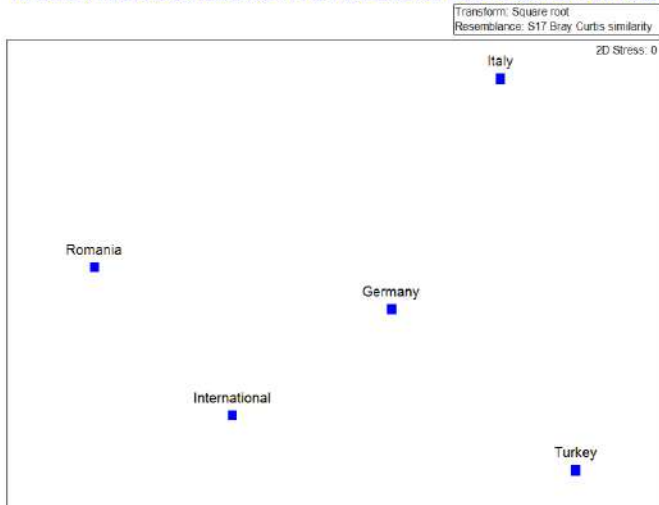


Figura 1: Diagrama de analiză a clusterului (grupului) lotului A

În figura 1, putem observa că răspunsurile din diferite regiuni rămân relativ apropiate în diagramă. Această proximitate a indicat o similitudine ridicată a răspunsurilor pe regiuni atât în lotul A, cât și în lotul B: nicio țară nu a avut răspunsuri semnificativ diferite.

**Prin urmare, răspunsurile lucrătorilor din închisorile din țările partenere la aceleași întrebări sunt foarte similare.**

*Pentru a ne asigura că răspunsurile niciunei țări nu au deviat semnificativ de cele ale altor regiuni, acest test 2D a fost efectuat pe regiune (analiza de scalare multidimensională)*

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

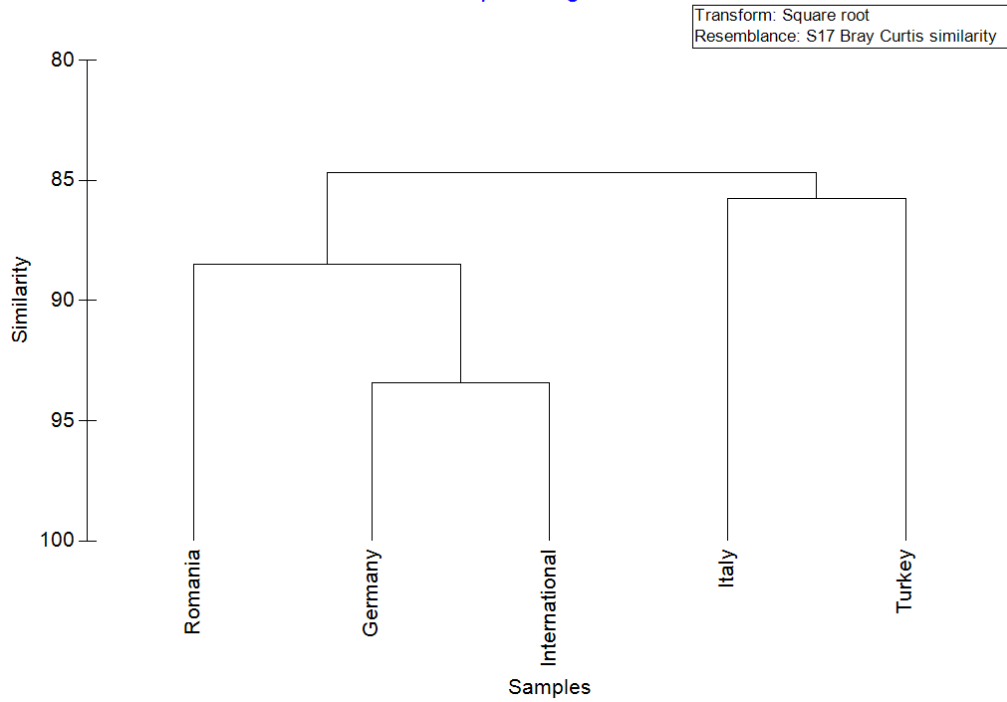


Figura 2: Analiza scalării multidimensionale a întrebărilor din lotul A

- Similitudine de 85%
- **Similitudinea ridicată indică faptul că diferențele regionale în ceea ce privește răspunsurile la aceste seturi de întrebări sunt minime**

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

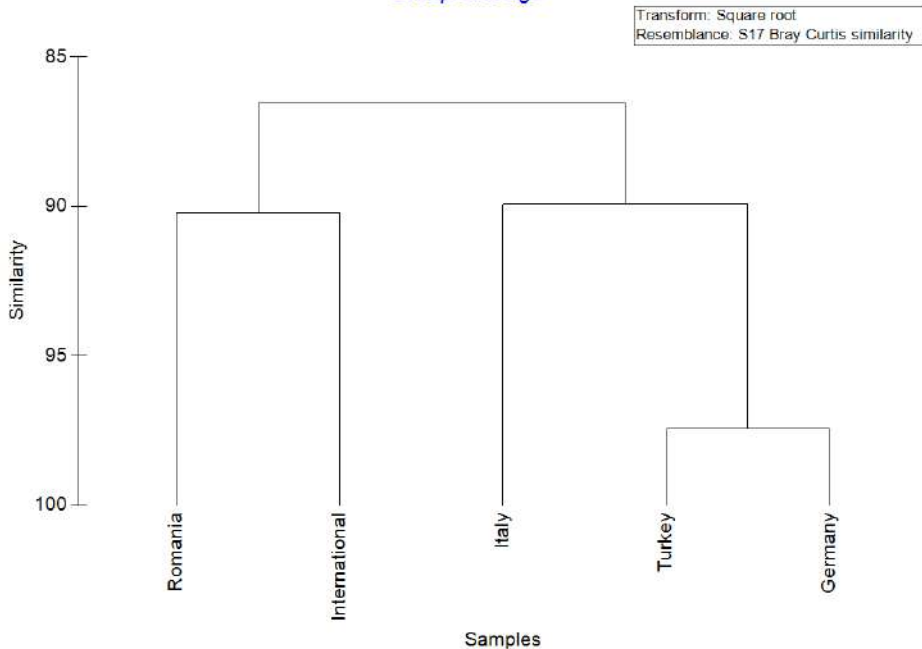


Figura 3: Analiza scalării multidimensionale a întrebărilor din lotul B

---

În analiza de scalare multidimensională a întrebărilor lotului B (privind formarea și mentoratul), a existat o similaritate și mai mare a răspunsurilor între ofițerii de penitenciare din țările partenere, cu o similaritate de 87%. **Din nou, această similitudine ridicată înseamnă că putem spune cu o oarecare încredere că diferențele regionale în răspunsurile la aceste seturi de întrebări sunt minime.**

## Coeficientul de corelație a rangului Spearman <sup>2</sup>

Știind că nu au existat diferențe mari între răspunsurile personalului din Bremen/Germania, România, Portugalia, Turcia și Italia, am putea apoi să punem în comun datele de la toți respondenții din fiecare regiune și să vedem și puterea de covarianță între răspunsuri. Am folosit **corelația rang-ordin Spearman** pentru a identifica coeficienții de corelație prin măsurarea nivelului în care două variabile tind să se schimbe împreună. O valoare de 1 ar indica faptul că toți respondenții au oferit același răspuns la ambele întrebări, cu -1 reprezentând răspunsuri opuse la fiecare întrebare. O corelație pozitivă indică faptul că răspunsurile pozitive în creștere la o anumită întrebare au fost adesea însoțite de răspunsuri pozitive la a doua întrebare. O corelație negativă reprezintă o tendință a răspunsurilor de a indica faptul că atunci când respondenții au răspuns pozitiv la o întrebare, adesea au răspuns negativ la alta. În cazul în care se indică "Nicio corelație", nu au existat indicii de răspunsuri la o întrebare corelate cu răspunsurile la cealaltă.

Este important să reamintim cititorului că **corelațiile din date sunt reale** - există o legătură între un grup de răspunsuri și altul - **dar este posibil să nu fie cauzală**. În proiectul CCJ4C, am folosit corelațiile de rang Spearman pentru a **contextualiza alte date** colectate de parteneri.

- Corelațiile de rang-ordine Spearman măsoară relații monotone: variabilele tind să se schimbe împreună, dar nu neapărat într-un ritm constant.
- Coeficientul de corelație Spearman se bazează pe valorile ierarhice pentru fiecare variabilă, mai degrabă decât pe datele brute.

---

<sup>2</sup> Acest set de date este Public disponibil via Date Mendeley: Williams, Rhianon (2022), "Spearmans Rank Correlation Heatmap of Prison Officer Career Guidance Needs Survey", doi: 10.17632/8d69mv2bmz.1 <https://data.mendeley.com/datasets/8d69mv2bmz/2>

- Dacă marea majoritate (>95%) dintre respondenții care au răspuns la două întrebări au răspuns într-un mod similar la cele două întrebări, atunci o corelație puternică care ar fi indicată în culori închise pe acest grafic.
- Corelațiile slabe sunt indicate atunci când o majoritate mai mică răspunde similar la două întrebări.
- Dacă corelația este **pozitivă**, este colorată o nuanță de **maro**.
- Dacă corelația este negativă, este o nuanță de **albastru**.
- Cu cât culoarea este mai puternică, cu atât corelația este mai pronunțată.
- Corelația apare ca pozitivă sau negativă numai dacă coeficientul este mai mare de 95%, deci dacă nu există un model ca răspuns, **nu este indicată nicio corelație**, am spus că nu există date suficiente și acestea sunt indicate în **gri**.
- Câmpurile negre reprezintă aceeași întrebare atât pe axa x, cât și pe axa y

Corelația apare ca pozitivă sau negativă numai dacă coeficientul este mai mare de 95%, deci dacă nu există un model ca răspuns, nu este indicată nicio corelație, am spus că nu există date suficiente și acestea sunt indicate în gri.

Graficul rezultat este prezentat aici mai întâi în întregime. Continuăm să descompunem acest lucru în grafice mai mici, luând răspunsurile de la 5 întrebări odată și prezentând răspunsurile individuale ale țărilor la întrebări cheie.

	Are you a correctional officer?	Are you a line manager to correctional officers? How long have you been in this position at the prison?	How long have you been in this position as your only career?	Do you consider that your salary is enough to perform your duties?	Does your organization provides you with enough motivation to keep you in your career?	Does your organization 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 that training helps you stay in your job?	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?	Does your prison officially (outside of the prison) promote working in corrections as a career?	Do you need to seek out career counseling yourself, or is career counseling 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?		0.25	-0.12	0.13	0.29	0.13		0.09	-0.09	0.08	-0.12	-0.09	0.19	0.12	0.21	0.1	0.1	0.1	0.1
Are you a line manager to correctional officers?	0.25		0.1	0.28	0.29	0.13		0.09	-0.09	0.08	-0.12	-0.09	0.19	0.12	0.21	0.1	0.1	0.1	0.1
How long have you been in your current position at the prison?	-0.12	0.1		0.13	0.29	0.13		0.09	-0.09	0.08	-0.12	-0.09	0.19	0.12	0.21	0.1	0.1	0.1	0.1
How long have you been in this position as your only career?		0.13	0.29		0.07			0.09	-0.09	0.08	-0.12	-0.09	0.19	0.12	0.21	0.1	0.1	0.1	0.1
Do you consider that your salary is enough to perform your duties?		0.28	0.29	0.07				0.09	-0.09	0.08	-0.12	-0.09	0.19	0.12	0.21	0.1	0.1	0.1	0.1
Does your organization provides you with enough motivation to keep you in your career?		0.29	0.13	0.25				0.09	-0.09	0.08	-0.12	-0.09	0.19	0.12	0.21	0.1	0.1	0.1	0.1
Does your organization have an annual job performance review?		0.13	0.29	0.07				0.09	-0.09	0.08	-0.12	-0.09	0.19	0.12	0.21	0.1	0.1	0.1	0.1
If you answered no, do you think staff would benefit from an annual performance evaluation?		0.25	0.13	0.29	0.07			0.09	-0.09	0.08	-0.12	-0.09	0.19	0.12	0.21	0.1	0.1	0.1	0.1
Are you/ are your prison staff receiving enough training to perform your duties effectively?		0.28	0.29	0.13	0.25			0.09	-0.09	0.08	-0.12	-0.09	0.19	0.12	0.21	0.1	0.1	0.1	0.1
To what extent do you think that training helps you stay in your job?		0.13	0.29	0.07				0.09	-0.09	0.08	-0.12	-0.09	0.19	0.12	0.21	0.1	0.1	0.1	0.1
How much information is there in basic training that prison work is a career?		0.28	0.29	0.13	0.25			0.09	-0.09	0.08	-0.12	-0.09	0.19	0.12	0.21	0.1	0.1	0.1	0.1
How much information is there on development of leadership skills?		0.13	0.29	0.07				0.09	-0.09	0.08	-0.12	-0.09	0.19	0.12	0.21	0.1	0.1	0.1	0.1
When you go to work, do you consider this a job - Public mission?		0.25	0.13	0.29	0.07			0.09	-0.09	0.08	-0.12	-0.09	0.19	0.12	0.21	0.1	0.1	0.1	0.1
Do you sometimes not tell people that you work in prison?		0.28	0.29	0.13	0.25			0.09	-0.09	0.08	-0.12	-0.09	0.19	0.12	0.21	0.1	0.1	0.1	0.1
How receptive are managerial staff to learning and development?		0.13	0.29	0.07				0.09	-0.09	0.08	-0.12	-0.09	0.19	0.12	0.21	0.1	0.1	0.1	0.1
Does your prison officially (outside of the prison) promote working in corrections as a career?		0.25	0.13	0.29	0.07			0.09	-0.09	0.08	-0.12	-0.09	0.19	0.12	0.21	0.1	0.1	0.1	0.1
Do you need to seek out career counseling yourself, or is career counseling given to all employees?		0.28	0.29	0.13	0.25			0.09	-0.09	0.08	-0.12	-0.09	0.19	0.12	0.21	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?		0.13	0.29	0.07				0.09	-0.09	0.08	-0.12	-0.09	0.19	0.12	0.21	0.1	0.1	0.1	0.1
I feel I am given guidance on education opportunities to better understand the philosophy of corrections		0.25	0.13	0.29	0.07			0.09	-0.09	0.08	-0.12	-0.09	0.19	0.12	0.21	0.1	0.1	0.1	0.1
I feel I am given guidance to training opportunities that help me do my job better		0.28	0.29	0.13	0.25			0.09	-0.09	0.08	-0.12	-0.09	0.19	0.12	0.21	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: Harta corelației rang-ordine Spearman a tuturor răspunsurilor*

Pentru a citi acest grafic sau "hartă termică", găsiți mai întâi întrebarea pe care doriți să o analizați în lista orizontală. Citiți orizontal corelațiile dintre răspunsurile la această întrebare și celelalte întrebări, până când ajungeți la pătratul negru (ceea ce indică aceeași întrebare atât pe axa orizontală, cât și pe cea verticală). În această coloană, continuați să citiți răspunsurile la aceeași întrebare pe verticală până la sfârșitul hărții. Corelațiile pozitive (maro) indică creșterea ambelor valori la unison, valorile negative (albastru) indică faptul că dacă o valoare crește, cealaltă scade. ( Gri = date insuficiente)



## Defalcarea în funcție de întrebare

	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: Spearman rang-ordinea corelație hartă întrebări 1-5

În această secțiune, vom lua această diagramă cu 5 întrebări deodată.

	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

---

## Corelații între răspunsurile la întrebările 1-5

La aceste prime cinci întrebări, observăm următoarele corelații negative:

- Ofițerii corecționali au avut tendința de a avea o corelație negativă cu durata de timp pe postul lor, în comparație cu managerii de linie. Acest lucru a însemnat că personalul din prima linie tinde să fie în poziția curentă de mai puțin timp decât managerii lor.
- Ofițerii de corecție au avut tendința de a nu simți că formarea îi ajută să rămână în locul lor de muncă. Managerii lor de linie au fost neutri în acest sens.
- A existat o tendință ceva mai puternică pentru managerii de linie de a își percepe postul mai puțin ca a fi o misiune publică și mai mult ca pe o carieră. În cazul în care un respondent a considerat rolul ca fiind o carieră, mai degrabă decât o misiune publică, acesta a fost puțin mai susceptibil de a se simți prost plătit.

Și următoarele corelații pozitive:

- Cu cât respondenții au petrecut mai mulți ani în rolurile lor, cu atât este mai probabil ca aceștia să fi avut (sau să știe dacă a existat) o evaluare anuală a performanței la locul de muncă. Angajații experimentați au arătat, de asemenea, o tendință puțin mai mare de a avea un mentor care nu a fost managerul lor de linie.
- Salariul adecvat a fost un indicator pentru răspunsul pozitiv la 8 din 15 alte întrebări: Respondenții care au considerat că salariul lor este suficient pentru a-și îndeplini îndatoririle au fost mai predispuși să simtă și ei că vacanțele lor (și alte stimulente adiacente) au fost suficiente, că au primit suficientă formare pentru a-și face treaba în mod eficient, că există suficiente informații în formarea de bază, că munca în închisoare este o carieră, că există suficiente informații cu privire la dezvoltarea abilităților de conducere, că managerii lor sunt deschiși la învățare și dezvoltare, că noile locuri de muncă sunt promovate corespunzător în afara închisorii lor și că li se oferă îndrumare cu privire la oportunitățile educaționale pentru a înțelege mai bine corecțiile și oportunitățile de formare pentru a-și face treaba mai bine.
- Managerii de linie au fost mai predispuși să fie mulțumiți de salariul lor decât acei ofițeri corecționali care au răspuns.

În ceea ce privește problema salariului, deoarece au existat divergențe mai semnificative între regiunile respondente, adăugăm date specifice fiecărei țări pentru claritate.

Î.5: Considerați că salariul dumneavoastră este suficient pentru a vă îndeplini atribuțiile? Răspunsuri posibile: Nu (albastru)/ Da (verde)

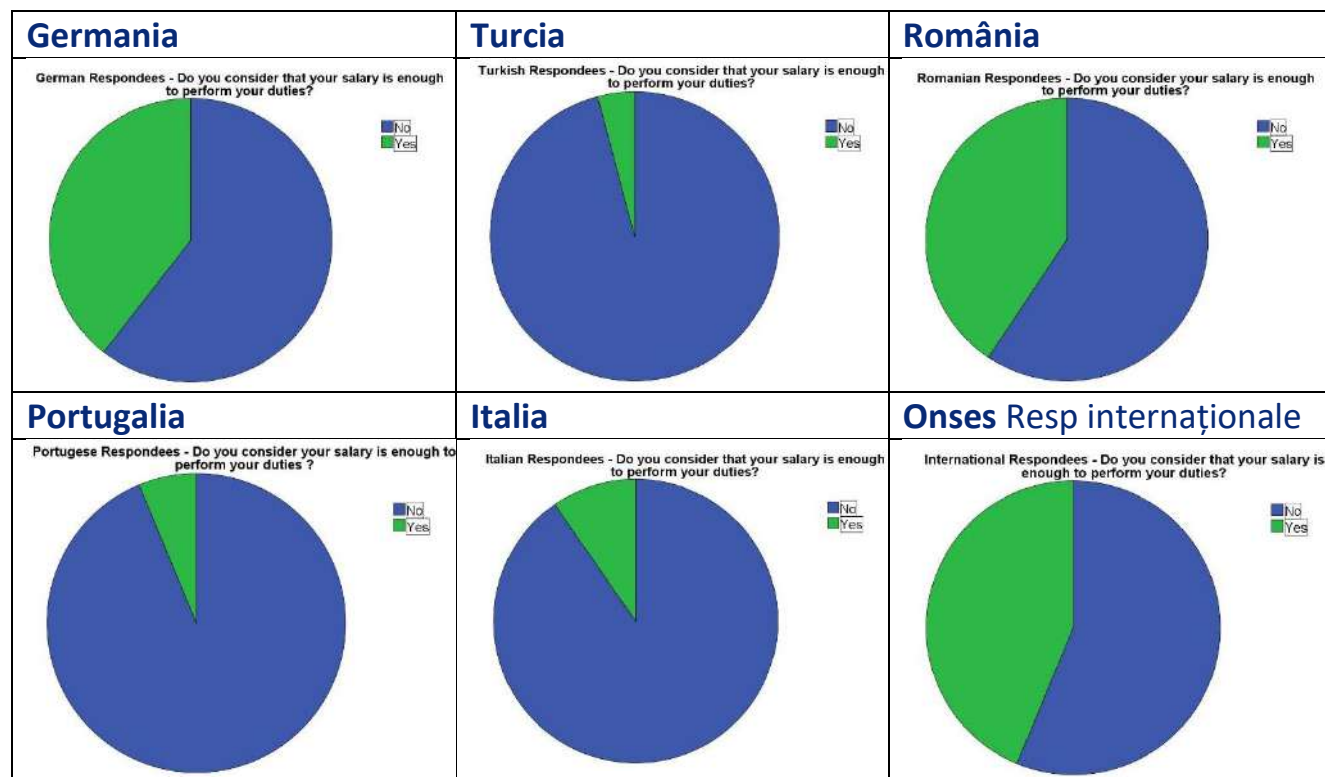


Figura 6: Răspunsurile pe țări la întrebarea privind salariul

## Corelații între răspunsurile la întrebările 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: Spearman rang-ordinea corelație hartă întrebări 6-10

La întrebările 6-10, observăm următoarele corelații:

- La întrebarea 6 vedem cele mai puternice corelații pozitive cu orice întrebare: dacă un respondent a considerat că organizația lor a oferit suficientă motivație (cum ar fi vacanțe bune / concediu pentru creșterea copilului / formare etc.) pentru a-i menține în carieră, au fost, de asemenea, mai predispuși să răspundă (în ordinea puterii corelației pozitive) că au primit suficientă pregătire pentru a-și face treaba în mod eficient, pentru a crede că personalul ar beneficia de o evaluare anuală a performanței, pentru a fi fost bine informați în formarea de bază că munca în închisoare este o carieră, pentru a fi avut informații despre dezvoltarea abilităților de conducere, pentru a simți că managementul lor a fost receptiv la învățare și dezvoltare, că au primit îndrumare pentru oportunitățile de formare care îi ajută să-și facă treaba mai bine, să simtă că au oportunități de a înțelege mai bine corecția, că închisoarea lor promovează corecțiile ca o carieră în afara închisorii și că orientarea în carieră este oferită tuturor angajaților. În cele din urmă, a existat, de asemenea, o corelație pozitivă slabă

---

între această motivație suficientă și măsura în care au simțit că formarea îi ajută să rămână la locul de muncă.

- Vedem al doilea cel mai puternic set de corelații pozitive la întrebarea 9, astfel încât, în cazul în care respondenții au simțit că primesc suficientă formare pentru a-și îndeplini sarcinile în mod eficient, au răspuns pozitiv și cu privire la faptul că sunt bine informați în timpul formării de bază, că munca în închisoare este o carieră, că există suficiente informații despre dezvoltarea abilităților de conducere, că personalul managerial rămâne deschis învățării și dezvoltării și că se oferă îndrumări cu privire la ambele oportunități de a înțelege mai bine corecțiile, precum și la formare pentru a îi ajuta să își facă treaba mai bine. În cele din urmă, încă o dată, a existat, de asemenea, o corelație mai slabă, dar pozitivă, între sentimentul că primesc suficientă pregătire și măsura în care au simțit că această formare îi ajută să rămână în locurile lor de muncă.
- În general, dacă respondentul s-a simțit pozitiv, că instruirea pe care o primește îi ajută să rămână la locul de muncă, a răspuns pozitiv și la 8 din cele 15 întrebări. Alte răspunsuri au fost predominant neutre .

Pentru acest set de întrebări, am dori să subliniem răspunsurile individuale ale fiecărei țări la întrebarea 9:

Dumneavoastră / angajații instituției dumneavoastră beneficiați de suficientă pregătire pentru a vă îndeplini bine responsabilitățile?

Cele mai multe țări au răspuns pe o scară Likert de 5, unde 1 (albastru) înseamnă „nu este suficient”, 2 (verde) înseamnă „nu este chiar suficient”, 3 (bej) înseamnă „neutru”, 4 (violet) înseamnă „destul” și 5 (galben) înseamnă „da, suficient”. Cu toate acestea, România a adaptat acest lucru la o întrebare da (verde)/nu (albastru).

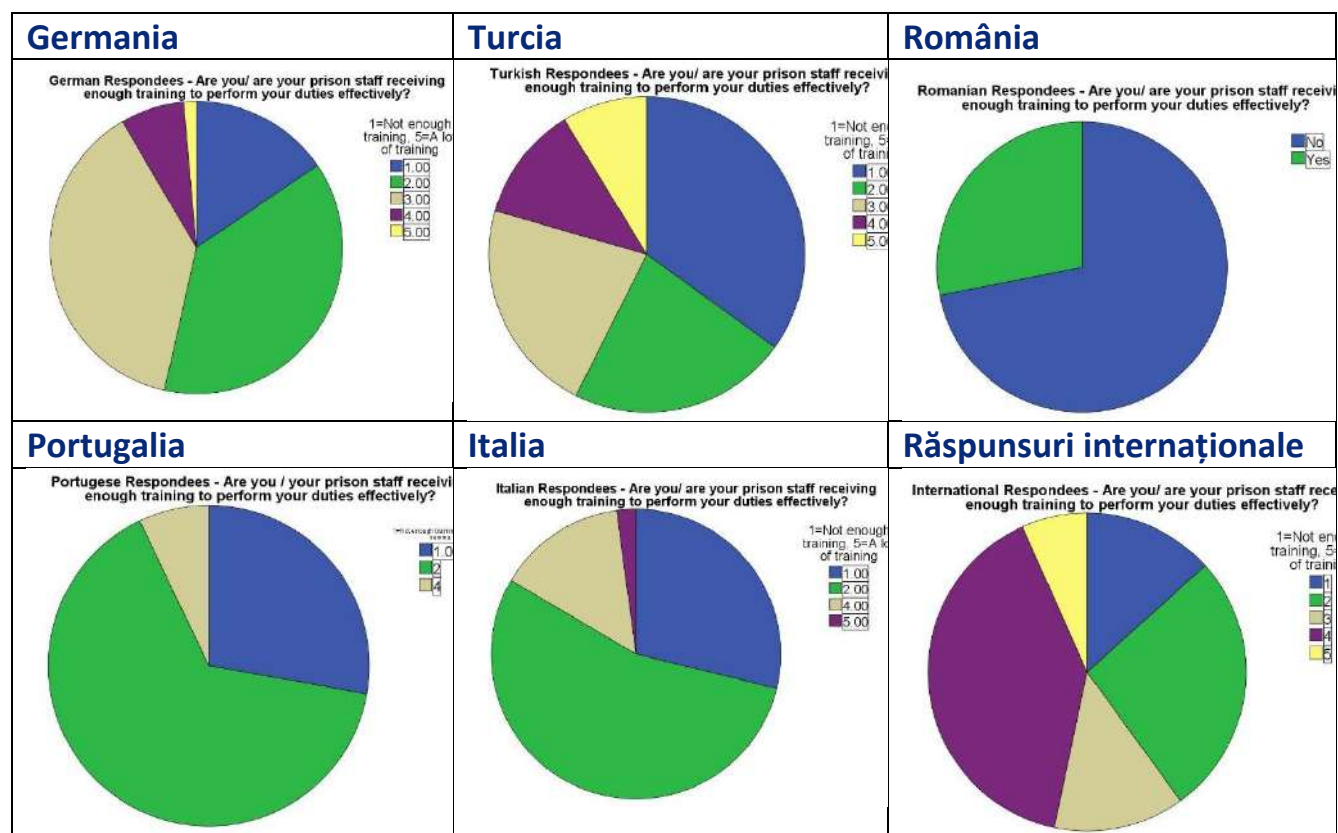


Figura 8: Răspunsuri pe județe cu privire la faptul dacă personalul a avut suficientă pregătire

## Corelația dintre răspunsurile la întrebările 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?		0.8		-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

Figura 9: Spearman rang-ordine corelație hartă întrebări 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

- Există două corelații puternic (0.8 corelație rang-ordin Spearman ) pozitive în hartă. Aici o vedem pe prima, atunci când respondenții au simțit că există suficiente informații în formarea de bază legat de faptul că munca în

---

închisoare este o carieră, au fost, de asemenea, mai probabil să li se fi oferit informații cu privire la dezvoltarea abilităților de conducere.

- De asemenea, demne de remarcat sunt acele corelații negative între respondenții care au avut tendința de a nu le spune oamenilor că lucrează în închisoare și alte întrebări. De la prima întrebare, putem vedea că există mai mult de o reticență din partea ofițerilor de penitenciare să fie deschiși cu privire la locul lor de muncă, mai degrabă decât managerii lor de linie. Pe măsură ce progresăm de-a lungul răspunsurilor, putem vedea că aceiași respondenți au avut tendința de a crede, de asemenea, că nu există suficiente informații în formarea de bază că munca în închisoare este o carieră și nici o formare generală privind dezvoltarea abilităților de conducere. Acești respondenți au avut tendința de a crede că managementul nu a fost receptiv la învățare și dezvoltare, că închisoarea lor nu a promovat munca în sistemul corecțional ca pe o carieră în afara închisorii și simt că nu li s-au oferit îndrumări cu privire la oportunitățile educaționale de a înțelege corecțiile, nu la oportunitățile de formare pentru a-i ajuta să-și facă treaba mai bine.



## Corelații între răspunsurile la întrebările 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: Corelațiile de rang-ordine Spearman în hartă întrebărilor 16-20

Multe dintre aceste puncte au fost deja discutate în observațiile anterioare, cu toate acestea, demne de remarcat sunt următoarele două observații:

- În cazul în care un respondent a identificat o închisoare ca fiind deschisă oficial promovării muncii în domeniul corecțional ca și carieră, acesta a fost, de asemenea, mai probabil să primească îndrumare profesională internă, să aibă un mentor sau un consilier care nu este managerul lor de linie și să înțeleagă domeniul corecțional și să se simtă îndrumați spre oportunități care îi ajută să-și facă treaba mai bine. O închisoare care nu a făcut publicitate în mod deschis a avut tendința de a avea personal care a fost, de asemenea, reticent în a spune oamenilor că au lucrat în închisoare.
- În cele din urmă, a doua corelație puternică din harta termică este cu perechea finală de întrebări: în cazul în care respondenților li s-au oferit îndrumări cu privire la oportunitățile de formare care îi ajută să-și facă treaba mai bine, au fost foarte probabil să simtă că au mai multe oportunități de a înțelege mai bine filosofia corecțiilor. Am văzut deja că respondenții care nu s-au simțit ghidați

---

spre formare și înțelegerea reabilitării au fost, de asemenea, mai predispuși să se simtă stigmatizați în acest rol valoros de serviciu public.

## Concluziile

Ce spune acest sondaj privind nevoile de carieră ale ofițerilor de penitenciare despre modul în care politicile de detenție și reabilitare se aliniază cu cele de recrutare și retenție?

- **Alegeți cele mai eficiente puncte pentru dezvoltarea carierei**, de exemplu în timpul formării de bază a CO, la revizuirea anuală, în timpul promovării potențiale: știm că există puncte critice după 6 ani și 19 ani de serviciu, precum și în alte momente care schimbă viața, pentru diferite date demografice ale personalului. Dacă managerii sunt deschiși la învățare și dezvoltare, revizuirea anuală este un instrument eficient de informare și motivare a personalului. Personalul cu mentori de carieră a avut tendința de a privi formarea și învățarea mai pozitiv, dar personalul nou recrutat a avut tendința de a nu avea mentori deloc.
- **Gândiți holistic**: Mândria față de rolul de servant public, managementul deschis instruirii și recrutarea mai largă a comunității merg adesea mână în mână. Aproximativ jumătate dintre ofițerii europeni de detenție și corecție pe care i-am intervievat s-au simțit reticenți în a le spune oamenilor unde lucrează, unii pentru că acest lucru ar putea reprezenta o amenințare pentru familiile lor, alții din cauza lipsei de mândrie în locurile lor de muncă din sistemul penitenciar. În cazul în care oamenii un management care să le ofere susținere și o suficiente informații, ei nu au avut tendința de a simți acest stigmatizați. Avem nevoie de mai multe cercetări pentru a înțelege mai bine impactul învățării închisorilor asupra stigmatizării rolului unui ofițer de închisoare.
- **Motivația asimilării formării ofițerilor**: Indiferent de tipul de formare, pur și simplu sentimentul de valoare și orientare spre dezvoltarea profesională promovează înțelegerea nevoilor de reabilitare și (re)incluziune și face ca directorii generali să fie ambasadori pozitivi, atât în interiorul, cât și în afara închisorii.

- 
- **Salariile bune și concediile îmbunătățesc gradul de pregătire:** ofițerii din prima linie – spre deosebire de managerii lor – au considerat că nu au fost plătiți suficient, influențând negativ o serie de factori-cheie, dintre care adoptarea formării, înțelegerea corecțiilor și orientarea către formare sunt cele mai aliniată la punerea în aplicare mai consecventă a strategiilor moderne de reabilitare a prizonierilor.

# Anexa 1 : Sondaj și instrucțiuni

## Întrebări finale și instrucțiuni pentru sondajul WP2 trimis de CCJ4C Corrections Careers la penitenciare / parteneri ai penitenciarelor

### De ce a fost concepută această activitate?

Această activitate nu a fost prevăzută în planul de lucru și a fost introdusă ca un înlocuitor digital pentru ca noi să interacționăm cu părțile interesate din închisoare înainte de a le invita la o reuniune a părților interesate.

### Cui i se adresează?

Întrucât aceasta este o activitate suplimentară și având în vedere că închisorile se află în prezent sub o presiune imensă din cauza restricțiilor continue impuse de pandemie, am decis că partenerii ar trebui să își aleagă ținta demografică. Dacă este posibil, întrebările ar trebui să se adreseze publicului țintă principal al CCJ4C de ofițeri de penitenciare / corecție, dar în cazul în care organizațiile nu au contact cu închisorile, acest lucru ar putea să nu fie fezabil, astfel încât întrebările ar trebui adresate managerilor de linie pentru a răspunde atât în numele lor, cât și al ofițerilor. Prin urmare, în acest proiect de chestionar vor exista două versiuni ale fiecărei întrebări.

### Cum va fi livrat?

Chestionarul va fi livrat prin intermediul formularelor Google, care oferă opțiunea de a traduce și descărca o versiune PDF, în cazul în care formularele online sunt dificil de accesat din interiorul închisorii.

### Când va fi pus în aplicare?

Activitatea a început în iulie 2020 și reduce decalajul la reuniunile acum amânate ale părților interesate, care vor avea loc după ce parteneriatul a fost supus instruirii, la sfârșitul lunii octombrie 2020. Partenerii au redactat în colaborare întrebări în cadrul unei sesiuni Zoom din data de 24.07.2020, acestea fiind apoi revizuite prin Teamwork și încărcate în formulare google. Chestionarul va deveni apoi disponibil de la jumătatea lunii august și va rămâne online până la jumătatea lunii septembrie.

## Ce se va întâmpla cu rezultatele?

Rezultatele vor fi adunate și – deși s-ar putea să nu primească răspuns din partea unor respondenți comparabili – vor informa în mod util discuția în timpul sesiunii de formare a partenerilor de la Bremen, octombrie 2020, ajutând parteneriatul să conceapă întrebări comune, de cercetare de top. Odată ce întrebarea de vârf a fost concepută, răspunsurile la chestionar vor continua să informeze abordarea adaptată a fiecărei organizații în timpul atelierelor. O foaie de calcul Excel propusă a fost inclusă în acest pachet, pe care partenerii să o completeze, astfel încât să avem o evidență centralizată a răspunsurilor.

## PAGINA 1

### Observații introductive:

Corrections Careers este un proiect finanțat de Uniunea Europeană, care analizează modul în care putem îmbunătăți orientarea profesională oferită ofițerilor de penitenciare din prima linie. Proiectul are loc cu închisori din șase state membre europene. Îi vom întreba pe ofițerii de penitenciare, pe managerii lor, pe familiile lor și pe persoanele de decizie ce am putea face pentru a le susține mai bine cariera în închisoare. Prima noastră activitate este reprezentată de acest chestionar, menit să ne ajute să înțelegem nevoile de bază. Vă vom revizui răspunsurile, apoi vă vom invita la un atelier al părților interesate în noiembrie pentru a analiza mai îndeaproape oportunitățile și provocările.

Am aprecia dacă ați găsi timp pentru a finaliza următorul sondaj.

Ar trebui să dureze aproximativ 15 minute .

Răspunsurile dumneavoastră sunt voluntare și vor fi confidențiale. Răspunsurile nu vor fi identificate după respondent și nu trebuie să furnizați numele dumneavoastră. Toate răspunsurile din întreaga Uniune Europeană vor fi compilate și analizate împreună. Nu vedem niciun risc sau rezultat negativ asociat cu participarea dumneavoastră la acest sondaj. Dacă aveți întrebări sau nelămuriri, vă rugăm să contactați **NUMELE ȘI NUMĂRUL DE TELEFON:**

**NUMELE ȘI ADRESA ORGANIZAȚIEI DVS.**

Sigla organizației dvs., sigla Corrections Careers și sigla Erasmus+

## PAGINA 2

### CONSIMȚĂMÂNT

Am citit și înțeleg informațiile furnizate și am avut ocazia să pun întrebări. Înțeleg că participarea mea este voluntară și că sunt liber să mă retrag în orice moment, fără a oferi un motiv și fără costuri. Sunt de acord în mod voluntar să iau parte la acest studiu.

Da (Vă rugăm să treceți la pagina următoare)

Nu (Vă rugăm să vă opriți aici)

## PAGINA 3 DESPRE TINE:

Întrebare	Tip de întrebare
Ești ofițer de corecție?	Da/ nu
Ești manager de linie pentru ofițerii de corecție?	Da/ nu

De cât timp vă aflați în poziția actuală la închisoare?	0-2 ani, 2-5 ani, 5-10 ani, 10-15 ani, 15+ ani
Aceasta a fost singura ta carieră?	Da/ nu

**PAGINA 4  
DESPRE CONDIȚIILE DE MUNCĂ**

Întrebare	Tip de întrebare
Consideri că salariul tău este suficient pentru a-ți îndeplini atribuțiile?	Da/ nu
Simți că organizația ta îți oferă suficientă motivație (vacanțe bune, o pregătire bună) pentru a te menține în carieră?	Fără pregătire Multiple oportunități de formare
Organizația dumneavoastră are deja o evaluare anuală a performanței locurilor de muncă?	Da/ nu
Dacă ați răspuns nu, credeți că personalul ar beneficia de o evaluare anuală a performanței?	Da/nu De ce?/ De ce nu?
Care credeți că sunt motivele pentru care ofițerii de penitenciare și-au dat demisia din închisoare?	<i>Alegere multiplă:</i> Salariu mic; nu sunt suficiente sărbători; munca în schimburi; lipsa perspectivelor de carieră; lipsa de pregătire; altele (text liber)
Care credeți că sunt cei mai mari trei factori de risc în atribuțiile zilnice ale dumneavoastră/ personalului penitenciarului?	3 casete de text

**PAGINA 5  
DESPRE LOCUL DE MUNCĂ ȘI INSTRUIREA TA**

Întrebări	Tip de întrebare
Dumneavoastră sau personalul închisorii primiți pregătirea adecvată pentru a vă îndeplini sarcinile în mod eficient?	Nu, nu suficient Da, foarte mult
În ce măsură crezi că te ajută acest training să rămâi la locul de muncă?	Nu, nu ajută Da, ajută foarte mult
Cât de multe informații există în formarea de bază că închisoarea este o carieră?	Nu există informații O mulțime de informații
Cât de multe informații există în dezvoltarea leadership-ului că domeniul corecțional reprezintă o carieră?	Nu există informații O mulțime de informații
Când te duci la serviciu, consideri că asta este o...	Profesie? Carieră? Misiune publică? Alt?
Uneori nu le spui oamenilor că lucrezi în închisoare?	Da/ nu De ce? (text liber)

**PAGINA 6**  
**DESPRE DEZVOLTAREA ȘI CONSILIEREA DVS.**

<b>Întrebări</b>	<b>Tip de întrebare</b>
Cât de receptiv este personalul managerial la învățare și dezvoltare?	Deloc receptiv Foarte receptiv
Închisoarea dumneavoastră promovează în mod oficial (în afara închisorii) munca în corecție ca o carieră?	Da/nu
Trebuie să căutați consiliere în carieră sau consilierea în carieră este oferită în mod sistematic tuturor angajaților?	Caută eu însumi informații despre carieră Informațiile despre carieră sunt oferite tuturor angajaților
Ce fel de consiliere în carieră vă este disponibilă?	<i>Alegere multiplă</i> Fișe de lucru pe suport de hârtie Consiliere de la liderul de linie Consiliere din afara închisorii Orientare online în carieră <i>Altele (text liber)</i>
Ai un mentor de carieră sau un consilier pe care îl poți vizita, cineva care nu este managerul tău direct de linie?	Da/ nu
Ceea ce este valabil pentru tine: Simt că mi se oferă îndrumare educațională pentru a înțelege mai bine filosofia corecțiilor? Simt că mi se oferă îndrumare pentru oportunitățile de formare care mă ajută să-mi fac treaba mai bine?	<i>Caseta de bifare adevărat/ fals</i>

**VĂ MULȚUMESC ȘI PĂSTRĂM LEGĂTURA!**

Mulțumim pentru răspun! Dacă doriți să păstrați legătura cu proiectul Corrections Careers și să vă alăturați viitoarei noastre platforme online, vă rugăm să bifați aici pentru a merge pe lista noastră de corespondență:

Introduceți adresa de e-mail:

Sunt de acord să merg pe lista de email a Corrections Careers (selectează), am înțeles că mă pot dezabona în orice moment.



**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