



CORRECTIONS CAREERS



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

WP2

2.2 SITUATION PAPER
ON THE ADVANCEMENT
OF CAREER GUIDANCE IN CCJ

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.

Politikos ir praktikos apžvalga



Figure 1 Brėmeno kalėjimas, Vokietija (c) Buder Photographie

Europos karjeros konsultavimo gairės darbuotojams, dirbantiems bausmių vykdymo sistemoje - CCJ4C - Nr. 12883-EPP-1-2019-1-RO-EPPKA3-PI-FORWARD, finansuojamas pagal ERASMUS+ programą.

Spalis, 2020



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



CORRECTIONS
CAREERS

TURINYS

APIE KARJERĄ PATAISOS ĮSTAIGOSE _____	5
Apie projektą _____	5
Apie partnerystę _____	5
Kas bus pasiekta įgyvendinat projektą _____	5
TERMINŲ ŽODYNAS IR VARTOJIMAS _____	7
INFORMACIJOS RINKIMO METODIKA: TARPDISCIPLININĖ POLITIKA, PRAKTIKA IR MOKSLINIAI TYRIMAI _____	9
Pavyzdžio sklaida _____	9
LITERATŪRA PAGAL TEMAS _____	12
Partnerių atliktų literatūros tyrimų rezultatai _____	12
Profesinis orientavimas ir viešoji politika _____	12
Žmogiškųjų paslaugų vaidmuo reformuotose pataisos įstaigose _____	12
Kada ir kaip veiksmingiausiai turėtų būti vykdomas profesinis orientavimas? _____	14
Vadovo vaidmuo stiprinant teigiamą mokymosi kultūrą _____	16
Įrodymų kaupimas ir vertinimo prioritetų nustatymas baudžiamojoje teisėje _____	17
NACIONALINĖS POLITIKOS APŽVALGA _____	19
Politikos apžvalga: galimybės ir apribojimai _____	19
Kokią politiką išnagrinėjome _____	19
Partnerių atliktų politikos tyrimų rezultatų apžvalga _____	19
Partnerių atlikti politikos tyrimai pagal šalis _____	20
Rumunija _____	20
Turkija _____	26
Brėmeno federalinė žemė, Vokietija _____	28
Anglija ir Velsas _____	33
Portugalija _____	35
Italija _____	38
Danija _____	40
POLITIKA IR PRAKTIKA _____	43
Partnerių atlikto nacionalinės politikos ir praktikos tyrimo rezultatai _____	43
NACIONALINIS _____	43
Nacionalinė mokymosi visą gyvenimą strategija: Rumunija _____	43
Valstybės tarnybos darbuotojų vadovas: Orientavimas ir integracija: Rumunija _____	43

Vykdyto paslaugų kalėjimuose gerinimas _____	44
(IPA kalėjimų projektas), Turkija _____	44
Darbas kalėjimuose ir probacijos tarnybose: Anglijos ir Velso teisingumo ministerijos įdarbinimo portalas _____	45
Ar kalėjimo pareigūno pareigos Jums tinka? Anglijos ir Velso teisingumo ministerijos internetinė įdarbinimo priemonė _____	45
Nacionalinės dinaminio saugumo gairės: Italija _____	45
Kodėl stažuotojai palieka tarnybą neįgiję kvalifikacijos? Danijos kalėjimų pareigūnų profesinės sąjungos darbo grupės apklausa _____	46
EUROPOS POLITIKA _____	47
Europos Tarybos gairės dėl įkalinimo įstaigų ir probacijos tarnybų darbuotojų įdarbinimo, atrankos, švietimo, mokymo ir profesinio tobulėjimo _____	47
Orientavimo visą gyvenimą politikos kūrimas: _____	48
Europos išteklių rinkinys _____	48
Refernet ataskaitos apie profesinį mokymą Europoje _____	48
PROJEKTAS-Correctional: Rumunija _____	49
TARPTAUTINIS _____	49
UNODC vadovas kalėjimų vadovams _____	49
The Blueprint for Life/ Work Design _____	49
Įkalinimo įstaigų ir probacijos tarnybų darbuotojų įdarbinimo, atrankos, švietimo, mokymo ir profesinio tobulėjimo gairės _____	50
IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS _____	51
Iššūkiai ir galimybės įkalinimo įstaigų profesinio orientavimo srityje _____	51
Tendencijos ir modeliai _____	51
Temos _____	51
Susitarimas ir galimybė _____	52
Diskusijos ir iššūkiai _____	51
Kur yra spragų? _____	52
Priedai _____	53
ŠALTINIAI _____	54
PRIEDAS 1: Literatūros apžvalgos gairės _____	56
PRIEDAS 2: Atitinkama politika pagal šalį _____	60

Figure 2 Pataisos pareigūnai Brēmeno kalējime, Vokietija (c) Buder Fotografie 42

APIE KARJERĄ PATAISOS ĮSTAIGOSE

Apie projektą

CC4JC „Karjera pataisos įstaigose“ tikslas - sukurti, išbandyti ir įdiegti darbinę metodiką, skirtą karjeros orientavimo procesui pataisos įstaigose pradėti arba tobulinti, daugiausia dėmesio skiriant kompetencijoms, reikalingoms savo karjerai valdyti. Tai daroma tiesiogiai įtraukiant galutinius vartotojus (įkalinimo įstaigų darbuotojus), darbdavius (įkalinimo įstaigų administracijas), darbovietes (kalėjimus ir kalėjimų profsąjungas), kvalifikacijos kėlimą (įkalinimo įstaigų akademijas, įmones ir NVO).

Mūsų tikslas - įtraukti į Europos viešąją darbotvarkę struktūrizuotą ir kryptingą karjeros valdymo metodų poreikį, pradedant nuo tiesioginių suinteresuotų šalių dalyvavimo. Šiame politikos aspekto taip pat tiesiogiai dalyvaus kalėjimų administracijos, profesinės sąjungos ir tarptautinės profesinės organizacijos.

Apie partnerystę

„Pataisos karjera“ - tai septynių Europos Sąjungos valstybių narių ir Turkijos partnerystė, kurioje dalyvauja organizacijos, atstovaujančios nacionalinėms įkalinimo įstaigų administracijoms, pataisos tarnybų darbuočių 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. Nors mums vadovauja nacionalinės viešosios įstaigos, kiekvienas partneris yra labai svarbus šiuo metu Europoje, kai tiek politikos, tiek paslaugų teikimo lygmenimis diskutuojama apie pataisos teisingumo privatizavimą.



Kas bus pasiekta įgyvendinant projektą

Laukiami projekto rezultatai ir siekiamas poveikis prioritetinėje srityje:

- Suprasti kontekstą, kuriame priimami politikos ir praktikos sprendimai pagrindinėse teminėse srityse: suaugusiųjų švietimo pritaikymo unikaliam teisingumo kontekstui svarba ir specifinis karjeros valdymo profesionalumas teisingumo sistemoje.

- *Dabartinės padėties* dokumento struktūros bendra Europos lygmens ataskaita, kurioje išryškunami profesinio orientavimo įgyvendinimo teisingumo srityje iššūkiai.
- Europos konkrečių karjeros valdymo kompetencijų profilis dirbant patalpos įstaigose.
- Mokymai, kaip naudoti struktūrinį viešąjį svarstymą siekiant veikti visuomenės darbotvarkę. Tokiu būdu visos žinios, gautos iš bendruomenės taikant ankstesnį metodą, bus tinkamai panaudotos formuojant viešosios politikos darbotvarkę naudojant viešojo svarstymo priemones.
- Kiekvienoje apskrityje partnerėje surengti struktūriniai viešieji svarstymai. Tai labai unikalus metodas, pritaikytas viešiesiems klausymams, naudojamiems parlamentuose, tačiau su daug aiškesne struktūra, vaidmenimis ir rezultatais, perkeliant renginį iš teisėkūros forumo į vietos bendruomenę.

„ Visose šalyse profesinis orientavimas laikomas viešąja gėrybe, susijusia su politikos tikslais, siejamais su mokymusi, darbo rinka ir socialiniu teisingumu. Šie tikslai pertvarkomi atsižvelgiant į mokymosi visą gyvenimą politiką, susijusią su aktyvia darbo rinkos politika ir tvaraus įsidarbinimo koncepcija. Atitinkamai profesinis orientavimas turi būti prieinamas ne tik baigusiems mokyklą bei bedarbiams, bet ir visiems žmonėms visą gyvenimą. “ (Watts ir Sultana 2004)

Ko tikimės pasiekti

Šios ataskaitos tikslas - apibendrinti pirmuosius partnerystės veiksmus, kuriais siekiama nustatyti, išbandyti, plėtoti ar įvertinti novatoriškus politikos metodus, kurie gali būti įtraukti į pagrindines sritis ir pagerinti švietimo ir mokymo sistemas.

Visa partnerystė prisideda prie to, kad iš pirmų lūpų sužinotume apie dabartinius poreikius Europos valstybių narių įkalinimo įstaigose, kuriuos panaudosime griežtai ir visapusiškai pagrįsdami į ateitį orientuotas rekomendacijas dėl politikos bei praktikos profesinio orientavimo įkalinimo įstaigų srityje.

Autoriai

Rhianon Williams, Bremeno teisingumo ir konstitucijos ministerija, Vokietija

Daiana Huber, CPIP (Projektų koordinatoriai), Rumunija

Data Spalis, 2020

TERMINŲ ŽODYNAS IR VARTOJIMAS

Pagrindinių žmogiškųjų išteklių ir teisingumo srities terminų supratimas nacionaliniu lygmeniu skiriasi. Siekdami nuoseklumo projekte „Karjera pataisos įstaigose“ ir skaitytojams, vartosime šiuos terminus, apibrėžtus [Europos kalėjimų taisyklėse](#), [Įkalinimo įstaigų ir probacijos tarnybų darbuotojų įdarbinimo, atrankos, švietimo, mokymo ir profesinio tobulėjimo gairėse](#) bei [Orientavimo visą gyvenimą politikos formavimo: Europos išteklių rinkinyje](#).

Terminas	Trump.	Apibrėžimas
Pataisos	-	Šiaurės Amerikoje ir kai kuriose kitose jurisdikcijose šis terminas dažniau vartojamas nei Europoje. Prie pataisos specialistų dažnai priskiriami pataisos pareigūnai, kurie Europos kontekste gali būti įkalinimo įstaigų policijos arba kalėjimų pareigūnai. CCJ4C projekte nuspręsta vartoti terminą „pataisos“, nes jis susijęs su reabilitacijos tikslu ir apima visą kelią nuo įkalinimo įstaigos viduje iki už jos ribų.
Pataisos įstaigos pareigūnas	CO	Uniformuotas pareigūnas, atsakingas už kalinių priežiūrą, saugumą, apsaugą ir priežiūrą kalėjime ar kitoje pataisos įstaigoje.
Baudžiamojo teisingumo sistema	CJS	Teisėsaugos sistema, tiesiogiai susijusi su įtariamaisiais ir bausmių vykdymu nuteistiesiems už nusikalstamas veikas.
Žmogiškieji ištekliai	HR	Personalas arba departamentas, atsakingas už darbuotojų įdarbinimą, išlaikymą ir profesinį tobulėjimą.
Mokymasis visa gyvenimą	LLL	Mokymasis visą gyvenimą apima visą mokymosi veiklą, kurios imamasi visą gyvenimą, siekiant tobulinti žinias, įgūdžius ir kompetencijas asmeniniu, pilietiniu, socialiniu ar su darbu susijusiu požiūriu. Ketinimas arba tikslas mokytis yra esminis dalykas, skiriantis šią veiklą nuo su mokymusi nesusijusios veiklos, pavyzdžiui, kultūrinės ar sportinės veiklos.
Profesinis orientavimas	CG	<u>„Paslaugos ir veiklos, skirtos padėti bet kokio amžiaus ir bet kuriuo gyvenimo laikotarpiu</u>

		<p><u>asmenims pasirinkti išsilavinimą, mokymąsi bei profesiją ir valdyti savo karjerą“ OECD karjeros orientavimo politikos apžvalga</u></p> <p>Ši apibrėžtis apima informacijos apie darbo rinką ir švietimo bei įsidarbinimo galimybes prieinamumo didinimą, ją organizuojant, sisteminant ir užtikrinant, kad ji būtų prieinama tada ir ten, kur žmonėms jos reikia. Ji taip pat apima pagalbą žmonėms apmąstyti savo siekius, interesus, kompetencijas, asmenines savybes, kvalifikaciją ir gebėjimus bei padėti juos suderinti su turimomis mokymosi ir įsidarbinimo galimybėmis.</p> <p>Tradicinis profesinio orientavimo modelis buvo grindžiamas talentų derinimo metodais: vertinami individualūs gebėjimai ir derinami su įvairių profesijų poreikiais.</p>
<p>Visą gyvenimą trunkantis orientavimas</p>	<p>LG</p>	<p>Visą gyvenimą trunkančio orientavimo tikslas - teikti karjeros vystymo paramą įvairaus amžiaus žmonėms visais karjeros etapais. Jis apima karjeros informavimą, konsultavimą, patarimus, įgūdžių vertinimą ir mentorystę. Kokybiškos profesinio orientavimo paslaugos turėtų būti prieinamos visiems asmenims, neatsižvelgiant į jų darbo padėtį, socialinę ir ekonominę padėtį, etninę tapatybę ar lytį.</p>

INFORMACIJOS RINKIMO METODIKA: TARPDISCIPLININĖ POLITIKA, PRAKTIKA IR MOKSLINIAI TYRIMAI

Karjera pataisos įstaigose reikalauja politikos, praktikos ir mokslinių tyrimų baudžiamosios justicijos, viešosios politikos ir žmogiškųjų išteklių srityse perspektyvos. Bendradarbiaudami kėlėme klausimą, kokie yra svarbiausi pataisos pareigūnų profesinio orientavimo mokymosi aspektai ir kaip jie susiję su išsamesne žmogiškųjų išteklių politika bei praktika. Kiekvienas iš septynių šio projekto partnerių atliko savo sistemingą literatūros apžvalgą, remdamasis apibrėžtais ir suderintais raktiniais žodžiais bei griežtais įtraukimo ir pašalinimo protokolais, parengtais per pirmąjį projekto susitikimą (žr. 1 priedą).

Per mėnesį partneriai išnagrinėjo:

- Žmogiškųjų išteklių politikos ir teisės aktus nacionaliniu lygmeniu, Europos lygmens gaires, konkrečiai skirtas teisingumo sistemų darbuotojams ir apskritai valstybės tarnautojams
- Vietos, nacionalinio, Europos ir tarptautinio lygmens baudžiamosios justicijos ir žmogiškųjų išteklių srities gerą patirtį ir atitinkamus švietimo ir mokymo išteklius
- Visą mūsų raktinių žodžių atžvilgiu aktualią recenzuotą literatūrą savo ir anglų kalbomis

Pavyzdžio sklaida

Partneriai pateikė 52 straipsnius, kurie, jų nuomone, atitiko mūsų mokslinių tyrimų gairių protokolus penkiose pagrindinėse disciplinose.

Which disciplines did our review draw on?

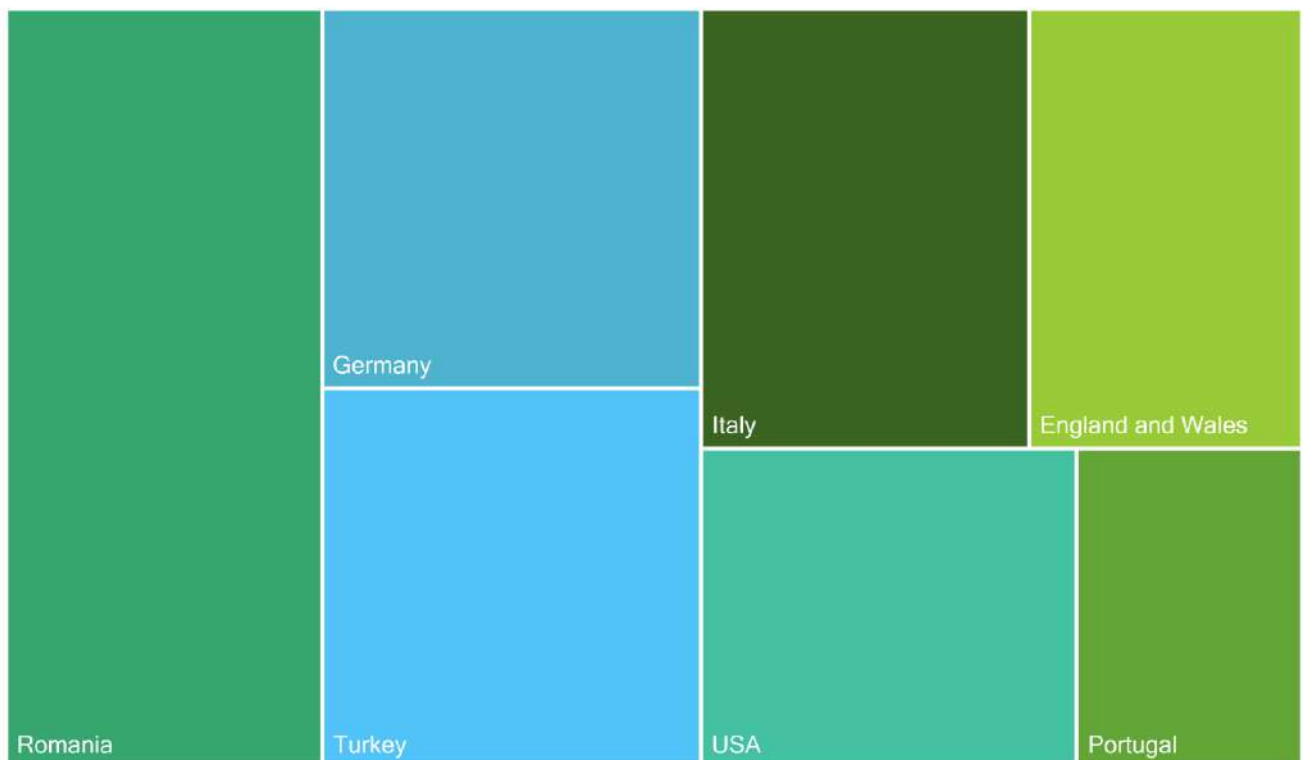
- Legislation and public policy
- Vocational Educational Training (VET) Research
- Criminal Justice research and grey literature
- Human Resources (HR) and Career Guidance Research
- Lifelong Learning Research and Policy



Partneriai rėmėsi gimtosios kalbos politika, praktika ir literatūra, taip pat rėmėsi platesniais ištekliais, kurie sutapo su pagrindinėmis išskylančiomis temomis.

What was the geographical spread of our data collection?

- England and Wales
- Portugal
- Romania
- USA
- Germany
- Turkey
- Lithuania
- Italy





“ Kompetentingų institucijų užduotis - atrinkti ir įdarbinti pakankamai kuo geresnės kokybės darbuotojų, užtikrinti, kad jie būtų tinkamai apmokyti, palengvinti jų profesinį tobulėjimą, kad darbuotojai galėtų dirbti vadovaudamiesi aukštomis etikos normomis, siekdami užtikrinti teisingą ir veiksmingą priežiūrą, teigiamą rūpinimąsi ir pagalbą įtariamiesiems ir nusikaltėliams, galinčią padidinti jų reintegracijos ir socialinės įtraukties perspektyvas, nuo kurių paprastai priklauso atsisakymas nusikalsti.”

Europos Tarybos GAIRĖS, SUSIJUSIOS SU KALĖJIMŲ IR ĮKALINIMO ĮSTAIGŲ DARBUOTOJŲ ĮDARBINIMU, ATRANKA, ŠVIETIMU, MOKYMU IR PROFESINIŲ TOBULĖJIMU, 2019 m.

LITERATŪRA PAGAL TEMAS

Partnerių atliktų literatūros tyrimų rezultatai

Partnerių atliktos sisteminės literatūros apžvalgos rezultatai čia suskirstyti į temas, sugrupuojant diskursus, kuriuos pabrėžė partneriai. Šioje apžvalgoje daugiausia dėmesio skiriama palyginti nedideliame literatūros kiekiui, kuriame nurodomi pasikartojantys, sudėtingi, kompleksiniai ar jautrūs profesinio orientavimo prioritetai baudžiamosios justicijos, viešosios politikos ir žmogiškųjų išteklių srityse. Vien literatūros apie profesinį orientavimą yra gausu, tam rekomenduojame Tarptautinio profesinio orientavimo vadovo (The International Handbook of Career Guidance) įvadą (Perera ir Athanasou, 2019).

Profesinis orientavimas ir viešoji politika

Kam tai naudinga ir kas moka? 2000-ųjų pradžioje OECD šalyse buvo atliktas išsamus tyrimas, kuriame nagrinėti politikos tikslai, siejami politikos formuotojų, teikiant profesinio orientavimo paslaugas, plačiai analizuojant susijusią politiką ir praktiką tiek darbo rinkų, tiek švietimo sektoriuose. Tyrėjai teigė, kad siekiant įgyvendinti Europos užimtumo strategiją (ESS), labai svarbu suprasti, kaip Europos valstybės narės teikia viešąsias užimtumo paslaugas (PESs). Kiekvienos šalies politikos nuostatos iš esmės skirstomos į mokymosi tikslus (švietimo ir mokymo, pavyzdžiui, mokymosi visą gyvenimą, efektyvumo didinimas), darbo rinkos tikslus (pasiūlos atitikimo paklausai užtikrinimas) ir socialinio teisingumo tikslus (lygių galimybių ir socialinės įtraukties gerinimas) (Sultana ir Watts, 2005; Watts ir Sultana, 2004). Knygos tęsinyje Watts'as nurodo, kodėl geresnis supratimas apie profesinį orientavimą, kodėl jis svarbus ir kas jį finansuoja, sumažintų vyriausybės įtarumą privačių paslaugų teikėjų atžvilgiu ir atvirkščiai: „Jei abi pusės pripažintų ir gerbtų savo bendrus dalykus, tai galėtų sukurti tvirtesnį pagrindą bendram darbui, o tai savo ruožtu leistų veiksmingiau formuoti politiką.“ (Watts, 2008).

Žmogiškųjų paslaugų vaidmuo reformuotose patalpos įstaigose

Naujos kompetencijos, naujos gairės CO darbo rutina ir mokymosi laikas vis dar labai susiję su tradicinėmis priežiūros pareigomis. Vis dėlto, per pastaruosius du dešimtmečius jų vaidmuo tapo esminis vykdant kalėjimų bendruomenės reformą. Jie dalyvauja dinamiškoje saugumo užtikrinimo veikloje, bendraudami su kalintais, užimdami juos tikslinga veikla ir padėdami jiems pripažinti ir spręsti nusikalstamo elgesio problemas. Tik trys ketvirtadaliai iš 749 įkalinimo įstaigų darbuotojų, 2020 m. atsakiusių į CCJ4C apklausos klausimus, teigė, kad jie nėra remiami, kad galėtų geriau suprasti patalpos

filosofiją. Tik pusė jų teigė, jog jiems buvo suteiktos rekomendacijos dėl mokymo galimybių, kurios padėjo geriau atlikti savo darbą.

Ana Pereira Roseira knygoje „Nuo kalėjimo darbuotojo iki pataisos pareigūno: socialinė profesijos (re)konfigūracija“ siekia atsakyti į šiuos klausimus: Kokie tęstinumai egzistuoja (Portugalijoje) tarp jau išnykusios kalėjimo prižiūrėtojo profesijos (carcereiro) ir šiuolaikinio kalėjimo pareigūno (guarda prisional)? Ar pastaruoju metu pastebima nauja tendencija rūpintis specialiu šių saugumo agentų mokymu socialinės reintegracijos srityje? Autorė apžvelgia kalėjimų pareigūnų, kaip švietimo agentų, veiklą. Evoluicijuojant kalėjimų modeliams, kalėjimo prižiūrėtojo vaidmuo, atrodo, palaipsniui darosi vis dviprasmiškesnis, pabrėžiant auklėtojo aspektą jo (jos) funkcijos buvo nubrėžtos jau nuo XIX a. pradžios, kai buvo įtvirtintas tikėjimas kalėjimo socialinės rehabilitacijos modeliu. Apibendrindama ji atkreipia dėmesį į tai, kad Portugalijos kalėjimų tarnyboms šiuo metu daugiausia dėmesio skiriant socialinės reintegracijos klausimui - ir skaičiams - kalėjimų prižiūrėtojais, vėlgi, abejoja dėl šiam tikslui skirtų sąlygų ir priemonių (Roseira, 2014). Panašus klausimas „dėl ko mes čia esame?“ iškeliamas interviu su Anglijos ir Velso kalėjimų pareigūnais, paskelbtu 2006 m. ataskaitoje „Mokymosi sparnai“ (Wings of Learning). Kai kurie pareigūnai manė, kad kartais jie nepakankamai išnaudojami, kad jų funkcijos kalėjimo bendruomenėje dažnai susiaurinamos iki „baigtų“ saugumo pareigų, nors, jų nuomone, jų pareigų ir atsakomybių yra daug ir įvairių, dažnai sudėtingų ir reikalaujančių nemažai pastangų. Daugelis pareigūnų norėjo padaryti daugiau, bet jautėsi suvaržyti darbo reikalavimų ir laiko stokos. Kai kurie teigė, kad bet koks ribos tarp drausmės ir „švelnesni“ režimo dalių, pavyzdžiui, švietimo, pašalinimas gali sukelti vaidmenų konfliktą (Julia Braggins ir Jenny Talbot, 2006).

Russo ir kt. taip pat nagrinėja JAV pataisos įstaigų darbo jėgos poreikį. Jų ataskaitoje pateikiami ekspertų grupės diskusijos, skirtos nustatyti ir išskirti prioritetinius būdus, kaip spręsti darbo jėgos problemas pataisos įstaigų sektoriuje, rezultatai. Ekspertų grupės nariai nustatė poreikius, susijusius su įdarbinimu, atranka, priėmimu į darbą, išlaikymu, vadovų ugdymu ir netinkamu elgesiu, kurių sprendimas padėtų sukurti aukštos kokybės darbo jėgą. Pirmoji jų rekomendacija - „išaiškinti sektoriaus misiją“, raginant atlikti tyrimus, kad pataisos sektorius būtų performuluotas kaip „žmogiškųjų paslaugų vaidmuo“, taip pat atitinkamai pakeisti ieškomas kompetencijas, taip padedant sektoriui įdarbinti daugiau naujų talentų (Russo et al., 2018).

Anglijos ir Velso teisingumo ministerija (2016 m.) *Kalėjimų saugumo ir reformos srityje*

prioritetą teikia lyderių ir pataisos pareigūnų ugdymui kaip vienai iš šešių pagrindinių reformos kategorijų, teigdama, kad ji atlieka „būsimų gebėjimų reikalavimų mūsų reformuojamuose kalėjimuose peržiūrą, siekdama nustatyti, kokių įgūdžių reikės, kad užtikrintume, jog visame kalėjime turėsime reformai įsipareigojusių darbuotojų, galinčių veiksmingai veikti aplinkoje, kurioje didėja įgaliojimai ir mažėja centralizacija“ (Didžioji Britanija ir Teisingumo ministerija, 2016 m.). Kad ir kokie būtų politikos formuotojų siekiai, žmogiškieji santykiai, kuriuos kalėjimų ir pataisos įstaigų pareigūnai užmezga su kaliniais, yra bet kokio bandymo reformuoti paslaugų teikimą pagrindas.

Mokslinių tyrimų ir politikos formavimo iniciatyvos, kuriomis pripažįstamas pataisos pareigūnų vaidmens žmogiškųjų paslaugų elementas, suteikia jiems galimybę pagerinti bendrą kalinių ir jų pačių gyvenimo kokybę. Šiose iniciatyvose daugiausia dėmesio turėtų būti skiriama didesniai reabilitacinės misijos pripažinimui visoje įkalinimo įstaigoje bei intensyvesniam mokymui, kad pataisos pareigūnai būtų geriau parengti šio sudėtingo vaidmens realiam įgyvendinimui.

Kada ir kaip veiksmingiausiai turėtų būti vykdomas profesinis orientavimas?

Iniciatyvus ar reaktyvus? Individualus ar organizacinis? Kyla daugybė klausimų, kada, kaip pasiūlyti ir motyvuoti tiek organizaciją, tiek jos darbuotojus, kad karjeros vystymasis taptų tikslingas, kad daugiau žmonių galėtų siekti karjeros. Jie iš dalies kyla dėl profesinio orientavimo kaip individualios (padedančios veiksmingai mokytis ir lavintis) bei socialinės gėrybės (padedančios darbo rinkoms, skatinančios socialinę lygybę ir mobilumą) pusiausvyros.

Organizacinė struktūra palaiko veiksmingą profesinį orientavimą. Baudžiamosios justicijos literatūroje dažnai tiesiogiai ar netiesiogiai minimi vadovai ir lyderiai, kurie geriausiai gali laiku ir tinkamai konsultuoti savo darbuotojus karjeros klausimais. Žurnalo „The Prison Service Journal“ leidinyje „Kalėjimų valdymas“ tiesiogiai iš įvairių Anglijos ir Velso kalėjimų vadovų klausama, kaip jie suderina organizacijos ir individualius poreikius su besikeičiančiu pataisos pareigūnų vaidmens pobūdžiu. Jie pažymi, kad „darbas sudėtingas ne tik techniniu požiūriu, bet dar svarbiau - žmogiškuoju, moraliniu ir emociniu požiūriu“. (Crewe ir Liebling, 2015 m.). Vienas vadovas, kuris kalėjime itin sėkmingai vadovavo 3-11 val. pamainai, aktyviai naudojo reguliarius ir tikslingus darbuotojų susirinkimus, kad skatintų „atlygį planuojant karjerą“ (Liebling ir kt., 2010 m.). Kai asmenys tampa aktyvesni, lengvai prieinama spausdinta bei internetinė medžiaga turi įtakos

asmens ilgalaikiam planavimui, pavyzdžiui, [ši Prancūzijos teisingumo ministerijos skrajutė](#) dėl kalėjimo direktoriaus pareigų, kurioje pateikiama informacija apie kvalifikaciją ir atlyginimą.

Vis dėlto, kalėjimo sąlygos - ir mokymai - gali neleisti visiems vadovams veikti kaip orientaciniam ryšiui. Pavyzdžiui, Baudino nagrinėja Italijos kalėjimų sistemą ir mato, kad kalėjimų darbuotojų trūkumas yra svarbi priežastis, dėl kurios žmogus ir organizacija perdega anksčiau nei bet kuri iš jų gali net reaktyviai keisti darbuotojų sąlygas ir tobulėjimą. Šiame kontekste jis pažymi savižudybių Italijos kalėjimų policijos korpuse problemą (Baudino, 2014 m.).

Siekiant išlaikyti pagrindines tikslines grupes, parengtos išbandytos ir patikrintos intervencinės priemonės. Jei žinotume, kuriais darbuotojų karjeros etapais reikėtų numatyti šias intervencines priemones, būtų galima veiksmingiau panaudoti išteklius. Lambert ir kt. nustatė, kad amžius bei lytis lėmė specifines sąsajas su pasitenkinimu darbu ir stresu darbe (Lambert ir kt., 2017 m.), o platesnėje žmogiškųjų išteklių literatūroje įžvelgiama nauda, kai profesinis orientavimas nukreiptas į socialiai pažeidžiamas grupes, siekiant socialinės lygybės ir įtraukties (Musset ir Kurekova, 2018 m.). Skubios įrodymų apžvalgos apie paramą užimtumui vyresniems nei 50 metų asmenims apžvalgoje didžiausia reikšmė teikiama „į suaugusiuosius orientuoto informavimo, konsultavimo ir orientavimo (IAG) vaidmeniui, teikimui ir veiksmingam naudojimui informuojant apie asmens pasirinkimą bei būdus pratęsti darbingą gyvenimą“, ypač kai asmuo turi sveikatos problemų (Parsons ir Walsh, 2019 m.). Bimrose'o žmogiškųjų išteklių tyrimuose nagrinėjamas lyties aspektu pagrįstų metodų taikymas profesinio orientavimo praktikoje, siekiant kovoti su žinomomis problemomis, tokiomis kaip profesinė segregacija ir priekabiavimas (Bimrose, 2019 m.). Kai kurie tyrimai rodo, kad proaktyvus pataisos pareigūnių moterų karjeros orientavimas būtų veiksmingiausias tam tikrais momentais, pavyzdžiui, Dial ir kt. apklaustos pataisos pareigūnės dėl vadovavimo, darbo aplinkos, streso ir pasitenkinimo darbu buvo linkusios ieškoti alternatyvių karjeros galimybių praėjus 3-8 metams po įstojimo į tarnybą (Dial ir kt., 2010 m.).

Stresą gali kelti ir įkalinimo įstaigos tipas: kai kurie tyrimai rodo, kad terapiniuose kalėjimuose, kuriuose darbuotojai greta įkalinimo įgūdžių mokomi ir terapinės reabilitacijos metodų, labiau vertinama profesinio tobulėjimo kultūra, nes „darbas terapinėje kalėjimo aplinkoje suteikia galimybę tobulėti ne tik profesinėje, bet ir asmeninėje srityje“. (Walker ir kt., 2018 m.).

Partneriai nustatė teigiamą poveikį tiek pertvarkant įkalinimo įstaigų profesinį orientavimą (pavyzdžiui, mokant kalėjimų vadovus vadovauti karjerai), tiek individualią motyvaciją (pavyzdžiui, skatinant paslaugas konkrečioms tikslinėms grupėms, konkrečiais profesinio gyvenimo etapais). Dabartinis žmogiškųjų išteklių mąstymas mus stumia toliau, kad išskirtume ir sugretintume „formuotojų kategorijas“: „patarėjas, informatorius, liudytojas, sargas ir tarpininkas pagal jų suvokiamą poveikį asmenims“. Tai galėtų padėti įkalinimo įstaigų darbuotojams „aiškiai apibrėžti, kokią karjeros paramą jie gali pasiūlyti, ir nustatyti kitus potencialiai vertingus karjeros formuotojus“. (Bosley ir kt., 2009 m.).

Vadovo vaidmuo stiprinant teigiamą mokymosi kultūrą

Vartų sargybinio vaidmuo CCJ4C apklausos duomenys rodo, kad, nors CO dažnai gali mokytis, karjeros mokymas beveik neegzistuoja. Du trečdaliai atsakymus pateikusių CO buvo kasmet peržiūrimi savo tiesioginių vadovų, tačiau akivaizdu, kad ši peržiūra nevirto praktiniais mokymais, kurie padėtų jiems veiksmingiau atlikti savo pareigas. Tiesą sakant, du trečdaliai respondentų nuosekliai teigė, kad jų kalėjimo vadovybė nėra imli CO mokymosi ir tobulėjimo galimybėms. Mentorystės, išskyrus tiesioginį vadovą, kaip prieinamesnio būdo uniformuotiems darbuotojams susidoroti su kylančiais sunkumais, su kuriais jie susiduria atlikdami savo darbą, beveik nebuvo.

Vis dėlto, CCJ4C šalių partnerių suinteresuotųjų šalių grupių darbas patvirtina, koks svarbus vaidmuo profesiniame tobulėjime tenka vadovui: ar mokymo galimybių peržiūra yra tik sąrašo žymėjimas, ar profesinis tobulėjimas yra strategiškai susietas su asmens ir institucijos tikslais, priklauso nuo to, kaip mąsto už CO peržiūrą atsakingas asmuo ir ar jis rekomenduoja savo pareigūną mokytis. Suinteresuotosios šalys nurodė įvairias priežastis, kodėl taip gali būti, pvz.:

- Vadovas, neturintis formalaus išsilavinimo arba mažiau įsitikinęs kvalifikacijos tobulinimo verte, greičiausiai mažiau rekomenduos arba nežinos, ką rekomenduoti (Anglija ir Velsas: CCJ4C šalies ataskaita)
- nepakankamas dialogas tarp vadovo ir švietimo ir mokymo centro (Danija: CCJ4C šalies ataskaita)
- Vadovai nežino ar nenori prašyti biudžeto arba teikia pirmenybę saugumu grindžiamam mokymui, o ne reabilitaciniam, jei trūksta biudžeto lankstumo (Vokietija, Rumunijos šalių ataskaitos)

Visose CCJ4C šalių ataskaitų kokybinėse apklausose su suinteresuotosiomis šalimis pažymima, kad talentingiems asmenims, ypač jaunesnei CO kartai, jei vadovas neskatina mokymosi, tai turi įtakos karjeros galimybėms, pasitenkinimui darbu ir išsilaikymui darbe.

Vis dėlto, kas save laiko tokiu „sargybiniu“? CCJ4C apklausos respondentai teigė, kad jei per pagrindinį mokymą jiems buvo suteiktos karjeros gairės, kad darbas kalėjime yra „karjera“, jie dažniau: a) išvelgtų vadovavimo galimybes b) jaustų, kad yra tinkamai parengti geriau atlikti savo darbą. Be to, įkalinimo įstaigose, kuriose vadovaujantys darbuotojai buvo įvardyti kaip atviri mokymui ir mokymuisi, buvo labiau tikėtina, kad karjeros galimybės bus propaguojamos už įkalinimo įstaigos ribų (žr. CCJ4C apklausos ataskaitą).

Įrodymų kaupimas ir vertinimo prioritetų nustatymas baudžiamojoje teisėje

Ar profesinis orientavimas veikia? Profesinio orientavimo veiksmingumo įrodymai paprastai gaunami atsižvelgiant į tris nustatytus politikos prioritetus, t.y. mokymosi, darbo rinkos ir socialinio teisingumo tikslus. Apžvelgiant įrodymų bazę, parengtą siekiant paremti pirmiau minėtą orientavimo visą gyvenimą politikos plėtros rinkinį (Vuorinen ir kt., 2012 m.), galima pateikti apčiuopiamų įrodymų, patvirtinančių, kad „nauda verslui apima darbuotojų pasitenkinimo ir įsitraukimo didinimą, žinių perdavimo ir sanglaudos palaikymą“. („The Evidence Base on Lifelong Guidance A GUIDE TO KEY FINDINGS FOR EFFECTIVE POLICY AND PRACTICE“, n.d.). Iš platesnio pobūdžio tyrimų apie pradedančiųjų dirbti techninėse įstaigose supratimą matome raginimą organizacijoms „patikrinti, koku mastu karjeros ugdymo strategija leidžia absolventui lengvai prisitaikyti prie darbdavio poreikių“ (Mereuta, 2018 m.): šių trijų tikslų prioritetai turi sutapti tarp organizacijos ir darbuotojo.

Tai patvirtina ir kalėjimų tyrimai: reaguodami į didelę darbuotojų kaitą JAV vidurio vakaruose, Bonhamas ir Crew atliko tiesioginį tyrimą, kuriame vertino išeinančių pataisos pareigūnų rūpesčius. Jie nustatė, kad jų įtraukimas į pokyčių ir tobulinimo procesą turėtų ne tik padidinti įstaigos efektyvumą, bet ir užtikrinti ilgalaikį moralės, komandinio darbo ir įsitraukimo į veiklą augimą. Atmetus darbo užmokestį ir sąlygas, dvi iš trijų svarbiausių šio tyrimo rekomendacijų yra susijusios su atitinkamu profesiniu tobulėjimu, vadovavimu ir galimybe jį gauti (Gene Bonham Jr., 2007 m.). Jos Didenybės kalėjimų ir probacijos tarnybos (HMPPS) 2018-19 m. verslo plane minimi verslo argumentai dėl naujų organizacinių struktūrų įtvirtinimo ir investicijų į kompetenciją, siekiant teikti nuoseklias

paslaugas valstybiniuose ir privačiuose kalėjimuose. Viena iš nurodytų investicijų sričių - „veiksmingesnė karjeros ir įpėdinystės planavimo tvarka, kuri geriau padėtų verslui“ („HMPPS_Business_Plan_2018-19.pdf“, n.d.).

Nors nepavyko atlikti profesinio orientavimo kalėjimuose metaanalizės, kituose sektoriuose atlikti tyrimai rodo, kad profesinio orientavimo įdarbinant metodai yra veiksmingi, gali padėti nustatyti, kuriems asmenims profesinis orientavimas bus naudingiausias, ir parodyti, kaip vertinti bandomuosius profesinio orientavimo projektus. Whiston ir kt. pateikia tokią apžvalgą kartu su šešių žingsnių karjeros konsultavimo programų vertinimo procesu (Whiston ir kt., 2019 m.; Whiston ir Brecheisen, 2002 m.), o orientavimo visą gyvenimą politikos formavimo priemonių rinkinyje (Lifelong Guidance Policy Development Toolkit) taip pat išsamiai aprašoma vertinimo nauda ir kaip jį tvariai įgyvendinti (Vuorinen ir kt., 2012 m.).

NACIONALINĖS POLITIKOS APŽVALGA

Politikos apžvalga: galimybės ir apribojimai

Idealiu atveju žmogiškųjų išteklių (HR) valdymo politika turėtų atspindėti kalėjimo administracijos vadovybės ketinimus, požiūrį ir tikslus, susijusius su darbuotojų įdarbinimu, išlaikymu bei profesiniu tobulėjimu. Visais trimis aspektais žmogiškųjų išteklių politika turėtų atspindėti nacionalinių laisvės atėmimo ir reabilitacijos teisės aktų raidą ir dvasią. Žmogiškųjų išteklių politika turėtų veikti kaip reglamentas ir gairės už valdymo sprendimus atsakingiems asmenims, kurie savo ruožtu turėtų būti mokomi įgyvendinti šią politiką palaikančias struktūras bei veiklą. Darbuotojai turėtų būti nuolat informuojami tiek apie žmogiškųjų išteklių politiką, tiek apie susijusias profesinio tobulėjimo galimybes.

Kokią politiką išnagrinėjome

- Politika, teisės aktai, poįstatyminiai aktai, atitinkamų organizacijų standartinės veiklos procedūros (SOP), elgesio kodeksai (kai tai konkrečiai susiję su teisingumu) teisingumo specialistų profesinio orientavimo srityje
- Kliūtys ir sunkumai įgyvendinant karjeros orientavimą pataisos profesijų atstovų profesinėje veikloje
- Ar nacionaliniuose teisės aktuose daroma nuoroda į Mandelos taisykles, Europos kalėjimų taisykles ar kitas atitinkamas tarptautines rekomendacijas ar gaires dėl baudžiamosios teisės srities darbuotojų karjeros gairių

Partnerių atliktų politikos tyrimų rezultatų apžvalga

Iš pirmo žvilgsnio: Teisės aktai, apimantys:

	RO	DE	ENG	TU	IT	PT	DK
<i>Valstybės tarnautojų bazinis mokymas</i>	√	√	√	√	√	√	√
<i>Pagrindinio CO mokymo trukmė</i>	1 m.	2 m.	8 sav.	3 mėn.	1 m.	9 mėn.	3 m.
<i>Atlygis už tarnybos CO stažą</i>	√			√			
<i>Skirta CO karjeros plėtrai</i>	√	√		√			
<i>CO vadovavimo mokymai</i>	√						
<i>Karjeros vadovavimo mokymai</i>	√*						

* Rumunijos kalėjimų profesinės sąjungos teikiama paslauga (SNPP)

Iš pirmo žvilgsnio: Žmogiškųjų išteklių (HR) politika ir standartinės veiklos procedūros (SOPs), apimančios:

	RO	DE	ENG	TU	IT	PT	DK
<i>Kiekvieno vaidmens kalėjime profesiniai standartai</i>	√	√	√	√	√	√	√
<i>Kiekvieno vaidmens kalėjime mokymo programos</i>	√		√	√			√
<i>Valstybės tarnautojų profesinio orientavimo politika</i>	√	√	√		√	√	√
<i>CO profesinio orientavimo politika</i>							
<i>Lengvai prieinama bendra informacija apie karjerą</i>			√				

Partnerių atlikti politikos tyrimai pagal šalis

Rumunija

Išsilavinimas: Kandidatas turi turėti vidurinės mokyklos baigimo pažymėjimą, būti Rumunijos pilietis, išlaikyti stojamąjį egzaminą, psichologinį testą ir medicininę apžiūrą. Jis (ji) turi būti jaunesnis (-ė) nei 35 metų amžiaus.

Mokymai: Darbuotojų įdarbinimas Rumunijos kalėjimų tarnyboje:

Pagal skirtingus kriterijus gali būti priimami:

- Baigus pareigūnų arba agentų mokyklą.
 - o Agentų mokyklą organizuoja Rumunijos kalėjimų administracija ir ji yra pagrindinis garantuotas naujų darbdavių šaltinis. Kasmet Nacionalinę agentų mokyklą baigia 250 naujų darbuotojų. Be kalėjimų mokyklos, kalėjimų tarnybai darbuotojus rengia ir kai kurios kitos Gynybos ministerijai priklausančios mokyklos ().
 - o Pareigūnų mokyklai atstovauja Policijos akademija, Karo akademija ir Karo medicinos institutas, kurių trukmė - 3 metai.
- Išlaikant konkursą, organizuojamą padalinio arba nacionaliniu lygmeniu. Po didžiulio personalo praradimo dėl pensijų įstatymo pakeitimo tai buvo pagrindinis naujų darbuotojų šaltinis.
- Perkėlimas iš kitų teisėsaugos institucijų. Tai ne taip dažnai pasitaikantis atvejis, tačiau buvo atvejų, kai darbuotojai buvo perkelti iš kariuomenės ar policijos.

Pagal teisines nuostatas kalėjimų policininkų mokymo sistemą sudaro:

- Specializuotas mokymas karjeros pradžioje
- Karjeros vystymo mokymai
 - o Mokymas, kurį organizuoja padaliniai
 - o Mokymo struktūrų organizuojamas mokymas
- Savarankiškai planuojami mokymai.

Kasmet nustatomi mokymo poreikiai, kuriuos tvirtina generalinis direktorius. Remdamiesi patvirtintais mokymo poreikiais visi padaliniai sudaro savo mokymo planą, kuris taip pat aptariamas su profesinėmis sąjungomis.

Specializuotas mokymas

Jis organizuojamas visiems pradedantiesiems (turintiems mažiau nei 3 metų darbo patirtį) ir susideda iš 3 etapų:

- Debiutas - pirmosios 2 savaitės. Tikslas ę supažindinti asmenį su pareigomis.

Asmuo neturi jokios atsakomybės, o visa jo veikla plėtojama prižiūrint vienam patyrusiam pareigūnui. Kiekviena darbuotojų kategorija turi savo mokymo planą. Kiekvienas pradedantis darbuotojas turi savo mentorių / prižiūrėtoją.

- Specializacija / įvadas - mažiausiai 3 mėnesiai. Mokymo programoje nurodomos socialinės reintegracijos, įkalinimo režimo, saugumo, kalėjimo valdymo (tik pareigūnams) temos - priklausomai nuo kategorijos. Be teorinio mokymo, šiuo laikotarpiu vyks fizinis mokymas, kontrolės ir sulaikymo technikos, šaudymo ir kiti praktiniai užsiėmimai. Mokymai baigiami vertinimu (egzaminas raštu arba internetu ir dar vienas praktinis egzaminas). Paprastai įvadinis kursas organizuojamas Nacionalinėje agentų mokykloje arba kituose mokymo centruose, kuriuose dalyvauja nacionaliniai atstovai. Jei iš to paties padalinio yra daugiau nei 15 pradedančiųjų, įvadinis kursas organizuojamas padalinio lygmeniu.
- Praktinių įgūdžių įgijimas - per likusį bandomojo laikotarpio laiką (agentams - ne ilgiau kaip 3 mėnesius, o pareigūnams - ne ilgiau kaip 9 mėnesius). Išlaikęs specializacijos / įvadinio mokymo įvertinimą, įkalinimo įstaigų policijos pareigūnas pradeda dirbti savo padalinyje / skyriuje prižiūrimas vieno mentoriaus.

Bandomasis laikotarpis pareigūnams trunka 1 metus, o darbuotojams - 6 mėnesius, iš kurių bent 3 mėnesius trunka įvadinis laikotarpis. Šis laikotarpis baigiamas tiesioginio viršininko įvertinimu, kuriuo remiantis nusprendžiama, ar pareigūnas ir (arba) agentas liks tarnyboje visam laikui.

Tęstinis mokymas:

Jame dalyvauja visas personalas. Pagal Darbo kodeksą kiekvienas darbuotojas turi būti apmokytas bent kartą per dvejus metus. Jį sudaro šių rūšių mokymai:

- Mokymai, organizuojami padaliniuose: 60 valandų per metus, iš kurių 48 valandos specializuotų mokymų darbo srityje ir 12 valandų pagalbinių sričių mokymų, taip pat skirtingas šaudymo sesijų skaičius (ne mažiau kaip 2 šaudymo sesijos per metus ir ne daugiau kaip 12 sesijų per metus). Dauguma įkalinimo įstaigų padalinių organizuoja tęstinį mokymą e. mokymosi ir (arba) mišraus mokymosi forma. Kiekvienam kalėjimo policininkui fiziniam mokymui skiriamos 2 valandos per savaitę.
- Mokymo struktūrų organizuojami mokymai: mokymai, organizuojami su specialiais paslaugų teikėjais (įvairūs išorės paslaugų teikėjai / projektai / mokymo centrų organizuojami mokymai ir t.t.). Šio tipo mokymai organizuojami remiantis įvairiomis galimybėmis; dalyvių atranka vykdoma pagal įvairius organizatorių nustatytus kriterijus. Tęstinį mokymą kasmet vertina mokymų dalyvių vadovai.

Savarankiškas mokymasis

Sprendžia pats asmuo, ar tai būtų akademinės studijos, magistrantūros, doktorantūros studijos, nesusijusios su darbo pareigomis. Tai pripažįstama kaip mokymo forma ir gali pakeisti tęstinį mokymą, kai jis pripažįstamas padalinio lygmeniu. (Jei yra vadovybės pritarimas dalyvauti mokymuose, metinis vertinimas nebus atliekamas).

Įkalinimo įstaigų personalo atrankos procesas yra sudėtingas ir vykdomas naudojantis įvairiais šaltiniais:

- a. Personalas, kuris taps „pataisos pareigūnais“, mokymas per kursus, kuriuos galima lankyti baigus vidurinę mokyklą, kursus, kuriuos organizuoja Nacionalinė pataisos pareigūnų mokykla Tirgu Ocna (vienerių metų mokymas);
- b. Personalas perkėlimas iš valstybės institucijų, priklausančių krašto apsaugos, viešosios tvarkos ir nacionalinio saugumo sistemai;
- c. Specializuotų darbuotojų, išlaikiusių kelių lygių egzaminus tam tikram darbui, įdarbinimas įvairiuose įkalinimo įstaigos skyriuose (pvz., administraciniame skyriuje, medicinos skyriuje ir kt.).

Pataisos pareigūno statusas: CO yra kalėjimų policininkai, dirbantys tik kaip valstybės tarnautojai. Pagal Rumunijos profesijų klasifikatorių kalėjimuose pripažįstamos šios profesijos:

Vidurinis išsilavinimas:

5413 - Įkalinimo įstaigų policininkai

541301 - Įkalinimo įstaigų darbuotojai

541302 - Įkalinimo įstaigų auklėtojai

Aukštasis išsilavinimas:

242904 - Įkalinimo įstaigų auklėtojas specialistas

Nėra jokių nuorodų, susijusių su vadovaujančiomis pareigomis ar aukštesnio statuso lygiais. Kalbant apie įkalinimo įstaigų profesinius standartus, parengta tik viena pareigybė: Kalėjimo darbuotojo (jaunesniojo pareigūno) profesijos standartas.

Profesinio orientavimo politikos pokyčių apžvalga: Turint omenyje, kad karjeros terminas apibūdina laikotarpį, kurį asmuo praleido kalėjime nuo įdarbinimo iki išėjimo į pensiją, turime šias situacijas:

1. Laiko praleidimas tame pačiame hierarchijos lygyje
2. Pereiti iš vienos kategorijos į kitą - nuo agento iki pareigūno (nuo jaunesniojo kalėjimo pareigūno iki kalėjimo pareigūno)
3. Pereiti į aukštesnę hierarchijos pakopą

1 situacija: laikui bėgant kalėjimo policininkas gauna įvairias išmokas, pvz:

- Premiją už visus darbo metus (visose valstybinėse organizacijose ji yra panaši)
- Priemoka už išdirbtus metus (tai būdinga kalėjimams ir policijai)
- Paaukštinimas pareigose (nuo žemesnio lygio iki aukščiausio lygio)
- Pareigų paaukštinimas (panašiai kaip ir kariniuose laipsniuose)
- Atostogų dienų per metus skaičiaus didinimas
- Apdovanojimai, gaunami išdirbus 15/20/25 metų ir gaunant pensiją
- Galimybė išeiti į pensiją sulaukus amžiaus, tiesiogiai susijusio su tarnybos metų skaičiumi (ne mažiau kaip 15 tarnybos metų).

2 situacija: galioja visos 1 kategorijos išmokos, tačiau taip pat keičiasi darbo užmokestis ir darbo pobūdis. Net jei tai nebus vadovaujančios pareigos; kalėjimo pareigūnai paprastai atlieka daugiau koordinatoriaus, o ne operatyvinį vaidmenį.

Naujajame mokėjimo įstatyme, kuris turėtų įsigalioti 2022 m., į jaunesniųjų pareigūnų kategoriją bus įtrauktos ir vadovaujančios pareigos agentams.

3 situacija: galioja 1 kategorijos išmokos ir išmokos už vadovaujančias pareigas. Kuo aukštesnės pareigos, tuo geresnės išmokos turėtų būti mokamos.

Reikėtų paminėti vieną ypatybę: už pareigas būstinėje, kaip centrinėje administracijoje, mokama daugiau nei už panašias pareigas kalėjimo padaliniuose.

Nors Rumunijos įkalinimo įstaigų lygmeniu nėra struktūrinio dokumento, susijusio su žmogiškųjų išteklių politika, žmogiškųjų išteklių valdymą reglamentuoja įvairūs teisės aktai (įstatymai, vyriausybės sprendimai, ministro įsakymai, generalinio direktoriaus sprendimai, procedūros ir t.t.).

Rumunijos įkalinimo įstaigų sistema pasinaudojo 2015-2018 m. strateginiu dokumentu, parengtu pagal 2009-2014 m. Norvegijos finansinio mechanizmo finansuojamą projektą „Įkalinimo įstaigų sistemos gebėjimų stiprinimas plėtojant žmogiškuosius išteklius, susijusius su įkalinimo įstaigų darbuotojais, RO23 programa „Pataisos paslaugos, įskaitant bausmes, nesusijusias su lygtiniu paleidimu“.

Buvo svarstomi šie **strateginiai tikslai**:

1. Žmogiškųjų išteklių politikos ir procedūrų, padedančių įgyvendinti Nacionalinės kalėjimų administracijos strateginius tikslus, kūrimas.
2. Kokybiškos informacijos teikimas valdymo sprendimams pagrįsti, valdyti žmogiškiesiems ištekliams bei veiklos rezultatams.
3. Įkalinimo įstaigų sistemos darbuotojų kompetencijų ugdymas meistriškumo lygiu.
4. Veiklą skatinančios organizacinės aplinkos kūrimas.

Kalbant apie įgyvendinimo plane numatytą veiklą, į kurią buvo įtrauktos konsultacijos su profesinių sąjungų organizacijomis, pabrėžiame:

Konkretus tikslas: 1.1. Parengti standartus, pagal kuriuos būtų galima nustatyti darbuotojų poreikį veiklos srityse ir pakeisti esamų struktūrų dydį.

Konkretus tikslas: 1.2. Žmogiškųjų išteklių politikos formavimas kalėjimų sistemoje.

Konkretus tikslas: 1.3. Deontologinio kodekso pakeitimas ir papildymas.

Konkretus tikslas: 1.4. Karjeros vadovo parengimas.

Konkretus tikslas: 1.6. Šaudymo su numatyta ginkluote reglamento modifikavimas.

Konkretus tikslas: 1.7. Naujos tęstinio profesinio mokymo norminės bazės įgyvendinimas.

Kai kurie iš šių tikslų buvo įgyvendinti naujais norminiais aktais, pavyzdžiui, Sprendimu 348/2016 dėl personalo standartų patvirtinimo pagal veiklos sritis ir įkalinimo įstaigų

padalinių kategorijas arba atskirų nuostatų įtraukimo į įkalinimo įstaigų policijos pareigūnų statutą įstatymu 145/2019. Įgyvendinant strategiją buvo parengta nemažai kitų norminių aktų, tačiau jie nebuvo baigti rengti (Etikos kodeksas, Karjeros vadovas, Mokymo metodika). Juos tikimasi priimti vėlesniame etape.

Nors 2011 01 08 sprendimu Nr. 314 / 2011 01 08 buvo patvirtinta Kalėjimų administracijos sistemos profesinio mokymo 2011-2015 m. strategija, nebuvo jokio viešo dokumento, susijusio su jos įgyvendinimu, ir jokia kita strategija kitam laikotarpiui nebuvo parengta.

2016 m. atnešė naujus iššūkius - masinį išėjimą į pensiją ir kartu konkursų pareigoms užimti organizavimą iš išorės, akcentuojant pradedančiųjų mokymo kursų / programas. Nebuvo jokios strategijos šiems iššūkiams spręsti, o reagavimas buvo tik reaktyvus dėl šios priežasties.

Kasmet rengiamas personalo profesinio mokymo planas, į kurį įtraukiama įkalinimo įstaigų sistemos lygmeniu organizuojama profesinio mokymo veikla (kursai, profesiniai susitikimai ir kt.). Planas sudaromas remiantis susirašinėjimu su padaliniais, atsižvelgiant į prašymus ir turimas lėšas. Pagal kolektyvinę sutartį - darbdavys privalo kasmet skirti ne mažiau kaip 10 proc. didesnę nei praėjusių metų pašalpą mokymui ir mokymo išlaidoms, neviršijant skirto biudžeto.

Rumunijos kalėjimų administracija pagal prieš keletą metų parengtą projektą, finansuojamą ESF pagal Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programą, finansavo mokymo programą, skirtą asmenims, kurie norėtų siekti karjeros. Programa buvo skirta bendrai informacijai apie kalėjimą (atsižvelgiant į visus sektorius, pavyzdžiui, saugumo, socialinės reintegracijos, ekonomikos ir žmogiškųjų išteklių). Programa labai sudomino įvairius žmones, kurie po kelerių metų pradėjo eiti vadovaujančias pareigas. Kartu buvo pritaikyta nauja priemonė - prognozavimo indeksas, pagal kurį galima nustatyti asmenis, turinčius savybių, reikalingų įvairioms vadovaujančioms pareigoms užimti. Net ir nelabai išreklamuota programa, ši priemonė vis dar naudojama Rumunijos kalėjimų tarnyboje.

Karjeros nuspėjamumo poreikis paskatino suformuluoti pasiūlymą parengti Karjeros vadovą. Jo atsiradimas (numatytas kalėjimų policijos statute) turėtų būti grindžiamas profesiniais standartais ir reikalavimais užimti pareigas. Yra įvairių pasiūlymų, formų, kai kurie aspektai tiesiogiai paminėti Kalėjimų policijos statute.

Nuo 2019 m. rugpjūčio mėn. įsigaliojo naujas kalėjimų policininkų statusas, kurio vienas iš skyrių (III) yra susijęs su kalėjimų policininkų karjera. Reglamentuojami šie aspektai:

- Darbuotojų atranka;
- Karjeros debiutas - kaip organizuojama, ką reikia daryti, kaip vertinama;
- Darbuotojų paaugštinimas: konkurso būdu organizuojamas konkursas laisvoms pareigoms užimti. Norint gauti teisę dalyvauti konkurse, reikia atitikti tam tikras sąlygas;
- Jaunesnieji pareigūnai gali dalyvauti konkursuose, tačiau yra apribojimas dėl hierarchinės pozicijos, iki kurios jie gali pretenduoti. (tarnybos viršininkas).

Be to, turint omenyje, kad Rumunijoje dauguma kalėjimų policininkų yra jaunesnieji pareigūnai (apie 9000 iš 12 500 darbuotojų). Šiai kategorijai naujajame statute numatyta galimybė kasmet dalyvauti konkurse, kad būtų galima pakilti į naują kategoriją - pataisos pareigūnų.

- Aukščiausiojo lygio vadovai (generalinis direktorius, generalinio direktoriaus pavaduotojas ir kalėjimų direktoriai) įdarbinami 4 metų kadencijai, su galimybe dirbti ne ilgiau kaip 2 kadencijas. Tai kontroversiška nuostata, dėl kurios diskutuojama „už“ ir „prieš“.

Vykdam projektą „DialLogos“, kurį įgyvendino NTP (Nacionalinė kalėjimų policininkų profesinė sąjunga) kartu su Nacionaliniu darbo ir socialinės apsaugos tyrimų institutu, buvo parengtas pasiūlymas dėl kalėjimų policininkų karjeros. Pasiūlymui pritarė kalėjimo administracija, jame aptariamoms šioms temoms:

- Darbuotojų įdarbinimas ir paskirstymas
- Darbuotojų kvalifikacijos kėlimas ir kompetencijos ugdymas
- Darbo sąlygų gerinimas

Turkija

Išsilavinimas: Pagal Turkijos klasifikaciją pagrindinis pataisos pareigūnas turi būti baigęs bent vidurinę mokyklą arba turėti lygiavertį išsilavinimą.

Mokymai: Yra trijų rūšių mokymas: prieš tarnybą, kandidato į valstybės tarnybą ir mokymas tarnybos metu. Pagal darbo sutartį dirbančiam personalui ir (arba) darbuotojams organizuojamas 4 savaitių trukmės orientacinis / pirminis mokymas pagal tarnybinį mokymą. Mokymo programos, kurios turi būti įgyvendinamos iki darbo mokymo veikloje;

Jis organizuojamas pagal tris skirtingas programas - adaptacija, teorinis ir praktinis mokymas.

Nuolatinių darbuotojų mokymai trunka 5 mėnesius - 3 mėnesių teoriniai ir 2 mėnesių praktiniai mokymai. Po to organizuojamas kandidato į valstybės tarnautojus mokymas, kurį sudaro bazinis, parengiamasis mokymas ir praktika. Šiuose mokymuose pagrindinis mokymas negali trukti trumpiau nei dešimt dienų, ilgiau nei du mėnesius; parengiamasis mokymas negali trukti trumpiau nei mėnesį ir ilgiau nei tris mėnesius. Stažuotė atliekama su sąlyga, kad ji būtų ne trumpesnė kaip du mėnesiai. Praktiškai pagrindinio mokymo bei parengiamojo mokymo trukmė yra 45 dienos.

Kvalifikacijos kėlimo kursai organizuojami atsižvelgiant į poreikius, trunka ne trumpiau kaip 8 dienas ir ne ilgiau kaip šešis mėnesius. Įvairiuose įstaigų padaliniuose paskirtas personalas (darbuotojai) dalyvauja mokymuose, kad išmokytų pagrindines padalinio, kuriame dirba, pareigas. Pavyzdžiui, darbuotojai, dirbantys baudsmių vykdymo, laiškų skaitymo, psichosocialinių paslaugų, sandėlių skyriuose, taip pat dalyvauja kvalifikacijos kėlimo mokymuose, kad galėtų dirbti šiame skyriuje.

Pataisos pareigūno statusas: CO dirba tik Teisingumo ministerijos valstybės tarnautojais.

Profesinio orientavimo teisės aktų ir politikos pokyčių apžvalga: 2004 m. ir 2005 m. buvo priimti du teisės aktai: Reglamentas dėl Turkijos kalėjimų ir įkalinimo įstaigų personalo kvalifikacijos kėlimo ir Reglamentas dėl Turkijos kalėjimų ir įkalinimo įstaigų generalinio direktorato personalo skatinimo ir pareigų keitimo. Pirmajame teisės akte teisiškai apibrėžiami mokymo tarnyboje principai ir tikslai, o antrajame - teisės akto tikslas, taikymo sritis, pagrindas ir apibrėžtys. Tai apima tikslinę grupę, funkcijas, bendrąsias sąlygas, specialiąsias sąlygas, darbuotojų skelbimo ir paraiškų teikimo tvarką, taip pat kalėjimų ir kardomojo kalinimo įstaigų darbuotojų egzaminų raštu ir žodžiu procedūras, skirtas jų karjerai skatinti ir plėtoti.

2017 m. šie teisės aktai buvo papildyti nacionaliniu įstatymu dėl darbo stažo, pagal kurį Turkijos kalėjimų darbuotojams 2017 m. rugpjūčio 25 d. įstatyminiu dekretu Nr. 694 pradėtas taikyti faktinis darbo stažo padidinimas. Šiuo įstatymu siekiama didinti kalėjimų personalo motyvaciją, suteikiant faktinio darbo stažo padidinimą darbuotojams, dirbantiems kontakte su kaliniais.

Brėmeno federalinė žemė, Vokietija

Išsilavinimas: Pagal Bremisches Beamtengesetz (BremBG), dvi „karjeros grupės“ apima visas įstaigas, priklausančias tam pačiam dalykui ir tai pačiai karjeros grupei. Viena karjeros grupė (sritis) yra teisingumas. Priklausomybė 1 arba 2 karjeros grupei priklauso nuo karjerai reikalingo ankstesnio išsilavinimo ir profesinio pasirengimo 2 karjeros grupei priklauso visos karjeros sritys, kurioms būtinas universitetinis arba jam prilygstantis išsilavinimas. 1 karjeros grupei priklauso visos kitos karjeros. Karjeros grupėse galima išskirti pagal ankstesnį išsilavinimą ir atitinkamai reikalavimus, keliamus pradinėms pareigoms karjeros grupėse (1 ir 2).

Valstybės tarnautojai, turintys 1 karjeros grupės karjeros kvalifikaciją, gali pretenduoti į 2 karjeros grupės karjerą, neatitikdami karjerai keliamų stojimo reikalavimų, nustatytų paaukštinant pareigose. Norint kilti į aukštesnes pareigas, reikia laikyti egzaminą; karjeros nuostatuose gali būti nustatytos išimtys.

Jei apskritai ar atskirais atvejais egzaminą laikyti nereikalaujama, paskyrimų tarnyba nustato kvalifikaciją 2 karjeros grupės karjerai po to, kai pareigūnas sėkmingai įvykdo nustatytą paaukštinimo procedūrą. Pagal karjeros nuostatus taip pat gali būti įgyjama kvalifikacija, apribota pareigybėmis ar naudojimo sritimis.

Karjerai kelti ir paaukštinti reikia būtino kvalifikacijos kėlimo.

Valstybės tarnautojai privalo dalyvauti kvalifikacijos kėlimo mokymuose ir mokytis patys. Darbdavys privalo imtis tinkamų priemonių, kad užtikrintų valstybės tarnautojų kvalifikacijos kėlimą.

Mokymai: Mokymo turinį reglamentuoja *Brėmeno reglamentas dėl 1 a karjeros grupės - pirmosios tarnybos Teisingumo departamente (kalėjimas)* - mokymo ir egzaminų.

Pataisos pareigūnui pradėjus eiti pareigas, į praktinį ir teorinį mokymą įtraukiamos šios tarnybos vietos:

- Apsaugos departamentas
- Ikteisminio sulaikymo centras
- Bausmių vykdymo planavimo ir motyvavimo skyrius
- Bausmių vykdymo skyrius, atsakingas už specialią priežiūrą ir gydymą

- Sveikatos priežiūros ir profesinės reintegracijos bausmių vykdymo skyrius
- Bausmių vykdymo skyrius, atsakingas už žemo slenksčio priežiūrą ir pasirengimą paleidimui
- Trumpų bausmių vykdymo skyrius (Bremerhafenas)
- Atvirųjų kalėjimų ir moterų kalėjimų vykdymo skyrius
- Socialinės terapijos departamentas (Sotha)
- Dalinis jaunimo sulaikymo centras.

Vokietijos pataisos pareigūno mokymo laikotarpis yra dveji metai. Įvairiose federalinėse žemėse teorijos ir praktikos sudėtis gali skirtis, tačiau turi daug bendrų bruožų. Mokymai prasideda nuo vieno mėnesio darbo kalėjime su patyrusiu pareigūnu. Po to praktikantas tris mėnesius eina į mokyklą, kur mokosi įstatymų, bendravimo įgūdžių, psichologijos, kaip valdyti stresą, savigynos, šaudymo ir istorijos.

Grįžęs iš mokyklos stažuotojas dirba kaip visavertis pareigūnas, tačiau lieka stažuotoju. Per kitus 12 mėnesių stažuotojas išmoks dirbti visuose kalėjimo skyriuose. Per tą laiką stažuotojas taip pat turi dirbti viename ar keliuose kalėjimuose, kad pamatytų, kaip veikia kitos įstaigos.

Paskutinius šešis mokymo mėnesius vėl grįžtama į mokyklą, kur vyksta išplėstinės teisės pamokos, egzaminai žodžiu ir raštu bei praktiniai testai.

Baigęs dvejų metų mokymus stažuotojas laikomas visateisiu pareigūnu. Dirbama trimis pamainomis, o darbo savaitė trunka 40 arba 41 valandą. Pareigūnai privalo dirbti vieną savaitgalį per mėnesį, o tris savaitgalius (vidutiniškai) - turėti laisvus.

Vokietijos pataisos pareigūno stažuotojui mokamas 1357 JAV dolerių per mėnesį ekvivalentas, t.y. maždaug 50 proc. įprasto pradinio atlyginimo, kuris yra 2689 JAV doleriai per mėnesį.

Kas dvejus metus pareigūnui darbo užmokestis didinamas. Nuo 5-8 pakopos pareigūnai turi laukti trejus metus tarp kiekvieno atlyginimo padidinimo. 9 etape mėnesinis darbo užmokestis baigiasi ties 3 905 doleriais. Vedęs pareigūnas gauna papildomai 148 JAV dolerius per mėnesį. Už kiekvieną vaiką, gimusį po pirmojo, pareigūnas gauna papildomai 262 dolerius per mėnesį.

Po pirmojo A-9 laipsnio yra tik du aukšto rango pirmosios grandies pareigūnai, vienas A-10 ir vienas A-11, kurie uždirba iki 4740 JAV dolerių per mėnesį. Esant dabartinei sistemai, dauguma CO į pensiją išeina A-9 laipsnyje.

Pataisos pareigūno statusas: Vokiškas žodis „*Beamter*“ reiškia valstybės tarnautojas, pataisos pareigūnai ir dauguma kitų kalėjimuose dirbančių profesijų yra valstybės tarnautojai (*Beamte*).

Valstybės tarnautojo statusas yra susijęs su įvairiomis privilegijomis. Tarp jų - specialus sveikatos priežiūros planas, pagal kurį padengiama 50 % daugumos sveikatos priežiūros išlaidų, su indeksu susieta pensija, sudaranti ne daugiau kaip 71,25 % paskutinio atlyginimo, kurią tiesiogiai moka valstybė, o ne įprastinis valstybinių pensijų teikėjas, ir, svarbiausia, beveik geležinis darbo saugumas - valstybė gali perkelti blogai dirbančius valstybės tarnautojus į kitas, dažnai mažiau pageidaujamas (bet ne mažiau apmokamas) pareigas, tačiau visiškai nutraukti darbo santykius gali tik sunkių nusikaltimų atvejais. Daugumai vyriausybės būdinga tai, kad valstybės tarnautojai praktiškai negali būti atleidžiami iš darbo. Vokietijos valstybės tarnautojai, priešingai, turi kadenciją iki gyvos galvos, nes juos saugo Vokietijos valstybės tarnybos įstatymo 2 str. Pagrindinio įstatymo 33 straipsnio 5 dalyje: į pareigas jie skiriami visam gyvenimui ir jiems taikomos viešosios, o ne privatinės teisės įdarbinimo taisyklės. Tarp valstybės tarnautojo ir jį įdarbinusio valstybės subjekto nėra darbo sutarties.

Būsimasis valstybės tarnautojas turi būti Vokietijos Federacinės Respublikos arba Europos Sąjungos valstybės narės pilietis (nors šiuo metu yra daug išimčių) ir paprastai šį statusą turi įgyti iki 35 metų amžiaus (kai kuriose žemėse galioja kitokios taisyklės). Atsižvelgiant į išsilavinimą, pataisos pareigūnų karjerai pradėti yra vienas profesinis kelias:

Mittlerer Dienst (vidurinioji tarnyba), daugiausia skirta pareigoms, kurioms užimti reikia maždaug tiek pat, kiek ir baigtaime pameistrystei. Panašiai kaip ir seržantams. Idealiu atveju karjeros metu suteikiama galimybė kopti karjeros laiptais į *Gehobener Dienst* aukštesniąją tarnybą.

Valstybės tarnautojai, turintys tarnybą iki gyvos galvos, gali nutraukti tarnybą tik įstatymų leidžiamais atvejais. Paprastai valstybės tarnautojų aktyvus darbas baigiasi išėjus į pensiją. Pagal įstatymą valstybės tarnautojai privalo išeiti į pensiją sulaukę teisės aktuose nustatyto pensinio amžiaus. Moterims ir vyrams taikoma ta pati amžiaus riba.

Tam tikroms valstybės tarnautojų grupėms, pavyzdžiui, pataisos pareigūnams, taikomas specialus pensinis amžius. Specialusis pensinis amžius taip pat palaipsniui didinamas nuo 60 iki 62 metų. Už savo valstybės tarnautojų pensinio amžiaus nustatymą yra atsakingos valstijos. Valstybės tarnautojai turi išeiti į pensiją, jei dėl sveikatos būklės jie visam laikui nebegali atlikti savo tarnybinių pareigų ir nebegali visiškai ar iš dalies dirbti kito darbo, net ir persikvalifikavę. Ankstyvo išėjimo į pensiją atvejais pensijos išmokos mažinamos.

Profesinio orientavimo politikos pokyčių apžvalga: 2006 m. įvykdžius federalizmo reformą, teisėkūros atsakomybė už kalėjimų politiką (*Strafvollzug*) buvo perduota „žemės“ arba federalinės žemės lygmeniui. Už visą susijusią politiką atsako 16 federalinių žemių (Länder). Vis dėlto, net ir iki 2006 m. reformos įgyvendinant kalėjimų politiką tarp federalinių žemių buvo didelių skirtumų, todėl šioje srityje vis dar labai svarbu atsižvelgti į subnacionalinį lygmenį.

Dėl šios priežasties kalėjimus Vokietijoje valdo ir tvarko tik federalinės žemės. Įkalinimo tikslas Vokietijoje yra dvejopas: akcentuojama, kad kaliniai, išėję į laisvę, galėtų gyventi „socialiai atsakingą gyvenimą be nusikaltimų“, tačiau visuomenė taip pat turi būti apsaugota nuo tolesnių nuteistųjų nusikalstamų veikų. Vokietija siekia kalinių reabilitacijos, kad jie galėtų sėkmingai grįžti į visuomenę. Valstybinių kalėjimų tarnybų būstinės yra atitinkamų žemių teisingumo ministerijose. Ten kalėjimų tarnybos departamentas kontroliuoja kalėjimų tarnybos organizavimą, personalo reikalus, kalėjimų personalo pagrindinį ir kvalifikacijos kėlimo mokymą, biudžetą, statybą, bendradarbiavimą kalėjimų tarnybos teisės aktų srityje, kalinių įdarbinimą, kalinių profesinį mokymą ir švietimą. Ši tarnyba taip pat nagrinėja peticijas ir skundus, o jos atstovai reguliariai lanko ir tikrina kalėjimus. Tarp Teisingumo ministerijos ir kalėjimų nebėra tarpinės institucijos. Toks tiesioginis ryšys palengvina sprendimų priėmimą ir užtikrina, kad ministerija būtų arti kalėjimų tarnybos kasdienybės.

Federalinių žemių kompetentingų institucijų užduotis - atrinkti ir įdarbinti pakankamą kiekį kuo geresnės kokybės darbuotojų, užtikrinti tinkamą mokymą ir sudaryti palankias sąlygas profesiniam tobulėjimui, kad jie galėtų dirbti itin etiškai, siekdami užtikrinti teisingą ir veiksmingą priežiūrą, pozityvią priežiūrą ir pagalbą įtariamiesiems ir nusikaltėliams.

Patartina kasmet įvertinti mokymo poreikius ir reguliariai peržiūrėti bei atnaujinti mokymo planus, kuriais siekiama tobulinti darbo jėgą ir užtikrinti, kad būtų reaguojama į įkalinimo

įstaigų ir probacijos tarnybų poreikius. Svarbu užsitikrinti pakankamą skaičių instruktorių ir išteklių, kad būtų galima tai įgyvendinti praktiškai.

Žmogiškųjų išteklių ir profesinio tobulėjimo politika Brėmeno federalinėje žemėje, Vokietijoje

Žmogiškųjų išteklių valdymo politika Vokietijoje įtvirtinta keliuose įstatymuose ir reglamentuose. Karjeros, karjeros grupių, pretendentų įdarbinimo ir profesinio tobulėjimo, pavyzdžiui, bandomojo laikotarpio, paaukštinimo, personalo ugdymo, kvalifikacijos kėlimo, vertinimo ir panašiai, reglamentais siekiama skatinti Vokietijos (federalinių žemių) valstybės tarnautojų profesinį tobulėjimą.

Nuo 2009 m. Brėmeno valstybės tarnybos įstatymas, papildantis 2008 m. birželio 17 d. Valstybės tarnautojų statuso įstatymą (Federalinis įstatymų leidinys I, p. 1010), dabartine redakcija taikomas valstybės tarnautojams, jei nenurodyta kitaip.

„Brėmeno valstybės tarnautojų karjeros reglamentas“ (Bremer Laufbahnverordnung - BremLVO) reglamentuoja Brėmeno (Vokietija) valstybės tarnautojų, pavyzdžiui, pataisos pareigūnų, karjeros raidą.

Vadovaujantis [Europos Tarybos gairėmis dėl įkalinimo įstaigų personalo įdarbinimo, atrankos, švietimo, mokymo ir profesinio tobulėjimo](#), nacionalinės įkalinimo įstaigų administracijos, siekdamos užtikrinti tinkamą pataisos pareigūnų profesinį tobulėjimą, turėtų atsižvelgti į šiuos aspektus.

- a) Turėtų būti sukurta skaidri visų darbuotojų metinio veiklos vertinimo sistema, leidžianti jiems kilti karjeros laiptais ir tobulėti profesinėje srityje. Vertinimą atliekantys darbuotojai turėtų būti atitinkamai apmokyti, kad būtų užtikrinta sąžininga vertinimo sistema.
- b) Atliekant vertinimą turėtų būti nurodomi mokymo poreikiai individualiu ir tarnybos lygmeniu, jei reikia.

- c) Įkalinimo įstaigos ir probacijos tarnybos turėtų suteikti reguliarias mokymo galimybes, kad būtų galima gerinti profesinę veiklą ir, jei reikia, siekti karjeros.
- d) Turėtų būti sukurtos sistemos, palengvinančios pažangų profesinį tobulėjimą, ypač ugdant vadovavimo ir valdymo gebėjimus, leidžiančius siekti karjeros vidurinėje ir aukštesnėje valdymo grandyje. Tai neturėtų trukdyti taikyti pažangių įdarbinimo į vadovaujančias pareigas schemų.

Profesinis tobulėjimas neturi būti orientuotas tik į paaukštinimo sistemas. Turėtų būti ieškoma kitų kompetencijos pripažinimo formų ir, jei reikia, jomis naudojamosi.

- e) Darbo užmokestis ir tarnybos sąlygos turėtų atitikti darbuotojų įgūdžius ir atsakomybę. Finansinės, įdarbinimo sąlygos ir darbo laikas turėtų būti reglamentuojami teisės aktais ir turėtų sudaryti sąlygas įdarbinti ir išlaikyti geros kokybės darbuotojus, kad jie galėtų veiksmingai ir humaniškai atlikti savo užduotis ir ugdyti savo suvokimą apie savo darbo svarbą visuomenei. Turėtų būti numatyta parama darbuotojams ir jų priežiūra, siekiant padėti jiems atlikti savo vaidmenį.
- f) Siekiant stiprinti veiksmingą darbą įkalinimo įstaigose ir probacijos tarnybose bei tarp jų, turėtų būti skatinamas bendras darbas, susitarimai dėl bendros vietos ir darbuotojų komandiravimas mokymo ar darbo tikslais. Tokie susitarimai turėtų būti sudaromi tik gavus atitinkamų asmenų sutikimą ir dėl jų neturėtų keistis jų darbo statusas ar atlyginimas. Taip pat reikėtų apsvarstyti galimybę numatyti tarptautines komandiruotes, kad būtų skatinamas tarpvalstybinis mokymasis.

Anglija ir Velsas

Išsilavinimas: Pagal Anglijos ir Velso politiką, norėdamas pradėti mokytis kalėjimo pareigūno profesijos, kandidatas turi turėti „pagrindinį išsilavinimą“, o kandidato skaičiavimo ir raštingumo lygis vertinamas internetu prieš pradėdant įdarbinimo procesą. Reikalavimo turėti aukštąjį arba universitetinį išsilavinimą nėra.

Mokymai: Iki šiol Anglijoje ir Velse dirbantys kalėjimų pareigūnai (PO) baigdavo 8 savaičių trukmės bazinį mokymą, kurį sudaro teorija ir prižiūrimas 12 mėnesių

vadovaujamos praktikos laikotarpis. Vėliau tikslus profesinio tobulėjimo dienų skaičius per metus nebuvo nustatytas.

Vis dėlto, nuo 2021 m. liepos mėn. visi nauji kalėjimų pareigūnai savo karjerą pradės baigę laisvės atėmimo vietų ir sulaikymo pareigūnų profesinę praktiką, kuri turėtų trukti 12-18 mėnesių. Pretendentai, norintys dalyvauti šioje pameistrystės programoje, pirmiausia turėtų išsiaiškinti, ar jie tinka šiam darbui, naudodamiesi internetine raštingumo, skaičiavimo įgūdžių ir asmeninių savybių vertinimo priemone (žr. toliau pateiktą praktikos apžvalgą). Profesinės pameistrystės mokymo programa yra tokia:

Nuo 1 iki 10 savaitės: po vietinio įvadinio instruktažo „gimtajame“ kalėjime pradėdama vykdyti pradinio mokymo programa paskirtame mokymo centre.

11-25 savaitė: „namų“ kalėjime tęsti mokymą reguliariai padedant pameistrystės treneriams.

Du kontroliniai punktai pažangai įvertinti:

1 kontrolinis punktas (25-28 savaitės)

Įtraukti 1 savaitę darbo su portfeliu už įprastos darbo vietos ribų ir 1 savaitę mokymosi ir tobulėjimo centre.

2 kontrolinis punktas (44-47 savaitės)

1 savaitė paskirtame mokymosi centre, skirta pažangai apmąstyti ir pasirengti egzaminui pameistrystės pabaigoje.

Jei stažuotojas dirba padidinto saugumo aplinkoje, bus organizuojamas dar vienas 2 savaičių kursas gyvenamojoje vietoje.

Pataisos pareigūno statusas: 2017 m. balandžio mėn. įsteigta Jos Didenybės kalėjimų ir probacijos tarnyba (angl. Her Majesty's Prison & Probation Service, HMPPS) prižiūri 121 kalėjimą ir įdarbina daugiau kaip 42 000 darbuotojų visoje Anglijoje ir Velse bei kasdien prižiūri apie 85 000 kalinių. Jos Didenybės kalėjimų ir probacijos tarnyba (Her Majesty's Prison and Probation Service (HMPPS)) valdo didžiąją jų dalį (104), o trys privačios bendrovės valdo 13 kalėjimų: G4S ir Sodexo valdo po keturis kalėjimus, o Serco - penkis. Privačius kalėjimus tikrina taip pat kaip ir viešojo sektoriaus kalėjimus. Visi privatūs kalėjimai turi „kontrolierių“, kuris juos sieja su HMPPS, o privačių kalėjimų valdytojai vadinami „direktoriais“. Visi kalėjimų pareigūnai yra vyriausybės darbuotojai ir turi valstybės tarnautojų statusą, tačiau privačių kalėjimų darbuotojų statusas gali skirtis, jiems gali būti taikomi privačiame sektoriuje mėgstami mokymo ir žmogiškųjų išteklių mechanizmai (pvz., darbo užmokestis pagal rezultatus).

Profesinio orientavimo politikos pokyčių apžvalga: Po to, kai naujas darbuotojas įgyja kalėjimo pareigūno kvalifikaciją, teisė į profesinį tobulėjimą oficialiai nenumatyta. Oficialiai skatinamas nuolatinis profesinis tobulėjimas (CPD), o darbuotojai gali turėti teisę prašyti savo vadovo suteikti laisvo nuo darbo laiko mokymams ar studijoms. Bet koks tokiu būdu patvirtintas mokymas būtų apmokamas darbo valandomis, neskiriant laisvo laiko. Įkalinimo įstaigose siūloma daug įvairių mokymo galimybių, kuriomis CO gali naudotis nemokamai. Po 2011 m. kvalifikacijos kėlimas nebuvo finansuojamas dėl 2010 m. atliktos išsamios išlaidų peržiūros, kuria įgyvendinamos po ekonomikos nuosmukio taikomos taupymo priemonės. Nuo to laiko kai kurios vidaus CPD paslaugos buvo racionalizuotos (pavyzdžiui, sumažintas mokymo kursų dažnumas) arba centralizuotos (mažiau konkrečiam kalėjimui skirtų mokymo galimybių). Tačiau Kalėjimų tarnyba ir toliau remia mokymą ir tobulinimąsi kaip pagrindinį kokybiškų paslaugų teikimo baudžiamosios justicijos sektoriuje elementą, taip pat siekdama propaguoti viešojo sektoriaus etosą „puiki vieta dirbti“.

Todėl kvalifikacijos kėlimas rekomenduojamas per pokalbius dėl darbuotojų veiklos ir tobulėjimo. Kalėjimų tarnybos standartiniame kataloge yra apie 70 tiesioginių kursų.

Portugalija

Išsilavinimas: Pagal Portugalijoje galiojančią tvarką, kandidatai, pretenduojantys į kalėjimo pareigūnų konkursą, turi būti įgiję bent vidurinį išsilavinimą, turėti Portugalijos pilietybę, būti sulaukę 21 metų ir neturėti teistumo. Kad patektų į kalėjimų pareigūnų pirminio mokymo kursus, kandidatai atlieka keletą testų ir vertinimų, būtent: fizinių ir teorinių žinių testus, medicininius patikrinimus ir psichologinį vertinimą (Įstatyminis dekretas Nr. 3/2014, 36^o straipsnis).

Mokymai: Portugalijoje kalėjimų pareigūnų pirminis mokymas trunka devynis mėnesius: šešis mėnesius trunka teorinis ir praktinis mokymas, kurį sudaro, be kita ko, baudžiamosios ir kalėjimų teisės aktų, žmogaus teisių, anglų kalbos, bendravimo, bendravimo su nuteistaisiais, ICT, saugumo, vaizdo stebėjimo ir telekomunikacijų, asmeninės gynybos, sveikatos, užkrečiamųjų ligų ir pirmosios pagalbos, psichopatologijos, kriminologijos, kriminalistinio profiliavimo ir kt. dalykai; tris mėnesius trunka mokymas, kurį sudaro realaus darbo konteksto dalis, leidžianti stažuotojams susipažinti su darbo reikalavimais ir užduotimis bei taikyti žinias konkrečiose situacijose sprendžiant problemas profesinės veiklos srityje (Dekretas Nr. 159/2017).

Pataisos pareigūno statusas: Į kalėjimų pareigūnų teisės aktų taikymo sritį patenka dvi karjeros sritys: viena apima valdymo funkcijas ir (arba) vaidmenis, o kita - labiau operatyvinį aspektą. Kalėjimų pareigūnai, atliekantys viešojo saugumo funkcijas, yra išdėstyti hierarchine tvarka. Šis suskirstymas ir skirtingų kategorijų funkcinio turinio apibrėžimas yra būtinas, kad kalėjimų pareigūnas galėtų tinkamiau ir veiksmingiau reaguoti į dabartinės kalėjimų sistemos reikalavimus. Kalėjimų pareigūnai, atliekantys viešojo saugumo funkcijas, sugrupuoti hierarchijos mažėjimo tvarka. (Įstatyminis dekretas Nr. 3/2014).

Profesinio orientavimo politikos pokyčių apžvalga: Portugalijos teisės aktuose numatyta, kad Portugalijos kalėjimų ir probacijos tarnybose už mokymą ir profesinį tobulėjimą atsakingas vienas padalinys: Žmogiškųjų išteklių direktoratas. Šį direktoratą sudaro trys skyriai:

- 1) Žmogiškųjų išteklių valdymo skyrius;
- 2) Personalo administravimo ir atlyginimų tvarkymo skyrius;
- 3) Mokymo skyrius.

Žmogiškųjų išteklių valdymo skyrius, be kitų pareigų, yra atsakingas už veiklos vertinimo sistemų skatinimą, stebėseną ir įgyvendinimą bei vidaus mokymo turinio rengimą. Kita vertus, Mokymo skyrius yra atsakingas už: mokymo poreikių nustatymą ir profesinį tobulėjimą; žmogiškųjų išteklių plėtros politikos, susijusios su pirminiu ir tęstiniu mokymu, t.y. kylančios iš veiklos planų ar pokyčių procesų, siūlymą ir įgyvendinimą; mokymo metodikų ir profesinio tobulėjimo veiksmų poveikio darbuotojų produktyvumui ir teikiamoms paslaugoms nustatymą ir vertinimą, taip pat alternatyvių mokymo metodų (pvz., e. mokymosi) naudojimo skatinimą; mokymo veiksmų sklaidą ir procedūrų, susijusių su registracija, lankomumo kontrole ir sertifikavimu, užtikrinimą; be kita ko, metinės mokymo veiklos ataskaitos rengimą (įsakymas Nr. 8140-B/2019). Ši mokymo veiklos ataskaita rengiama du kartus per metus ir joje mokymas paskirstomas devyniose pagrindinėse srityse:

- 1 sritis: bausmių vykdymas ir kardamosios priemonės - šioje pirmoje srityje mokymai labiau orientuoti į įkalinimo įstaigų teisės aktus ir nuteistųjų procesų valdymą (siekiama geriau susisteminti šios srities procedūras);
- 2 sritis: bausmių vykdymas ir alternatyvios priemonės bei elektroninis stebėjimas - šioje antroje srityje mokymais siekiama tobulinti Portugalijos kalėjimų ir probacijos tarnybų taikomą atvejo valdymo modelį, pagrįstą RNR principais, LS/CMI ir motyvacinio pokalbiu. Kalbant apie elektroninio stebėjimo komandas, mokymuose

daugiausia dėmesio skiriama bendravimo įgūdžiams ir santykių su nusikaltėliu valdymui, kad būtų išvengta konfliktų ir smurto eskalavimo;

- 3 sritis: auklėjamojo poveikio priemonių vykdymas, kur mokymuose daugiausia dėmesio skiriama trimis esminiams aspektams: poreikiui atnaujinti auklėjimo centrų nuostatus, naudojamoms vertinimo priemonėms ir bendram techninės intervencijos tobulinimui bei nuoseklumui skatinti;
- 4 sritis: saugumas ir elgesys kalėjime - mokymuose daugiausia dėmesio skiriama kalėjimo pareigūnų mokymo poreikiams tenkinti;
- 5 sritis: gydymas, rehabilitacija, sveikata ir programos kalėjimuose - čia mokymai orientuoti į pavaduotojų ir vyresniųjų techninių darbuotojų kvalifikacijos kėlimą kalėjimų gydymo srityje, rizikos vertinimo priemonių ir metodikų taikymą kalėjimuose;
- 6 sritis: kriminologija ir teisė - čia mokymas orientuotas į akademinio profilio mokymo pasiūlos skatinimą, siekiant dviejų pagrindinių tikslų: 2) skleisti ir skatinti keitimąsi žiniomis ir patirtimi, įgyta vykdant akademinę ar mokslinę veiklą;
- 7 sritis: administravimas ir žmogiškųjų bei finansinių išteklių valdymas - joje mokymas orientuotas į viešąjį administravimą, personalo valdymą, valstybinį užimtumą ir asmeninį tobulėjimą;
- 8 sritis: ITC ir ryšių sistemos - čia mokymas orientuotas į vartotojų poreikių, susijusių su informacijos automatizavimu, tenkinimą;
- 9 sritis: pradinis mokymas ir priėmimas - čia mokymas orientuotas į du trumpus kursus naujiems probacijos pareigūnams ir pradinio mokymo kursą kalėjimų pareigūnams.

Be to, kas dvejus metus atliekamas privalomas vertinimas, į kurį įtraukiami ir kalėjimų vadovai, ir darbuotojai, naudojantis Integruota viešojo administravimo valdymo ir veiklos vertinimo sistema (SIADAP). Šis vertinimas apima šiuos elementus: 1) akademinė ir profesinė kvalifikacija; 2) profesinė patirtis; 3) mokymo programų valorizacija; 4) vadovų pareigų ir (arba) koordinavimo ar kitų pareigų ar funkcijų vykdymas arba pripažintas viešasis interesas ar atitinkamas socialinis interesas (Įstatymas Nr. 66-B/2007). Šis vertinimas siejamas su Portugalijos kalėjimų ir probacijos tarnybų veiklos plane, kuris rengiamas kiekvienais metais, nustatytais tikslais. Taigi, SIADAP leidžia kalėjimų darbuotojams nustatyti pagrindinius savo pareigų ir (arba) funkcijų tikslus ir, remiantis gautais rezultatais, juos tobulinti. Todėl skatinama profesinė pažanga, net jei tai susiję tik su tikslais.

Italija

Išsilavinimas: Į visų lygių įkalinimo įstaigų policijos personalą priimama viešo konkurso būdu. Norint užimti „agento“ pareigas, būtina turėti gimnazijos baigimo kvalifikaciją; viešas konkursas grindžiamas bendrųjų žinių lygio įvertinimu. Visiems viešajį konkursą įveikusiems darbuotojams atliekami sveikatos testai, kuriais vertinamas jų fizinis pasirengimas. Šie patikrinimai atliekami specialiaame įkalinimo įstaigų administracijos centre.

Mokymai: Mokymo generalinis direktoratas užtikrina vienodą ne tik kalėjimų, bet ir probacijos tarnybų darbuotojų, dirbančių tiek su suaugusiais, tiek su nepilnamečiais, mokymo procesą. Minėto generalinio direktorato struktūra reglamentuojama neseniai priimtu ministro dekretu (2016 m. kovo 2 d.), kuriuo minėto generalinio direktorato II, III ir IV skyriams priskiriami įvairūs mokymo aspektai, siekiant, viena vertus, užtikrinti specifinį mokymą pagal konkrečius sektorius ir, kita vertus, užtikrinti bausmių vykdymo sistemos vienodumą.

II ir III biurai yra atsakingi už pagrindinį (pradinį) mokymą ir specializuotą bei tęstinį mokymą. Šių mokymų naudos gavėjai yra vykdomieji ir vadovaujantieji darbuotojai (direktoriai, kalėjimų viršininkai, pareigūnai) ir kiti darbuotojai (pedagogai, Teisingumo ministerijos socialiniai darbuotojai, probacijos pareigūnai, psichologai, buhalteriai, tarnautojai ir t. t.).

a) Pagrindinis (pradinis) mokymas:

Pagrindinis mokymas (pradinis mokymas): siekiama supažindinti naujai įdarbintus darbuotojus su įkalinimo įstaigų organizacija, taip pat suteikti jiems žinių, kompetencijos ir specialiųjų įgūdžių (atsižvelgiant į jų profesinį vaidmenį ir konkretų jo taikymą įkalinimo įstaigų kontekste), kad jie galėtų tinkamai, veiksmingai ir kokybiškai atlikti savo funkcijas. Naujai įdarbintiems darbuotojams skirtų kursų struktūroje numatyta kaitalioti užsiėmimus auditorijose ir mokymą darbo vietoje. Šios dvi veiklos rūšys yra glaudžiai susijusios viena su kita ir turi sudaryti mokymo tęstinumą.

Taikomos šios mokymo metodikos:

- Tradiciniai metodai (priekinės pamokos, konferencijos ir kt. - dažniausiai naudojami moduluose, susijusiuose su organizaciniu kontekstu);
- naujoviški metodai (atvejo analizė, vaidmenų žaidimai, seminarai ir t. t., dažniausiai naudojami specialistų moduluose).

Apskritai pagrindinės šiuose kursuose nagrinėjamos temos yra susijusios su šiais dalykais:

- Teisė, reglamentai: Įkalinimo įstaigų teisė, viešojo administravimo reformos, probacijos ir bausmių vykdymo

bausmių vykdymas Europoje, kova su korupcija ir administracinis skaidrumas ir kt;

- Psichosocialiniai, pedagogikos, valstybinės ir įkalinimo įstaigų apskaitos, organizacijos mokslai (pvz., vadyba).

b) Specialistų / tęstinis mokymas:

Šių kursų tikslas skiriasi priklausomai nuo to, kokias žinias, kompetencijas ir įgūdžius įkalinimo įstaigų administracija, nustačiusi mokymo poreikius, ketina keisti, tobulinti ir plėtoti.

Minėtų kursų tikslai nustatomi atsižvelgiant į normatyvinius pokyčius bausmių vykdymo srityje (pvz., mokymo kursai apie lygtinį paleidimą teismo proceso metu ir (arba) prieš jį - „messa alla prova“ - probacijos tarnybos darbuotojams) arba viešojo administravimo taisyklėse (pvz., mokymo kursai apie antikorupcinį kodeksą, apie viešuosius konkursus ir pan.

c) Įkalinimo įstaigų policijos darbuotojų mokymas (IV tarnyba)

Pataisos pareigūno statusas: Įkalinimo įstaigų policija yra valstybės tarnautojai, tradiciškai turintys karinį arba policijos išsilavinimą. Nuo 2017 m. sausio 1 d. į viešąsias atrankas naujai galėjo patekti civiliai piliečiai ir jiems pradėta rezervuoti 40 proc. laisvų darbo vietų. Psichofiziniai reikalavimai buvo tokie patys, kaip ir 1983 m. įsigaliojusiam Italijos Respublikos Prezidento dekretu Nr. 904. 2001 m. įstatyminiu dekretu Nr. 165 nustatyta, kas yra viešojo administravimo institucijos (1 straipsnis), ir identifikuoti: i) valstybės tarnautojai, kurių veiklą reglamentuoja privatūs darbo įstatymai (2 straipsnis), ir ii) valstybės tarnautojai, kurių statusas nebuvo privatizuotas (3 straipsnis).

Profesinio orientavimo politikos pokyčių apžvalga: Bausmių vykdymo bendruomenėje ir probacijos sistemos organizavimo reglamentas, neseniai perėjęs į Nepilnamečių teisėsaugos ir probacijos departamento kompetenciją, lėmė būtinybę pertvarkyti vieningą bendrą pedagogų, socialinių darbuotojų, administracijos ir įkalinimo įstaigų policijos darbuotojų mokymo sistemą, kuri apimtą ne tik šiuo metu teritorijoje veikiančias mokymo mokyklas, bet ir įkalinimo įstaigų administracijos Mokymo generalinį direktoratą, kuriame būtų vykdoma pirminio mokymo veikla ir

tęstinį ir specializuotą administracinių ir įkalinimo įstaigų policijos darbuotojų mokymą. Tai labai svarbu atsižvelgiant į pirmiau minėtą reformą, kuri apėmė Nepilnamečių justicijos ir probacijos departamente dirbančias socialines paslaugas suaugusiesiems (probacijos tarnybas) ir jų darbuotojus, todėl iškilo būtinybė rengti būtinus mokymo kursus.

Danija

Išsilavinimas: Pagal Danijos politiką pagrindinis pataisos pareigūnas (CO) turėtų turėti vidurinį išsilavinimą.

Mokymai: Danijos kalėjimų ir probacijos tarnybos personalo mokymo centras atlieka šias užduotis:

- pagrindinį kalėjimų pareigūnų mokymą
- pagal poreikį - tolesnis mokymas ir vadovų mokymas

Iš viso pataisos pareigūnų mokymas trunka trejus metus ir sudaro 180 (3 x 60) ECTS taškų. Per šiuos trejus metus mokymasis vyksta pakaitomis: mokymasis Probacijos ir kalėjimų tarnybos mokymo centre Birkerode, kur studentai lanko teorijos ir mokymo užsiėmimus, ir stažuotė kalėjime, kur studentai dalyvauja kasdienėje pataisos pareigūnų darbo veikloje. Pirmaisiais metais studentai praleidžia pradžios 2,5 mėn. mokymo centre, o likusius 9½ mėnesio - kaip pameistriai kalėjime, įskaitant keturių savaitių įvadinį ir darbo mokymą. Antraisiais metais studentai pirmuosius 2 mėnesius praleidžia Mokymo centre, o po to 10 mėnesių dirba mokiniais kalėjime. Trečiaisiais ir paskutiniaisiais metais mokiniai pirmuosius 3 mėnesius praleidžia Mokymo centre, o likusius 9 mėnesius - kaip pameistriai kalėjime. Per šiuos trejus metus studentai įdarbinami pareigūnais ir įtraukiami į reitingą, garantuojant darbo vietą, jei jie sėkmingai baigs studijas.

Yra įvairių būdų, tačiau priėmimo į pataisos pareigūnų mokymą reikalavimai prilygsta bendrojo vidurinio išsilavinimo pažymėjimui arba Danijos suaugusiųjų švietimo centro (VUC) išduotam kompetencijų pažymėjimui.

Jei kandidatas atitinka reikalavimus, turi būti siunčiamas prašymas ir atliekama nuodugni pretendentų atranka. Kai Danijos kalėjimų ir probacijos tarnybai trūksta darbuotojų, tinkami kandidatai kviečiami dalyvauti keliuose testuose. Pirmiausia kandidatai turi išlaikyti psichikos testą, po to asmenybės testą ir rūpestingumo testą. Jei šie testai išlaikomi, rengiamas asmeninis pokalbis. Pokalbio metu įdarbinimo specialistai gauna informacijos apie pretendentų asmeninius ir profesinius įgūdžius.

Kiekvieną iš trijų Mokymo centro laikotarpių sudaro 5 skirtingos temos: 1) „Etika ir profesionalumas“, 12 proc. viso mokymosi, 2) „Klientai ir Danijos kalėjimų ir probacijos

tarnybos institucijos“, 13 proc. viso mokymosi, 3) „Pokyčiai, parama ir motyvacija“, 12 proc. viso mokymosi, 4) „Teisės aktai, taisyklės ir procedūros“, 7 proc. viso mokymosi, 5) „Konfliktų sprendimas, kontrolė ir saugumas“, 31 proc. viso mokymosi. Likusius 25 % sudaro pokalbiai su mokiniais, individualios užduotys, orientavimas, egzaminai ir kt.

Pataisos pareigūno statusas: Danijos CO yra valstybės tarnautojai, kuriems taikomas Danijos valstybės tarnautojų įstatymas.

Profesinio orientavimo politikos pokyčių apžvalga: Danijos kalėjimų ir probacijos tarnyba parengė įvairias įdarbinimo skelbimų kampanijas. Šias kampanijas sudaro reklama laikraščiuose ir internetinė reklama stacionariuose ir mobiliuosiuose įrenginiuose. Siekdami pasiekti kuo daugiau žmonių, taip pat naudojame socialinę žiniasklaidą. Jos bendradarbiauja su kitomis valstybinėmis ir privačiomis darbovietėmis, jei jose būna daug darbuotojų atleidimo laikotarpių, pavyzdžiui, su Karališkuoju paštu. Be to, rengiame „Atvirų durų dienas“ įvairiose įstaigose, taip pat dalyvaujame darbo mugėse.

Pagrindinė darbuotojų motyvacija - būti organizacija, kuri turi tvirtą vertybinį pagrindą, kaip visos praktikos dalis. Be to, darbuotojus motyvuoja esami vadovai, kurie pripažįsta ir seka užduoties sprendimą. Tuo metu, kai buvo rengiamas šis dokumentas - ir iš dalies dėl to, kad reikia trejus metus mokytis - Danijos kalėjimų tarnyboje labai trūko darbuotojų, todėl daugelis įprastų karjeros vystymo praktikų buvo sustabdytos arba šiuo metu joms buvo teikiama mažesnė pirmenybė. Ši praktika apima metinius veiklos vertinimus ir kitokio pobūdžio karjeros vertinimo susitikimus. Kasmetinis veiklos vertinimas yra pagrindinė priemonė, kuria gali pasinaudoti prižiūrėtojas, norėdamas padėti siekti karjeros ir įtraukti į šį procesą savo viršininką.



Figure 2 Pataisos pareigūnai Brēmno kalējime, Vokietija (c) Buder Fotografie

POLITIKA IR PRAKTIKA

Partnerių atlikto nacionalinės politikos ir praktikos tyrimo rezultatai

Šiame skyriuje surinkti partnerių atlikti tyrimai apie:

- Nacionaliniu arba Europos lygmeniu surinktos perspektyvių praktikos partnerių pavyzdžių studijos,
- Projektai, susiję su karjera įkalinimo įstaigose, teisingumo sektoriuje ir praktika, kurią galima perkelti iš kitų valstybės tarnybos ir platesnių užimtumo sričių,
- Vadovai ar kiti šaltiniai, skirti standartams arba mokymo ir mokymosi medžiagai,
- Internetinio profesinio orientavimo, savęs vertinimo karjere ir karjeros pasirinkimo žaidimų (angl. gamification) pavyzdžiai bet kurioje profesinėje srityje,
- Mokymo medžiaga arba priemonės, kurias galima naudoti techninėje priemonėje ir (arba) interneto svetainėje.

NACIONALINIS

Nacionalinė mokymosi visą gyvenimą strategija: Rumunija

NACIONALINĖ MOKYMO SI VISĄ DIENĄ 2015-2020 METŲ STRATEGIJA (STRATEGIA NAȚIONALĂ DE ÎNVĂȚARE PE TOT PARCURSUL VIEȚII 2015 -2020) HG nr.418 / 2015 Strategijoje pirmiausia pateikiama švietimo ir mokymo, mokymosi visą gyvenimą Europos Sąjungoje ir mokymosi visą gyvenimą Rumunijoje konteksto analizė (įskaitant teisinę sistemą, susijusias institucijas). Po šios analizės strategijoje nustatomos: -vizija ir strateginiai tikslai, plėtojant mokymosi visą gyvenimą sistemą Rumunijoje, nustatant 2015-2020 m. prioritetus. Strategijoje siūloma ir SWOT analizė apie mokymąsi visą gyvenimą, o šios analizės rezultatai gali pasiūlyti stipriąsias ir silpnąsias puses. I skyriuje pateikiama informacija apie galimas silpnąsias mokymosi visą gyvenimą Rumunijoje puses.

Valstybės tarnybos darbuotojų vadovas: Orientavimas ir integracija: Rumunija

Valstybės tarnybos darbuotojų vadovas: (*Ghidul angajatului-orientare si integrare*) buvo parengtas įgyvendinant projektą *Creșterea capacității funcționarilor publici din Ministerul Apărării Naționale și Agenției Naționale a Funcționarilor Publici de a gestiona procesele de management strategic instituțional și de proiect, în contextul dezvoltării și întăririi rolului funcției publice*, Cod SMIS nr. 22857. Vadovas parengtas kaip mokymo kurso „Žmogiškųjų išteklių valdymas“ modulis.

Šio vadovo tikslas - užtikrinti tinkamą naujo darbuotojo integraciją į instituciją. Orientavimo praktika parengta taip, kad naujas darbuotojas žinotų bendruosius organizacijos ir funkcijų aspektus, organizacijos misiją ir kaip jos veikla naudinga jų tikslinei grupei. Bendrasis šios praktikos tikslas - palaikyti, didinti veiksmingumą, efektyvumą ir pasitenkinimą darbu.

Naujo darbuotojo orientavimas ir integracija reiškia supažindinimą su:

- organizacijos (įstaigos) tikslais ir politika
- organizacijos struktūra
- standartais, normomis, rašytiniais ir nerašytiniais įstatymais
- organizacijos turimais ištekliais

Vadove pateikiami atitinkami šablonai, pavyzdžiui, naujo darbuotojo kontrolinis sąrašas, pirmosios darbo dienos integracijos planas ir grįžtamojo ryšio iš naujų darbuotojų rinkimo šablonas.

Vykdymo paslaugų kalėjimuose gerinimas (IPA kalėjimų projektas), Turkija

Bendras šio 2012-2014 m. vykdyto projekto tikslas buvo visiškai suderinti Turkijos įkalinimo įstaigų sistemą su tarptautiniais ir Europos įkalinimo įstaigų standartais. Tiksliau, tai reiškė, kad turėjo būti sukurtos aiškiai apibrėžtos, standartizuotos ir struktūrizuotos bausmių vykdymo tarnybos, įskaitant visapusiškai veikiančią sistemą, užtikrinančią kalinių iš įvairių kriminogeninių aplinkų rehabilitaciją, gydymą ir sėkmingą reintegraciją. Projektu taip pat siekta, kad kalėjimų darbuotojų darbo rezultatai atitiktų Europos standartus. Įgyvendinant projektą buvo parengti 17 skirtingų pareigybių kalėjimuose pareigybių aprašymai ir profesinių standartų dokumentai. Buvo sukurtos institucijos, kurios rengė ir vykdė mokymo programas, skirtas veiklos standartams ir mokymo programoms, skirtoms personalui, dirbančiam su įvairiomis kriminologinėmis grupėmis, įgyvendinti. Pareigybių aprašymai ir profesinių standartų dokumentai buvo parengti peržiūrėjus pareigybei reikalingus įgūdžius ir kompetencijas.

Šiuose profesinių standartų dokumentuose kiekvienam vaidmeniui (pavyzdžiui, viršininko, pareigūno, vyriausiojo pareigūno, administracijos pareigūno, gydytojo ir t.t.) skirtas atskiras pareigybės aprašymas, bendra informacija apie darbą, pareigas ir atsakomybę, nuorodos į įstatymus ir reglamentus.

Darbas kalėjimuose ir probacijos tarnybose: Anglijos ir Vello teisingumo ministerijos įdarbinimo portalas

Šiame internetiniame portale pareiškėjai gali ieškoti ir teikti paraiškas internetu į įvairias darbo vietas baudžiamosios teisenos srityje - tiek pradinio lygio, tiek kito karjeros etapo ir tobulėjimo. Tai apima pataisos pareigūno sėkmės profilį, apimantį įvairius elementus, kuriuos kandidatai turės parodyti, kad įrodytų, jog jie sėkmingai dirbs pataisos pareigūnais.

[Nuoroda į darbo vietas kalėjimuose ir probacijos tarnybose](#)

Ar kalėjimo pareigūno pareigos Jums tinka? Anglijos ir Vello teisingumo ministerijos internetinė įdarbinimo priemonė

Anglijos ir Vello kalėjimų pareigūnų atranka pradedama internetu, naudojant priemonę, skirtą patikrinti, ar kandidatai turi pagrindinius skaičiavimo įgūdžius ir elgseną, kurios tikimasi iš kalėjimo pareigūno. Neseniai ši priemonė buvo išplėsta, kad būtų galima įvertinti ir pretendento asmenybę, stipriąsias puses bei pageidavimus ir kad kandidatai geriau suprastų, kokie lūkesčiai keliami šiam darbui. Kandidatai gauna atsiliepimus apie kiekvieną testo lygį, ir jei jie atitinka minimalius darbo standartus, kandidatas bus pakviestas į Vertinimo ir įdarbinimo centrą (angl. Assessment & Recruitment Centre, ARC), kur bus baigtas paskutinis atrankos etapas.

[Nuoroda į internetinę kalėjimo pareigūnų įdarbinimo priemonę](#)

Nacionalinės dinaminio saugumo gairės: Italija

Italijos teisingumo ministerija į šį kalėjimų darbuotojams skirtą vadovą dėl perėjimo prie dinaminės priežiūros įtraukia mokymą ir karjeros konsultacijas apie gerą kalėjimų instituto organizacinę veiklą. Šiame vadove aptariami organizaciniai reikalavimai ir apsaugos srities valdymas, leidžiantys pataisos pareigūnams pereiti nuo kontrolės prie žinių ir pajusti poveikį kasdieniame kalėjimo gyvenime („La via del cambiamento attraverso un modo d'essere diverso. La sorveglianza dinamica“, n.d.).

[Nuoroda į nacionalines dinaminio saugumo gaires italų kalba](#)

[Nuoroda į UNODC vadovą anglų kalba apie dinaminį saugumą ir kalėjimų žvalgybą](#)

Kodėl stažuotojai palieka tarnybą neįgiję kvalifikacijos? Danijos kalėjimų pareigūnų profesinės sąjungos darbo grupės apklausa

2020 m. kovo mėn. duomenimis, Danijos kalėjimų tarnybai trūko maždaug 600 kalėjimų pareigūnų. Buvo sunku įdarbinti darbuotojus, 30 proc. kalėjimų pareigūnų stažuotojų iškrito iš tarnybos, o per pastaruosius penkerius metus maždaug 1000 kvalifikuotų darbuotojų nusprendė palikti tarnybą arba išėjo į pensiją. COVID-19 darbo sąlygos dar labiau pablogino ir taip įtemptą sistemą. Danijos kalėjimų pareigūnų profesinė sąjunga sudarė darbo grupę, kuri reguliariai rinksis į posėdžius, ir neseniai kalėjimų tarnybai pateikė 10 pasiūlymų, kaip sustiprinti kalėjimų pareigūnų mokymą:

1. Geresnis darbo užmokestis profesinio mokymo metu: Kalėjimo pareigūnų išsilavinimą padaryti lygiavertį profesinio mokymo kvalifikacijai.
2. Panaikinti VFU (privačios mokymo bendrovės) mokymą arba gerokai pagerinti jo kokybę: Privati bendrovė rengia užsiėmimus klasėje, skirtus mokymuisi įtvirtinti, tačiau pernelyg dažnai užsiėmimai būdavo atšaukiami arba dėstytojai būdavo nepasirengę, todėl mažėjo besimokančiųjų motyvacija.
3. Leisti studentams pareigūnams pradėti praktiką prieš pradedant bazinį mokymą: Pradžioje dėl ribotų žinių apie darbą iškrenta daugiausia studentų.
4. Stiprinkite paramą pareigūnams stažuotojams: Padidinkite stažuosčių vadovų skaičių.
5. Įvesti viršutinę studentų skaičiaus ribą kiekvienoje įstaigoje: Paskirstyti studentus kelioms įstaigoms - taip pat ir didesnėms įkalinimo įstaigoms.
6. Studentus turi mokyti patyrę kalėjimų pareigūnai: Svarbu, kad studentai turėtų patyrusį mentorių, iš kurio galėtų mokytis.
7. Pagrindinis mokymas turi būti labiau orientuotas į praktiką: Reikia daugiau praktinės kasdienių užduočių praktikos.
8. Ar Danijos kalėjimų ir probacijos tarnybos mokyklos yra tinkamose vietose? Daugeliui mokinių mokyklų vieta buvo iššūkis.
9. Centralizuoti kalėjimų pareigūnų praktikantų įdarbinimą: Įdarbinimas turi būti grindžiamas poreikiais.
10. Įtraukti profesinių sąjungų atstovus į studentų mokymo kursus: Atstovai nori prisiimti atsakomybę už tinkamą studentų įdarbinimą.

EUROPOS POLITIKA

Europos Tarybos gairės dėl įkalinimo įstaigų ir probacijos tarnybų darbuotojų įdarbinimo, atrankos, švietimo, mokymo ir profesinio tobulėjimo

Pagal Europos Tarybos gaires dėl įkalinimo įstaigų personalo įdarbinimo, atrankos, švietimo, mokymo ir profesinio tobulėjimo, nacionalinės kalėjimų administracijos, siekdamas užtikrinti tinkamą pataisos pareigūnų profesinį tobulėjimą, turėtų atsižvelgti į šiuos aspektus.

a) Turėtų būti sukurta skaidri visų darbuotojų metinio veiklos vertinimo sistema, leidžianti jiems kilti karjeros laiptais ir tobulėti profesinėje srityje. Vertinimą atliekantys darbuotojai turėtų būti atitinkamai apmokyti, kad būtų užtikrinta sąžininga vertinimo sistema.

b) Vertinimo metu turėtų būti nurodomi mokymo poreikiai individualiu ir tarnybos lygmenimis, jei reikia.

c) Įkalinimo įstaigų tarnybos ir probacijos tarnybos turėtų suteikti reguliarias mokymo galimybes, kad būtų galima gerinti profesinę veiklą ir, jei reikia, siekti karjeros.

d) Turėtų būti sukurtos sistemos, palengvinančios pažangų profesinį tobulėjimą, ypač ugdant vadovavimo ir valdymo gebėjimus, leidžiančius kilti karjeros laiptais iki vidurinėsios ir aukštesniosios grandies vadovų. Tai neturėtų trukdyti taikyti pažangių įdarbinimo į vadovaujančias pareigas schemų.

e) Profesinis tobulėjimas neturi būti orientuotas tik į paaukštinimo sistemas. Turėtų būti ieškoma kitų kompetencijos pripažinimo formų ir, jei reikia, jomis naudojamosi.

f) Darbo užmokestis ir tarnybos sąlygos turėtų atitikti darbuotojų įgūdžius ir atsakomybę. Finansinės, įdarbinimo sąlygos ir darbo laikas turėtų būti reglamentuojami teisės aktais ir turėtų sudaryti sąlygas įdarbinti ir išlaikyti geros kokybės darbuotojus, kad jie galėtų veiksmingai ir humaniškai atlikti savo užduotis ir ugdyti savo suvokimą apie savo darbo svarbą visuomenei. Turėtų būti numatyta parama darbuotojams ir jų priežiūra, siekiant padėti jiems atlikti savo vaidmenį.

g) Siekiant stiprinti veiksmingą darbą kalėjimų tarnybose ir probacijos tarnybose bei tarp jų, turėtų būti skatinamas bendras darbas, susitarimai dėl bendros vietos ir darbuotojų komandiravimas mokymo ar darbo tikslais. Tokie susitarimai turėtų būti sudaromi tik gavus atitinkamų asmenų sutikimą ir dėl jų neturėtų keistis jų darbo statusas ar atlyginimas. Taip pat reikėtų apsvarstyti galimybę numatyti tarptautines komandiruotes, kad būtų skatinamas tarpvalstybinis mokymasis.

[Nuoroda į Europos Tarybos įkalinimo įstaigų ir probacijos tarnybų darbuotojų įdarbinimo, atrankos, švietimo, mokymo ir profesinio tobulėjimo gaires](#)

Orientavimo visą gyvenimą politikos kūrimas: Europos išteklių rinkinys

2012 m. ELGPN Tools išleido išteklių rinkinį, skirtą padėti politikos formuotojams ir kitiems suinteresuotiesiems subjektams peržiūrėti savo šalyje ar regione esamą visą gyvenimą trunkančio orientavimo paslaugų teikimą, nustatyti problemas, į kurias reikia atkreipti dėmesį, ir spragas, kurias reikia užpildyti, remiantis kitų Europos šalių praktika.

„Orientavimas visą gyvenimą“ - tai frazė, kuria apibūdinama visa veikla, skirta padėti asmenims bet kuriuo jų gyvenimo etapu pasirinkti išsilavinimą, mokymąsi ir profesiją bei valdyti savo karjerą.

[Nuoroda į visą gyvenimą trunkančio orientavimo politikos kūrimą: Europos išteklių rinkinys](#)

Refernet ataskaitos apie profesinį mokymą Europoje

Ataskaitose „Profesinis rengimas ir mokymas Europoje“ aprašoma kiekvienos Europos Sąjungos nacionalinės profesinio rengimo sistemos struktūra, atsižvelgiant į mokymosi visą gyvenimą perspektyvą, ir platesnei visuomenei pateikiamas išsamus vaizdas.

Pavyzdžiui, Portugalijos leidime pateikiama profesinio orientavimo ir konsultavimo, kurį teikia specialistai mokyklose, valstybinėse įdarbinimo tarnybose (IEFP) ir kvalifikacijos centruose (ANQEP), struktūra. IEFP turi profesinės integracijos tarnybų tinklą (Gabinetes de inserção profissional - GIP), kurį remia viešosios ir privačios ne pelno siekiančios organizacijos. IEFP taip pat valdo internetinį gidą Vi@s. Šioje platformoje, kuri pripažinta gerąja šios srities praktika, teikiama informacija ir sudaromos sąlygos naudotojams bendrauti, taip prisidedant prie naudotojų karjeros valdymo ir sumažinant geografines, fizines ar laiko kliūtis. Galiausiai 2016 m. pradėjo veikti „Qualifica Centres“ (70), kuriuose profesinis orientavimas yra viena iš daugelio iniciatyvų, skirtų suaugusiesiems patarti, nukreipti ir suteikti jiems kvalifikaciją į darbo vietą ir joje („DGERT(2019).CEDEFOP Vocational education and training in Europe -Portugal“, n.d.).

Galima susipažinti su visomis Europos Sąjungos šalių ataskaitomis („Refernet / VET in Europe Reports“, n.d.).

[Nuoroda į „ReferNet“ Europos profesinio mokymo ataskaitas pagal šalis](#)

PROJEKTAS-Correctional: Rumunija

PROJEKTAS: Projektas: „Correctional“ finansuojamas pagal Teisingumo programą, 2014-2021 m. Norvegijos finansinio mechanizmo (MFN) lėšomis. Projekto koordinatorius - Nacionalinė kalėjimų administracija, o projekto konsorciumą sudaro šešios institucijos iš Rumunijos ir penkios iš Norvegijos.

Bendras projekto tikslas - pagerinti pataisos sistemų (įkalinimo įstaigų ir probacijos tarnybų) gebėjimus teikti reintegracijos paslaugas nuteistiesiems (suintiesiems, buvusiesiems suintiesiems ir probacijos tarnybų prižiūrimiems asmenims), įgyvendinant norvegišką „vientisumo“ (be pertraukų) principą ir investuojant į žmogiškojo kapitalo plėtrą.

[Susisiekite su: NPA, Rumunija](#)

TARPTAUTINIS

UNODC vadovas kalėjimų vadovams

Jungtinių Tautų Narkotikų ir nusikalstamumo biuro (UNODC) baudžiamosios justicijos vadovėlių serija yra pagrindinė mokymo priemonė ir mokymo programa kalėjimų vadovams, pagrįsta tarptautiniais standartais ir normomis. Vadove pripažįstami kalėjimų valdymo žmogiškųjų išteklių iššūkiai, turintys tiek organizacinį, tiek individualų aspektą. Juose skatinama „Paaukštinimas pareigose ir kiti atlygiai: Svarbu įgyvendinti paaukštinimo sistemą, kuri skatintų darbuotojų tobulėjimą ir užtikrintų karjerą tarnyboje“. (Chin et al., 2010).

[Nuoroda į UNODC anglų kalbos vadovą kalėjimų vadovams](#)

The Blueprint for Life/ Work Design

„Blueprint“ - tai bendra karjeros ugdymo kompetencijų sistema, kurią turi įvaldyti mokiniai ir suaugusieji, kad galėtų sėkmingai ir savarankiškai planuoti ir valdyti savo karjerą sparčiai besikeičiančioje žinių amžiaus darbo rinkoje. Praktinis šaltinis, skirtas karjeros ugdymo specialistams, mokytojams, instruktoriams, tyrėjams ir žmogiškųjų išteklių specialistams, „Blueprint“ atsirado bendradarbiaujant Kanados nacionaliniam gyvenimo ir darbo centrui, Kanados žmogiškųjų išteklių plėtros organizacijai ir Kanados karjeros informacijos partnerystei, o dabar pritaikytas tarptautiniu mastu. (Jarvis ir Richardt, n.d.)

[Nuoroda į Blueprint4life.ca](#)

Įkalinimo įstaigų ir probacijos tarnybų darbuotojų įdarbinimo, atrankos, švietimo, mokymo ir profesinio tobulėjimo gairės

Gairės buvo parengtos po 22-osios Europos Tarybos kalėjimų ir probacijos tarnybų direktorių konferencijos (Norvegija, 2017 m. birželio mėn.) ir priimtos 2019 m. Gairėmis siekta padėti 47 valstybėms narėms gerinti kalėjimų ir probacijos tarnybų darbuotojų įdarbinimą, švietimą, mokymą ir profesinį tobulėjimą. Gairės parengtos siekiant dalytis gerąja patirtimi, atsižvelgiant į iki šiol įvairiose šalyse taikytų kriterijų įvairovę.

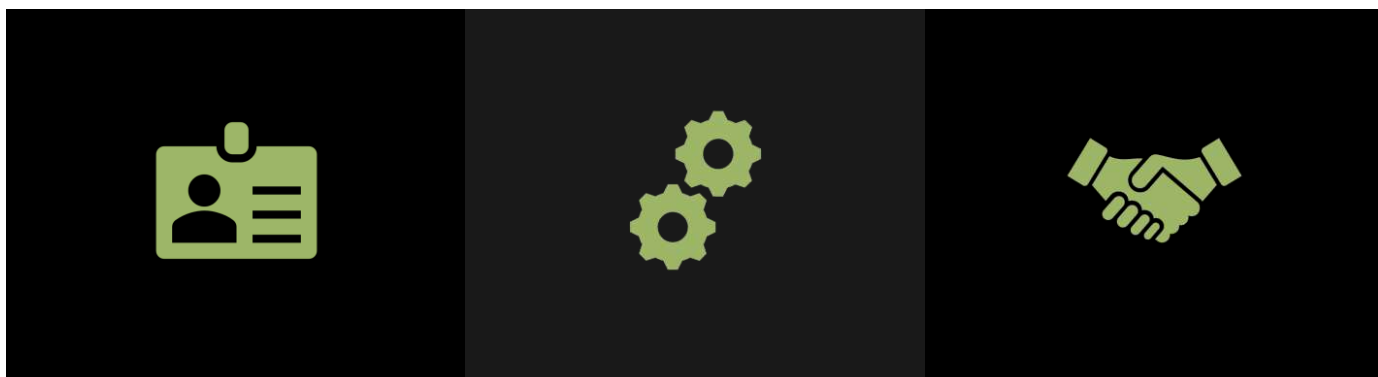
[Įkalinimo įstaigų ir probacijos tarnybų darbuotojų įdarbinimo, atrankos, švietimo, mokymo ir profesinio tobulėjimo gairės, Europos Taryba](#)

„ Geriausias būdas išlaikyti darbuotoją - stiprinti ir suteikti jam daugiau galimybių. Jei darbuotojas patiria iššūkį ir yra patenkintas savo pareigomis, yra didesnė tikimybė, kad jis sieks organizacijos tikslų. Rekomenduojama siūlyti konkurencingą darbo užmokestį, savarankiškumą, pakankamą mokymą ir tobulėjimą bei paaukštinimo galimybes.“ (Chin et al., 2010)

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

Iššūkiai ir galimybės įkalinimo įstaigų profesinio orientavimo srityje

Klausimai vertinami pagal jų dažnumą ir nustatytas sąsajas tarp politikos, praktikos ir mokslinių tyrimų bei skirtingų tiriamų disciplinų sričių.



Tendencijos ir modeliai

- Nuo reaktyvios iki proaktyvios organizacijos profesinio orientavimo politikos ir praktikos.
- Pripažįstama personalo išlaikymo nauda verslui ir tiesioginių vadovų vaidmuo skatinant tobulėjimą ir pripažįstant mokymo poreikius.
- Didesnis laisvės atėmimo ir reabilitacijos tikslų suderinimas su įdarbinimo, išlaikymo ir profesinio tobulėjimo strategijomis.
- Daugiau įrodymų ir pripažinimo apie profesinio orientavimo naudą didinant darbuotojų išlaikymą ir mažinant nedarbingumo dienų skaičių bei stresą.
- Individualūs metodai, atitinkantys pataisos pareigūnų poreikius tuo metu, kai jie dirba.

Temos

- Geresnis supratimas visais lygmenimis apie tai, kaip profesinis orientavimas duoda asmeninę, organizacinę ir socialinę naudą.
- Esamų ir naujų metodų vertinimas, siekiant pateikti įrodymų. Mokymasis iš panašių sričių.
- Žmogiškieji santykiai formuoja pataisos reformą, o uniformuoti darbuotojai atlieka

Diskusijos ir iššūkiai

- Nėra pakankamai tyrimų, kad būtų galima tvirtai teigti, kas padeda išlaikyti CO.
- Kaip veiksmingai įgyvendinti žmogiškųjų išteklių struktūras ir veiklą uždaroje, dažnai pernelyg įtemptoje pataisos įstaigų aplinkoje?

pagrindinį vaidmenį pažangos ir plėtros procese.

Susitarimas ir galimybė

→ Įkalinimo įstaigų administracijos ir atskiros įkalinimo įstaigos turi galimybę mokytis iš išvystytos profesinio orientavimo politikos ir praktikos.

→ Galimybė įtraukti įkalinimo įstaigų vadovus, kad jie prisidėtų prie pokyčių ir tobulinimo bei peržiūrėtų kalėjimų rehabilitacinę misiją.

„Profesinio orientavimo specialistai buvo linkę manyti, kad jie gina visuomenės gerovę nuo politikos formuotojų politinių machinacijų. Politikos formuotojai buvo linkę manyti, kad jie gina ją nuo praktikuojančių specialistų savanaudiškų interesų. Jei abi pusės galėtų pripažinti ir gerbti savo bendrus pagrindus, tai suteiktų tvirtesnį pagrindą bendram darbui, o tai savo ruožtu leistų veiksmingiau formuoti politiką.“ (Watts, 2008)

→ Kokie tolesni nacionalinių įkalinimo įstaigų administracijų žingsniai teikiant karjeros rekomendacijas?

Kur yra spragų?

→ Nustatyti tuos žmogiškuosius sistemos taškus, kuriuose galima veiksmingiausiai teikti profesinio orientavimo paslaugas ir suteikti galimybę kelti kvalifikaciją.

→ Apmokykite vadovybę ir lyderius, kodėl ir kaip vykdyti profesinį orientavimą.

→ Peržiūrėkite paslaugų teikimą pagal institucijos tikslus - kaip esamas profesinis orientavimas galėtų geriau atitikti karjerą, kuri remia vykdomą kalėjimų reformą?

→ Reforma jau vykdoma: Uniformuotų darbuotojų pareigybių aprašymuose, jų įdarbinime, pagrindiniame mokyme ir profesiniame tobulėjime turi būti oficialiai įtrauktos rehabilitacinės pareigos, kurios yra šio vaidmens realybė.

PRIEDAI

- Priedas 1: Pataisos karjeros sisteminės literatūros tyrimų gairės
- Priedas 2: Atitinkamų teisės aktų ir politikos sąrašas pagal šalis

ŠALTINIAI

- Baudino, M., 2014. La polizia penitenziaria tra sovraccollamento carcerario e burnout: il dibattito interno 16.
- Bimrose, J., 2019. Guidance for Girls and Women, in: Athanasou, J.A., Perera, H.N. (Eds.), *International Handbook of Career Guidance*. Springer International Publishing, Cham, pp. 385-412. https://doi.org/10.1007/978-3-030-25153-6_18
- Bosley, S.L.C., Arnold, J., Cohen, L., 2009. How other people shape our careers: A typology drawn from career narratives. *Hum. Relat.* 62, 1487-1520. <https://doi.org/10.1177/0018726709334492>
- Chin, V., Brown, R.E., Dandurand, Y., McAskill, E., Office on Drugs and Crime, 2010. *Handbook for prison leaders: a basic training tool and curriculum for prison managers based on international standards and norms*. United Nations, New York.
- Crewe, B., Liebling, A., 2015. Governing governors 3-10.
- Dial, K.C., Downey, R.A., Goodlin, W.E., 2010. The job in the joint: The impact of generation and gender on work stress in prison. *J. Crim. Justice* 38, 609-615. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2010.04.033>
- Gene Bonham Jr., R.C., 2007. Strategies for Employee Retention in Corrections. *Correct. Compend.* 32, 7-11, 28.
- Great Britain, Ministry of Justice, 2016. *Prison Safety and Reform. HMPPS_Business_Plan_2018-19.pdf*, n.d.
- Jarvis, P., Richardt, J., n.d. *The Blueprint for Life/Work Designs* 8.
- Julia Braggins, Jenny Talbot, 2006. *Wings of Learning: the role of the prison officer in supporting prisoner education*, The Centre for Crime and Justice Studies.
- La via del cambiamento attraverso un modo d'essere diverso. *La sorveglianza dinamica*, n.d.
- Lambert, E.G., Kim, B., Keena, L.D., Cheeseman, K., 2017. Testing a gendered models of job satisfaction and work stress among correctional officers. *J. Crime Justice* 40, 188-203. <https://doi.org/10.1080/0735648X.2015.1074092>
- Liebling, A., Price, D., Shefer, G., 2010. *The Prison Officer*. Routledge.
- Mereuta, C., 2018. The Importance of Professional Counseling and Career Guidance in Technical Faculties 4.
- Musset, P., Kurekova, L.M., 2018. Working it out: Career Guidance and Employer Engagement. <https://doi.org/10.1787/51c9d18d-en>
- Parsons, P.D., Walsh, K., 2019. Employment support for over 50s: Rapid evidence review 76.
- Perera, H.N., Athanasou, J.A., 2019. Introduction: An International Handbook of Career Guidance, in: Athanasou, J.A., Perera, H.N. (Eds.), *International Handbook of Career Guidance*. Springer International Publishing, Cham, pp. 1-22. https://doi.org/10.1007/978-3-030-25153-6_1
- Refernet / VET in Europe Reports [WWW Document], n.d. . BIBB - VET Eur. Rep. URL https://www.refernet.de/en/refernet_68662.php (accessed 4.2.20).
- Roseira, A.P., 2014. Do carcereiro ao guarda prisional: (re)configurações sociais de uma profissão. *Config. Rev. Sociol.* 69-78. <https://doi.org/10.4000/configuracoes.2403>
- Russo, J., Woods, D., Drake, G.B., Jackson, B.A., 2018. Building a High-Quality Correctional Workforce: Identifying Challenges and Needs [WWW Document]. URL https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR2386.html (accessed 4.2.20).
- Schaufeli, W.B., Peeters, M.C.W., 2000. Job Stress and Burnout Among Correctional Officers: A Literature Review. *Int. J. Stress Manag.* 7, 19-48. <https://doi.org/10.1023/A:1009514731657>

- Sultana, R.G., Watts, A.G., 2005. Career guidance in Europe's public employment services: trends and challenges (report). Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
- The Evidence Base on Lifelong Guidance A GUIDE TO KEY FINDINGS FOR EFFECTIVE POLICY AND PRACTICE, n.d.
- Vuorinen, R., Watts, A.G., European Lifelong Guidance Policy Network, 2012. Lifelong guidance policy development: a European resource kit. European Lifelong Policy Network, Jyväskylä.
- Walker, E.J., Egan, H.H., Jackson, C.A., Tonkin, M., 2018. Work-Life and Well-Being in U.K. Therapeutic Prison Officers: A Thematic Analysis. *Int. J. Offender Ther. Comp. Criminol.* 62, 4528-4544. <https://doi.org/10.1177/0306624X18778452>
- Watts, A.G., 2008. Career Guidance and Public Policy, in: Athanasou, J.A., Van Esbroeck, R. (Eds.), *International Handbook of Career Guidance*. Springer Netherlands, Dordrecht, pp. 341-353. https://doi.org/10.1007/978-1-4020-6230-8_17
- Watts, A.G., Sultana, R.G., 2004. Career Guidance Policies in 37 Countries: Contrasts and Common Themes. *Int. J. Educ. Vocat. Guid.* 4, 105-122. <https://doi.org/10.1007/s10775-005-1025-y>
- Whiston, S.C., Brecheisen, B.K., 2002. Evaluating the effectiveness of adult career development programs. *Adult Career Dev. Concepts Issues Pract.* 367-384.
- Whiston, S.C., Mitts, N.G., Li, Y., 2019. Evaluation of Career Guidance Programs, in: Athanasou, J.A., Perera, H.N. (Eds.), *International Handbook of Career Guidance*. Springer International Publishing, Cham, pp. 815-834. https://doi.org/10.1007/978-3-030-25153-6_38

PRIEDAS 1: Literatūros apžvalgos gairės

Pataisos karjeros sistemingo informacijos rinkimo gairės 2 darbo grupės suinteresuotųjų šalių kontroliniam punktui ir dabartinės padėties dokumentui

Europos karjeros konsultavimo gairės darbuotojams, dirbantiems baudsmių vykdymo sistemoje - CCJ4C - Nr. 12883-EPP-1-2019-1-RO-EPPKA3-PI-FORWARD, finansuojamas pagal ERASMUS+ programą.

Turinys

Information Gathering Guidelines **Eroare! Marcaj în document nedefinit.**

For WP2 Stakeholder Checkpoint and Current Situation Paper **Eroare! Marcaj în document nedefinit.**

Introduction **Eroare! Marcaj în document nedefinit.**

What should you include? 57

The procedure **Eroare! Marcaj în document nedefinit.**

Timeline of Information Gathering **Eroare! Marcaj în document nedefinit.**

Annex 1 **Eroare! Marcaj în document nedefinit.**

Annex 2 **Eroare! Marcaj în document nedefinit.**

Jžanga

Siekdami paremti pirmąjį CCJ4Careers suinteresuotųjų šalių kontrolinį punktą ir parengti dabartinės padėties dokumentą, visi partneriai ieškos profesinio orientavimo politikos, literatūros, ataskaitų, projektų ir informacijos, nes jie informuoja mūsų partnerystę apie tiesioginę ar perkeliamąją praktiką.

Šios apžvalgos tikslas - surinkti įdomius duomenis ir informaciją, susijusią su profesinio orientavimo politikos įgyvendinimu baudžiamojoje justicijoje ir už jos ribų, siekiant išryškinti svarbiausius mokymosi aspektus. Jais bus remiamasi formuojant prognozavimo technikos sesiją ir jie padės mums suformuoti bendrą struktūrizuotą ataskaitą apie dabartinę mūsų partnerystės nacionalinę padėtį.

Konkrečiai mums rūpi aptikti:

- Politiką, teisės aktus, poįstatyminius aktus, atitinkamų organizacijų standartines veiklos procedūras (SOP), elgesio kodeksus (kai tai konkrečiai susiję su teisingumu), teisingumo specialistų profesinio orientavimo srityje
- Kliūtys ir sunkumai, su kuriais susiduriama įgyvendinant profesinį orientavimą pataisos pareigūnų profesijose
- Geroji profesinio orientavimo praktika, kurią būtų galima perkelti į kitas profesijas

- Geri ir blogi internetinio profesinio orientavimo, savęs vertinimo karjeros srityje ir karjeros pasirinkimo žaidimų (angl. gamification) pavyzdžiai bet kurioje profesijoje
- Sudėtingi / sudėtingi / jautrūs klausimai, kuriuos turėtume žinoti teisingumo sektoriuje ir profesinio orientavimo sektoriuje
- Mokomoji medžiaga ar priemonės, kurias galima naudoti techninėje priemonėje / interneto svetainėje
- Ar jūsų nacionaliniuose teisės aktuose daroma nuoroda į Mandelos taisykles, Europos kalėjimų taisykles ar kitas atitinkamas tarptautines rekomendacijas ar gaires dėl baudžiamosios justicijos srityje dirbančių darbuotojų karjeros gairių

Ką turėtumėte įtraukti?

Apskritai turėtumėte remtis tarptautiniais šaltiniais, tačiau būtinai apžvelkite savo šalies politiką ir praktiką, nes tai sudarys dabartinės padėties dokumento pagrindą.

Ši informacijos rinkimo veikla apims:

1. Straipsnius, kuriuose kalbama apie karjeros ugdymo ir orientavimo praktiką ir politiką teisingumo srityje arba valstybės tarnybos darbuotojams.
2. Straipsnius, kuriuose nagrinėjama profesinio orientavimo ir ugdymo politika ir (arba) praktika konkrečiai pataisos įstaigų pareigūnams.
3. Straipsniai, paskelbti po 2008 m..
4. Straipsniai, kuriuose aprašoma geroji / blogoji praktika šia tema.
5. Straipsniai arba interneto svetainių įrašai, kuriuose aprašomi ankstesni projektai, susiję su šiomis temomis (vadinamoji pilkoji literatūra).
6. Bet kurios srities profesinio orientavimo specialistų parengta mokomoji medžiaga, tiesiogiai taikytina arba pritaikoma pataisos pareigūnams.
7. Tinklapiai ir socialinė žiniasklaida, kuriuose daugiausia dėmesio skiriama kitų profesijų atstovų profesiniam orientavimui, perduodamos „skaitmeninio buvimo“ pamokos, kurias galima išmokti.

Procedūra

1 etapas: parengtas raktinių žodžių sąrašas, į kurį įtraukti kai kurie praktiniai klausimai, susiję būtent su akademiniais straipsniais ir teisės aktų paieška ir dokumentavimu (žr. 1 priedą).

Peržiūrėkite įvairias duomenų bazines, pvz: Google Scholar, SAGE ir bet kokias atvirojo kodo viešosios politikos duomenų bazines. Užsirašykite atsakymus pagal 1 priedo nurodymus.

2 žingsnis: Taip pat ieškokite profesinių ir oficialių interneto svetainių, kuriose gali būti straipsnių, atitinkančių minėtus kriterijus (pvz., universitetų, nacionalinių ministerijų, mokslinių tyrimų institutų, Europos Komisijos ir t. t.). Užsirašykite paieškos atsakymus pagal 1 priedo instrukciją.

3 žingsnis: Ieškokite nacionalinės politikos duomenų bazėse arba kreipkitės į nacionalinius įstatymų leidėjus.

Pasinaudokite savo kontaktais ir raštu kreipkitės į teisingumo, švietimo ir žmogiškųjų išteklių sričių specialistus, prašydami pateikti politikos, teisės aktų, tyrimų, literatūros, gerosios patirties, mokymo medžiagos ir skaitmeninių išteklių pavyzdžių.

4 žingsnis: Paieškokite visų profesinio orientavimo svetainių, atkreipkite dėmesį į profesinio tobulėjimo tendencijas skaitmeniniame pasaulyje.

5 žingsnis: visus susijusius išteklius įtraukite į CCJ4C bibliografijos ir įrodymų apžvalgos skaičiuoklę (Excel, komandinio darbo metu).

6 žingsnis: Ar tai, ką radote, tikrai naudinga projektui? Kai kurie dokumentai išsiskirs, todėl norėsite rekomenduoti partnerystei juos nuodugnai išnagrinėti. Naudokitės **šio dokumento 2 priedu**, kad galėtumėte parengti trumpą jų ataskaitą anglų kalba. Jei norite / galite, įkelkite word arba PDF dokumentą į pilkosios literatūros apie komandinį darbą saugyklą.

7 žingsnis: Ar suinteresuotieji subjektai, su kuriais bendravote, tikrai naudingi šiam projektui? Įtraukite juos į **Suinteresuotųjų šalių žemėlapių** dokumentą, įkeltą į Teamwork.

Informacijos rinkimo tvarkaraštis

	Sausis 2020	Vasaris	Kovas	Balandis
Literatūros paieška				
Duomenų ir išteklių rinkimas				
Informacijos analizė				
Ataskaita, skirta informuoti mūsų suinteresuotųjų šalių kontrolinį sąrašą				

Visos pilkosios literatūros PDF arba „Word“ dokumentus galima įkelti į atitinkamą „Teamwork“ platformos failą. Šiuos ir visus kitus įrodymus (kurių spausdintinių kopijų galite neturėti) reikia registruoti įrodymų peržiūros matricoje.

PRIEDAS 2: Atitinkama politika pagal šalį



RUMUNIJOS POLITIKA

POLITIKA	METAI	PAGRINDINIAI ASPEKTAI
ĮSTATYMAS 145/22.07.2019- Įkalinimo įstaigų policijos darbuotojų statusas (Legea 145/22.07.2019)- Statutul Politistilor de Penitenciare)	2019	<ul style="list-style-type: none"> • Kalėjimo policijos karjeros teisinis pagrindas. • „III skyriuje Kalėjimų policijos karjera“ pateikiama teisinė informacija apie: personalo atranką, įdarbinimo tvarką, pradinio etapo organizavimą ir vykdymą, mokymo ir specializacijos kursus bei naujokų vertinimą, pataisos pareigūnų profesinės veiklos vertinimą, pataisos pareigūnų kvalifikacijos kėlimą ir pataisos pareigūnų profesinį mokymą.
Įsakymas Nr. 2724/C/2018 / 2018 m. liepos 10 d. Rumunijos teisingumo ministerija: įkalinimo įstaigų organizavimo ir veiklos reglamento patvirtinimas (ORDIN Nr. 2724/C/2018 din 10 iulie 2018-pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a penitenciarelor-Ministerul Justitiei)	2018	<ul style="list-style-type: none"> • Žmogiškųjų išteklių ir profesinio mokymo biuro užduočių nustatymas iš kalėjimo • X skyrius - Rumunijos kalėjimų žmogiškųjų išteklių ir profesinio mokymo tarnybos užduotys: • ART. 41 - „Žmogiškųjų išteklių ir profesinio mokymo tarnybos veikla yra žmogiškųjų išteklių sričiai būdingų teisės aktų taikymas, personalo strategijos ir politikos, susijusios su įdarbinimu, atranka, mokymu, įdarbinimu, tęstiniu mokymu, vertinimu, karjera, motyvacija, atlygiu, valdymu ir automatiniu duomenų tvarkymu, įgyvendinimas“.
Sprendimas 314/18.01.2011 dėl profesinio mokymo kalėjimų administracijos sistemoje 2011-2015 m. strategijos patvirtinimo (Decision 314/18.01.2011- Strategia privind formarea profesionala in sistemul administratiei penitenciare pentru perioada 2011-2015)	2011	<ul style="list-style-type: none"> • Strategijoje numatyta veikla: <ul style="list-style-type: none"> - Karjeros vadovas specialų statusą turintiems kalėjimų administracijos sistemos valstybės tarnautojams - Profesiniai standartai, skirti konkrečioms kalėjimų administravimo sistemos funkcijoms atlikti <ul style="list-style-type: none"> • Šiuo metu peržiūrima
Sprendimas 581/7.11.2014 dėl patvirtinimo -	2014	<p>1 STRATEGINIS TIKSLAS: Žmogiškųjų išteklių politikos ir procedūrų, padedančių įgyvendinti Nacionalinės kalėjimų administracijos strateginius tikslus, kūrimas</p> <p>1.4. Karjeros vadovo kūrimas</p>

Kalėjimų administracijos sistemos žmogiškųjų išteklių strategija 2015-2018 m. (Decision 581/7.11.2014-STRATEGIA DE RESURSE UMANE-A SISTEMULUI ADMINISTRAȚIEI PENITENCIARE (2015 - 2018))

1.8. Darbuotojų mokymo poreikių analizės priemonės sukūrimas

1.9. Profesinių standartų, susijusių su konkrečiomis įkalinimo įstaigų personalo profesijomis, rengimas

1.10. Norminės sistemos parengimas, kad paskutinį profesinės karjeros laikotarpį išgyvenantiems darbuotojams būtų suteikta galimybė dirbti malonesnėje aplinkoje.

2 STRATEGINIS TIKSLAS: teikti kokybišką informaciją valdymo sprendimams pagrįsti, žmogiškiesiems ištekliams valdyti ir veiklos rezultatams valdyti.

3 STRATEGINIS TIKSLAS: tobulinti kalėjimo personalo kompetenciją.

3.4. Šiuolaikinių profesinio ir asmeninio tobulėjimo metodų (mentorystės, koučingo, tutorystės ir kt.) taikymo sistemos formalizavimas.

3.7. Specialaus mokymo plano, skirto didelį karjeros raidos potencialą turintiems darbuotojams, įgyvendinimas.

4 STRATEGINIS TIKSLAS: Veiklą skatinančios organizacinės aplinkos kūrimas

4.1. Naujo kalėjimų sistemos vadovo profilio parengimas ir bandomosios programos pagal sukurtą profilį įgyvendinimas

4.2. Elgesio profiliavimo priemonės taikymas:
a) karjeros konsultavimui

b) konsultavimo vadovų veiklos efektyvumo didinimui

- Šiuo metu peržiūrima

ĮSTATYMAS Nr. 360/6 2002 m. birželio mėn. POLICIJOS DARBUOTOJŲ STATISTIKA (LEGE Nr. 360/2002 din 6 iunie 2002 privind Statutul polițistului)

2002

Įstatyme yra du skirsniai, skirti policijos pareigūnams:
1 SKIRSNIS: Policijos pareigūnų atranka ir mokymas
2 SKIRSNIS: Profesinių laipsnių suteikimas ir policijos pareigūnų priskyrimas profesinėms kategorijoms ir laipsniams

- Įstatymas buvo atnaujintas nepaprastuoju įsakymu Nr. 21/2016 nuo 2016 m. birželio 16 d.

2016 m. birželio 16 d. SKUBUS ĮSAKYMAS Nr. 21/2016 dėl Įstatymo Nr. 360/2002 dėl policijos darbuotojų statuto pakeitimo ir papildymo

2016

Pakeitimai:
II SKYRIUS - Policijos personalo karjera:
- 10 straipsnio 2 dalis:
„(2) Pirmaisiais veiklos metais tiesiogiai į darbą priimtas ar perkeltas policijos pareigūnas privalo išklaustyti karjeros mokymo kursą Vidaus reikalų ministerijos profesinio mokymo įstaigose.“

(ORDONANȚĂ DE URGENȚĂ
Nr. 21/2016 din 16 iunie 2016
pentru modificarea și
completarea Legii nr.
360/2002 privind Statutul
polițistului)

- 10 straipsnio po 2 dalies:

„(2 ^ 1) Karjeros įvadiniai kursai - tai profesinio mokymo programos, organizuojamos pagal konkrečias Vidaus reikalų ministerijos funkcijas / pareigybes ir trunkančios ne trumpiau kaip

(a) 3 mėnesiai - policininkui, įgijusiam šią savybę pagal Vidaus tarnybos statuto 3 straipsnio 1 dalies 2 punkto sąlygas. 9 str. 2 ^ 2 dalį;

b) 4 savaites - policininkui, kuris šią kokybę įgijo pagal 9 straipsnio 2 dalies 2 punkto sąlygas. 9 dalies 3 punktą.“

- 11 straipsnio 3 dalis iš dalies keičiama ir tampa tokio turinio:

„(3) Nuolatinį policijos pareigūno profesinį mokymą, siekiant karjeros, užtikrina

a) profesinio pajėgumo kursai profesiniams laipsniams įgyti, kuriuos rengia: policijos vyriausiasis komisaras, policijos komisaro pavaduotojas arba vyriausiasis policijos pareigūnas;

b) specialybės / darbo profilio keitimo kursai;

c) kiti kursai, būtini pareigoms eiti, rengiami šalyje arba užsienyje.“

2016 m. lapkričio 16 d.
ĮSAKYMAS Nr. 177/2016 dėl
žmogiškųjų išteklių valdymo
Vidaus reikalų ministerijos
kariniuose daliniuose

2016

Įsakyme pateikiamos nuostatos dėl:

pareigybės analizės ir pareigybės aprašymo rengimo veikla

b) karinio personalo įdarbinimo

c) karinio personalo atrankos

d) karinio personalo profesinio mokymo

e) karinio personalo mokymo

f) karinių laipsnių suteikimas ir kėlimas į aukštesnį karinį laipsnį

g) darbo santykių užmezgimas ir keitimas

h) karinio personalo vertinimas

i) personalo duomenų valdymo sistema

k) žmogiškųjų išteklių valdymo kompetencija

(ORDIN Nr. 177/2016 din 16
noiembrie 2016 privind
activitatea de management
resurse umane în unitățile
militare ale Ministerului
Afacerilor Interne- M.Of. 931
bis din 18-noi-2016)

Įsakyme pateikiami šablonai ir vadovai, pvz:

a) „Darbo analizės klausimynas“

b) „Pareigybės aprašymo lapas“

c) „Pareigybės aprašymo struktūra“ ir „Pareigybės aprašymo pildymo instrukcija“

d) „Profesinio mokymo veiklos programa“

g) „Profesinės globos laikotarpio vertinimo ataskaita“

h) „Personalo vertinimo šablonas“

j) „Vertinimo pokalbio organizavimo ir vykdymo instrukcija“

Karjeros konsultavimo ir
orientavimo centrų
organizavimo ir funkcionavimo
Rumunijos aukštojo mokslo
sistemoje PAGRINDŲ
METODIKA (2015 m. sausio 16
d. atnaujinta versija)

2015

Pagrindų metodika nustato karjeros konsultavimo ir orientavimo centrų, kurie yra juridinio asmens statuso neturinčios Rumunijos valstybinių ar privačių aukštųjų mokyklų struktūros, organizavimą ir veikimą.

Centrų veikla orientuota į paskutiniųjų vidurinės mokyklos klasių moksleivių informavimą, orientavimą ir konsultavimą

Centrai teikia šias paslaugas:

(METODOLOGIE-CADRU privind organizarea și funcționarea centrelor de consiliere și orientare în carieră în sistemul de învățământ superior din România-actualizată la data de 16 ianuarie 2015)*

- a) șvietimo ir profesinis konsultavimas;
 - b) psichologinis konsultavimas ir vertinimas;
 - c) profesinis konsultavimas;
 - d) informavimo, orientavimo ir konsultavimo medžiagos rengimas;
- Jie taip pat organizuoja veiksmus, susijusius su studentų ir absolventų įsitvirtinimo darbo rinkoje laipsnio didinimu, teikdami tokias paslaugas kaip:
- a) įdarbinimo portfelio mokymus, darbo pokalbio simuliaciją;
 - b) įmonių pristatymų organizavimas;
 - c) mokomieji užsiėmimai, skirti studentų bendrųjų kompetencijų ugdymui;
 - d) atliekant periodinius tyrimus ir analizes, susijusias su universitetų nebaigimu, absolventų integracija į darbo rinką, profesinio konsultavimo ir orientavimo paslaugų poveikiu, ir siūlant priemones joms tobulinti;
 - e) specialių priemonių, skirtų įsitraukimui į darbo rinką stebėti, rengimas ir taikymas;
 - f) dalyvavimas studentų organizuojamoje veikloje;
- Jų užduotis - informuoti ir konsultuoti mokinius apie mokymosi ir profesinius kelius.

Nacionalinės kalėjimų administracijos patvirtintas jaunesniojo pataisos pareigūno profesinis standartas
(Standard occupational Agent de penitenciare)

2016

Patvirtintas jaunesniojo pataisos pareigūno profesinis standartas. Standarte pateikiamos profesinės kompetencijos, kvalifikacijos lygis, susiję kokybės užtikrinimo standartai, mokymo planas ir mokymo programa.



TURKIJOS POLITIKA

METAI PAGRINDINIAI ASPEKTAI

POLITIKA

Valstybės tarnautojų įstatymas
(Devlet Memurları Kanunu)

- Šis įstatymas reglamentuoja valstybės tarnautojų tarnybos sąlygas, kvalifikaciją, skyrimą į pareigas ir mokymą, paaukštinimą ir skatinimą, pareigas, teises, pareigas ir atsakomybę, darbo užmokestį ir pašalpas bei kitus asmeninius reikalus.
- Pagrindiniai principai:
- Suklasifikuoti valstybės tarnybos pareigas ir jose dirbančius valstybės tarnautojus pagal pareigoms reikalingą kvalifikaciją ir profesiją.
- Suteikti valstybės tarnautojams galimybę pakilti į aukščiausią lygį pagal jų tarnybai reikalingas žinias ir išsilavinimą.

Įsakymas dėl kalėjimų ir kalinimo įstaigų generalinio direktorato personalo paaukštinimo ir pareigų keitimo

2005

- Įsidarbinimą valstybės tarnyboje, pareigų paaukštinimą ir perkėlimą į aukštesnes pareigas, atleidimą iš pareigų grįsti nuopelnų sistema ir užtikrinti, kad valstybės tarnautojams būtų užtikrintos lygios galimybės taikant šią sistemą.
- Šis reglamentas taikomas asmenims, kurie bus skiriami į nurodytas pareigas paaukštinimo ir pareigų keitimo būdu iš darbuotojų, dirbančių įkalinimo įstaigose ir probacijos tarnybose bei įkalinimo įstaigų ir laisvės atėmimo vietų personalo mokymo centruose.

Oficialusis leidinys

Data: 2005 10 28

Oficialiojo leidinio numeris: 25980

(Ceza Ve Tevkifevleri
Genel Müdürlüğü
Personeli Görevde
Yükselme Ve Unvan
Değişikliği Yönetmeliği

Resmî Gazete Tarihi:

28.10.2005 Resmî

Gazete Sayısı: 25980)



VOKIETIJOS POLITIKA

POLITIKA

Pagrindinis įstatymas (Grundgesetz) of 1949

METAİ

1949

PAGRINDINIAI ASPEKTAI

33 straipsnio 5 dalyje įtvirtintų tradicinių profesionalios valstybės tarnybos principų laikymasis.

Užtikrina profesionalios valstybės tarnybos pagrindus, visų pirma 33 straipsnio 4 dalyje valstybės tarnautojams paliekant teisę vykdyti valstybės valdžią.

Pagrindinio įstatymo 33 straipsnio 5 dalyje nustatyta, kad priimant įstatymus turi būti atsižvelgiama į tradicinius profesinės valstybės tarnybos principus, t.y. į profesionalių valstybės tarnautojų, o ne valstybės tarnautojo statuso neturinčių valstybės tarnautojų gretas.

Po 2006 m. konstitucinės reformos Pagrindinio įstatymo 33 straipsnio 5 dalis buvo pakeista taip, kad valstybės tarnybą reglamentuojantys teisės aktai „turi būti reguliuojami ir kuriami atsižvelgiant į tradicinius profesinės valstybės tarnybos principus“.

Valstybės tarnybos įdarbinimo sistema

Valstybės tarnautojo statusas suteikia įvairių privilegijų. Tarp jų - specialus sveikatos priežiūros planas, pagal kurį

		<p>padengiama 50 % daugumos sveikatos priežiūros išlaidų, su indeksu susieta pensija, sudaranti ne daugiau kaip 71,25 % paskutinio atlyginimo, kurią tiesiogiai moka valstybė, o ne įprastinis valstybinių pensijų teikėjas, ir, svarbiausia, beveik neprikaištingas darbo saugumas - valstybė gali perkelti blogai dirbančius valstybės tarnautojus į kitas, dažnai mažiau pageidaujamas (bet ne mažiau apmokamas) pareigas, tačiau visiškai nutraukti darbo santykius gali tik sunkių nusikaltimų atvejais.</p> <p>Rengdama su valstybės tarnautojais ir teisėjais susijusias nuostatas, federalinė vyriausybė privalo konsultuotis su valstybės tarnautojų ir teisėjų profesinių sąjungų ir profesinių asociacijų skėtinėmis organizacijomis (konsultacijų procedūros detalės reglamentuojamos administraciniu reglamentu, susijusiu su Federalinio valstybės tarnautojų įstatymo 118 straipsniu).</p> <p>Federaliniu ir žemių lygmeniu skėtinės organizacijos yra Vokietijos valstybės tarnautojų asociacija (dbb) ir Vokietijos profesinių sąjungų federacija (DGB).</p>
<p>Kalėjimų politikos federalizmo reforma (<i>Strafvollzug</i>)</p>	<p>2006</p>	<p>2006 m. įvykdžius federalizmo reformą, teisėkūros atsakomybė už kalėjimų politiką (<i>Strafvollzug</i>) buvo perduota žemių lygmeniui. Už visą susijusią politiką atsako 16 federalinių žemių (Länder).</p> <p>Federalinių žemių kompetentingų institucijų užduotis - atrinkti ir įdarbinti pakankamą kiekį kuo geresnės kokybės darbuotojų, užtikrinti tinkamą mokymą ir <u>sudaryti palankias sąlygas profesiniam tobulėjimui</u>, kuris leistų jiems dirbti aukštos etikos sąlygomis, siekiant užtikrinti teisingą ir veiksmingą priežiūrą, pozityvią priežiūrą ir pagalbą įtariamiesiems ir nusikaltėliams.</p> <p>Patartina kasmet įvertinti mokymo poreikius ir reguliariai peržiūrėti bei atnaujinti mokymo planus, kuriais siekiama tobulinti darbo jėgą ir užtikrinti, kad būtų reaguojama į įkalinimo įstaigų ir probacijos tarnybų poreikius. Svarbu užsitikrinti pakankamą skaičių instruktorių ir išteklių, kad būtų galima tai įgyvendinti praktiškai.</p>
<p>Nuo 2009 m. Brėmeno valstybės tarnybos įstatymas, papildantis 2008 m. birželio 17 d. Valstybės tarnybos statuso įstatymą (Federalinis įstatymų leidinys I p. 1010), dabartine redakcija taikomas valstybės tarnautojams, jei nenurodyta kitaip. (BremBG)</p>		<p>Karjera apima visas įstaigas, priklausančias tam pačiam dalykui ir tai pačiai karjeros grupei. Viena karjeros grupė (disciplina) yra teisingumas. Priklausymas karjeros grupei (atitinkamai 1 ir 2) priklauso nuo karjerai reikalingo ankstesnio išsilavinimo ir profesinio pasirėngimo. 2 karjeros grupei priskiriamos visos karjeros sritys, kurioms būtinas universitetinis arba jam prilygstantis išsilavinimas. 1 karjeros grupei priklauso visos kitos karjeros. Karjeros grupėse galima išskirti pagal ankstesnį išsilavinimą ir atitinkamai reikalavimus, keliamus pradinėms pareigoms karjeros grupėse (1 ir 2).</p> <p>Valstybės tarnautojai, turintys 1 karjeros grupės karjeros kvalifikaciją, gali įgyti 2 karjeros grupės karjeros kvalifikaciją, neatitinkdami karjerai keliamų stojimo reikalavimų, nustatytų paaukštinant pareigose. Norint kilti į aukštesnes pareigas, reikia laikyti egzaminą; karjeros nuostatuose gali būti nustatytos išimtys.</p> <p>Jei apskritai ar atskirais atvejais egzaminuoti nereikia, paskyrimų tarnyba nustato 2 karjeros grupės karjeros</p>

kvalifikaciją po to, kai pareigūnas sėkmingai įvykdo nustatytą paaukštinimo procedūrą. Pagal karjeros nuostatus taip pat gali būti įgyjama kvalifikacija, apribota pareigybėmis ar naudojimo sritimis.

Karjerai kelti ir paaukštinti reikia būtino kvalifikacijos kėlimo.

Valstybės tarnautojai privalo dalyvauti kvalifikacijos kėlimo mokymuose, taip pat mokytis patys. Darbdavys privalo imtis tinkamų priemonių, kad užtikrintų valstybės tarnautojų kvalifikacijos kėlimą.

Mokymo turinį reglamentuoja „Brėmeno reglamentas dėl 1 a karjeros grupės - pirmosios tarnybos Teisingumo departamente (kalėjime) - mokymo ir egzaminų“.

Pataisos pareigūnui pradėjus eiti pareigas, į praktinį ir teorinį mokymą įtraukiamos šios tarnybos vietos:

- Apsaugos departamentas
- Ikiteisminio sulaikymo centras
- Bausmių vykdymo planavimo ir motyvavimo skyrius
- Bausmių vykdymo skyrius, atsakingas už specialią priežiūrą ir gydymą
- Sveikatos priežiūros ir profesinės reintegracijos bausmių vykdymo skyrius
- Bausmių vykdymo skyrius, atsakingas už žemo slenksčio priežiūrą ir pasirengimą paleidimui
- Trumpų bausmių vykdymo skyrius (Bremerhafenas)
- Atvirųjų kalėjimų ir moterų kalėjimų vykdymo skyrius
- Socialinės terapijos departamentas (Sotha)
- Dalinis jaunimo sulaikymo centras.

„Reglamentas dėl Brėmeno valstybės tarnautojų karjeros“ (Bremer Laufbahnverordnung - BremLVO) valstybės tarnautojų, pavyzdžiui, Bremeno (Vokietija) pataisos įstaigų pareigūnų, karjeros plėtros reguliavimo.



PORTUGALIJOS POLITIKA

METAI PAGRINDINIAI ASPEKTAI

POLITIKA

METAI	PAGRINDINIAI ASPEKTAI
2019	<p>Portugalijos kalėjimų darbuotojams taikomi teisės aktai, susiję su profesiniu ir pedagoginiu mokymu. Taikoma:</p> <p>Darbo sąlygos;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Įkalinimo įstaigų darbuotojams taikomos darbo taisyklės; • Profesiniam mokymui taikomos bendrosios taisyklės; • Nauji karjeros ir kategorijų reikalavimai (3^o ir 31^o straipsniai); • Pareigybės ir funkcijos organizacijoje (33^o straipsnis); • Įdarbinimo taisyklės; • Profesinis mokymas (43.^o straipsnis)
	<p>LDn^o 3/2014, sausio 9 d. Kalėjimo sargybos statusas</p> <p>Kalėjimų prižiūrėtojų profesinio mokymo taisyklės ir principai.</p>

Teisės aktai:	2011	<ul style="list-style-type: none"> • Bendrieji principai; • Kalėjimų valdymo principai; • -Socialinės reintegracijos sąlygos; • Kalinių mokymosi sąlygos; • -Reikalavimai;
Bendrasis kalėjimų reglamentas		



DANIJOS POLITIKA

METAI PAGRINDINIAI ASPEKTAI

POLITIKA

2010 m. Konsoliduotas įstatymas (Nr. 488) dėl valstybės tarnautojų. Bekendtgørelse af lov om tjenestemænd (Tjenestemandsløven) (Nr 488 af 2010).	2010	<p>Konsoliduotas tekstas su pakeitimais iki 2008 m. birželio mėn. Sudarytas iš 4 dalių, 16 skyrių ir 60 straipsnių, susijusių su:</p> <ul style="list-style-type: none"> • I DALIS - Bendrosios taisyklės <ul style="list-style-type: none"> 1 skyrius: Taikymo sritis. 2 skyrius. Paskyrimas. 3 skyrius: Valstybės tarnautojo pareigos 4 skyrius: Nušalinimas nuo pareigų, drausminės nuobaudos, šmeižtas 5 skyrius: Atleidimas iš darbo 6 skyrius: Specialios taisyklės, taikomos valstybės tarnautojams, dirbantiems pagal bandomojo laikotarpio sutartį 6a skyrius: Specialiosios taisyklės, taikomos terminuotoms darbo sutartims 7 skyrius: Specialiosios taisyklės, taikomos teisėjams ir kt. 8 skyrius: Panaikinimas 9 skyrius: Specialiosios taisyklės, taikomos nacionalinės bažnyčios valstybės tarnautojams • II DALIS - Darbo užmokestis ir kitos įdarbinimo sąlygos <ul style="list-style-type: none"> 10 skyrius: Derybos ir organizacinės sąlygos 11 skyrius: Darbo užmokesčio taryba 12 skyrius: Valstybės tarnautojų teismas • III DALIS - Įvairios nuostatos <ul style="list-style-type: none"> 13 skyrius: Asmeniniai priedai 14 skyrius: Darbo užmokesčio avansai ir kt. 15 skyrius: Atostogos ir kt. 15a skyrius: Danijos pilietybės neturinčių asmenų įdarbinimas 15b skyrius: Apeliaciniai skundai
--	-------------	--

- IV DALIS - Įsigaliojimas ir pereinamojo laikotarpio nuostatos
16 skyrius: Įsigaliojimas ir pereinamojo laikotarpio nuostatos



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