



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

RO



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

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

Revizuirea Politicilor și a Practicilor



Figura 1 Închisoarea Bremen, Germania (c) Buder Photographie

*European Career Counselling Guidelines for Staff Working in Criminal Correctional Justice
System - CCJ4C - No. 12883-EPP-1-2019-1-RO-EPPKA3-PI-FORWARD, financed by
ERASMUS + programme.*

Octombrie, 2020



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



CORRECTIONS
CAREERS

CUPRINS

DESPRE „CORRECTIONS CAREERS”	5
Despre proiect	5
Despre parteneriat	5
Ce va produce proiectul	5
GLOSAR și utilizarea TERMENILOR	8
metodologia colectării de informații: Politică transdisciplinară, practică și cercetare	10
Distribuirea eșantionului	10
Literatura de specialitate, după temă	13
Rezultatele cercetărilor partenerilor în literatura de specialitate	13
Orientare în carieră și politicile publice	13
Rolul serviciului uman în cadrul corecțiilor reformate	13
Când și cum ar trebui oferită orientarea în carieră cu cel mai mare succes?	15
Rolul unui manager în consolidarea unei culturi pozitive a învățării	17
Constituirea probelor și prioritizarea evaluării în justiția penală	18
Revizuirea politicilor: oportunități și limitări	19
Ce politică am analizat	20
Prezentare generală a rezultatelor din cercetarea partenerilor asupra politicilor	20
Cercetarea politicilor de către parteneri în funcție de țară	21
România	21
Turcia	28
Statul Federal Bremen, Germania	29
Anglia și Țara Galilor	35
Portugalia	37
Italia	40
Danemarca	42
POLITICI ȘI PRACTICI	45
Rezultatele cercetărilor partenerilor privind politicile și practicile naționale	45
NAȚIONAL	45
Strategia Națională pentru Învățarea pe Tot Parcursul Vieții: România	45
Ghidul angajatului: Orientare și integrare: Romania	45

Îmbunătățirea serviciilor de aplicare a legii în penitenciare (Ipa Prisons Project), Turcia _____	46
Locuri de muncă în Închisoare și Probațiune: Portalul Ministerului ocupării forței de muncă în Justiție din Anglia și Țara Galilor _____	47
Este rolul de ofițer de penitenciar potrivit pentru tine? Instrumentul de recrutare online al Ministerului Justiției din Anglia și Țara Galilor _____	47
Orientări naționale pentru o securitate dinamică: Italia _____	47
De ce pleacă ofițerii stagiați fără a se califica? Sondajul grupului de lucru al sindicatului ofițerilor de închisori danezi _____	48
POLITICA EUROPEANĂ _____	49
Liniile directoare ale Consiliului Europei privind recrutarea, selectarea, educarea, formarea și dezvoltarea profesională a personalului penitenciar și de probațiune ____	49
Dezvoltarea politicii de orientare pe tot parcursul vieții: _____	50
Un set european de resurse _____	50
Rapoartele ReferNet privind formarea educațională profesională în Europa ____	50
PROJECT-Correctional: România _____	51
INTERNAȚIONAL _____	51
Manualul UNODC pentru Conducătorii de închisori _____	51
Blueprint for Life / Work Design _____	52
Orientări privind recrutarea, selecția, educația, formarea și dezvoltarea profesională a personalului din penitenciare și de probațiune _____	52
concluzii și recomandări _____	53
Provocări și oportunități pentru orientarea în cariera corecțională _____	53
Tendințe și modele _____	53
Teme _____	53
Acord și oportunitate _____	54
Discuție și provocare _____	53
Unde sunt lacunele? _____	54
Anexele _____	55
REFERINȚE _____	56
ANEXA 1: Orientări privind literatura de specialitate _____	58
ANEXA 2: Politica relevantă în funcție de țară _____	62

Figura 1 Închisoarea Bremen, Germania (c) Buder Photographie	1
Figura 2 Ofițer corecționala închisoarea Bremen, Germania (c) Buder Photographie.....	44

DESPRE „CORRECTIONS CAREERS”

Despre proiect

CC4JC Corrections Careers își propune să dezvolte, să testeze și să stabilească o metodologie de lucru pentru începerea sau îmbunătățirea procesului de orientare în carieră în sistemul de justiție corecțională penală (CJ), concentrându-se pe competențele necesare gestionării carierei. Acest lucru se face cu implicarea directă a utilizatorilor finali (personalul închisorii), angajatorii (administrațiile penitenciare), unitățile (închisorile și sindicatele din penitenciare), actorii din formarea suplimentară (academii penitenciare, companii și ONG-uri).

Scopul nostru este de a pune nevoia de abordări structurate și ghidate ale gestionării carierei pe agenda publică europeană, începând cu implicarea părților interesate directe. Acest aspect politic va avea, de asemenea, participarea directă din partea administrațiilor penitenciare, a sindicatelor și a organismelor profesionale internaționale.

Despre parteneriat

“Corrections Career” este un parteneriat între șapte state membre ale Uniunii Europene și Turcia, cu organizații care reprezintă atât administrația națională penitenciarelor, reprezentanți ai serviciilor corecționale la locul de muncă, reprezentarea directă a angajaților care au nevoie de orientare în carieră și sprijin pentru dezvoltarea competențelor de management al carierei, sectorul terțiar (ONG-uri, asociații, fundații) care livrează și/sau influențează în alt mod activitățile desfășurate în penitenciare și în sectorul non-profit, companii care furnizează servicii în penitenciare. În timp ce suntem conduși de organismele publice naționale, fiecare partener este esențial în acest moment în Europa, când privatizarea justiției corecționale este discutată atât la nivel de politică, cât și la nivel de dispoziție.



Ce va produce proiectul

Rezultatele preconizate ale proiectului și impactul dorit în domeniul prioritar:

- O conștientizare a circumstanțelor în care sunt făcute judecăți cu privire la politici și practici pentru domeniile tematice majore: importanța adaptării educației adulților la

contextul unic al justiției și profesionalizarea specifică managementului carierei în cadrul sistemului de justiție.

- Un *document al situației actuale* structurat ca raport comun relevant la nivel european, care evidențiază provocările legate de furnizarea de orientări în materie de carieră în contextul justiției.
- Profil de competență european pentru gestionarea carierelor în sistemul de justiție penală.
- Instruire cu privire la modul structurat de utilizare a audierii publice pentru a influența agenda publică. Astfel, toate cunoștințele culese din comunitate, folosind metoda anterioară, vor fi valorificate în influențarea agendei de politici publice folosind instrumentele audierii publice.
- Audieri publice structurate organizate în fiecare țară parteneră. Aceasta este o metodă extrem de unică, adaptată pentru audierile publice utilizate în Parlamente, dar cu o structură, roluri și rezultate mult mai clare, aducând evenimentul din forumul legislativ în comunitatea locală.

"Consilierea în carieră este văzută ca un bun public în general, legat de obiectivele legislative pentru educație, piața muncii și justiția socială. În lumina politicilor de învățare pe tot parcursul vieții, legate de politicile active ale pieței muncii și a ideii de angajare continuă, aceste obiective sunt reformulate. În consecință, accesul la consiliere în carieră trebuie să fie disponibil pentru toată lumea de-a lungul vieții, nu doar pentru absolvenții școlii și pentru șomeri. " (Watts și Sultana 2004)

Ceea ce sperăm să atingem

Scopul acestui raport este de a consolida primele acțiuni ale parteneriatului pentru a identifica, testa, dezvolta sau evalua abordări politice inovatoare care au potențialul de a fi integrate și de a îmbunătăți sistemele de educație și formare.

Întregul parteneriat contribuie direct la evidența nevoilor actuale din penitenciarele statelor membre europene, pe care le vom folosi pentru a informa în mod riguros și cuprinzător asupra recomandărilor noastre orientate spre viitor privind politica și practica în orientarea în carieră din închisori.

Autori

Rhianon Williams, Ministerul Justiției și Constituției din Bremen, Germania

Daiana Huber, CPIP (Coordonatori de proiect), România

Data octombrie, 2020

GLOSAR ȘI UTILIZAREA TERMENILOR

Înțelegerea termenilor-cheie în domeniul resurselor umane și al justiției diferă la nivel național. Pentru consecvență în cadrul proiectului „Corrections Careers” și pentru cititor, vom folosi următorii termeni, definiți în [Normele penitenciare europene](#), [Linii directoare privind recrutarea, selectarea, educarea, formarea și dezvoltarea profesională a personalului penitenciar și de probațiune](#) și [dezvoltarea politicii de orientare pe tot parcursul vieții: un kit european de resurse](#).

Termen	Abrev.	Definiție
Corecții	-	„Corecții” este un termen mai frecvent utilizat în America de Nord și în alte jurisdicții, decât în Europa. Profesioniștii în corecție includ adesea ofițeri corecționali care ar putea fi fie polițiști penitenciari, fie ofițeri de penitenciare în context european. Proiectul CCJ4C a decis să utilizeze termenul de corecții , deoarece poartă în cadrul său scopul de reabilitare, și se întinde pe calea de la interior la afara închisorii.
Ofițer corecțional	CO	Un ofițer în uniformă responsabil cu custodia, siguranța, securitatea și supravegherea deținuților dintr-o închisoare sau din orice altă unitate de corecție.
Sistemul de justiție penală	CJS	Ramura sistemului de justiție responsabilă cu cercetarea infracțiunilor și pedepsele celor găsiți vinovați.
Resurse Umane	HR	Personalul sau departamentul responsabil de recrutarea, reținerea și dezvoltarea profesională a lucrătorilor.
Învățarea pe tot parcursul vieții	LLL	Învățarea pe tot parcursul vieții cuprinde toate activitățile de învățare desfășurate de-a lungul vieții cu scopul de a îmbunătăți cunoștințele, aptitudinile și competențele, în cadrul unor perspective personale, civice, sociale sau legate de ocuparea forței de muncă. Intenția sau scopul de a învăța este punctul critic care distinge aceste activități de activitățile non-

		educaționale, cum ar fi activitățile culturale sau sportive.
Orientare în carieră	CG	<p><u>"Servicii și activități menite să ajute persoanele de orice vârstă și în orice moment al vieții lor să facă alegeri educaționale, de formare și profesionale și să își gestioneze cariera"</u> <i>The OECD Career Guidance Policy Review</i></p> <p>Această definiție include sporirea accesibilității informațiilor despre piața muncii și despre oportunitățile educaționale și de ocupare a forței de muncă prin organizarea acestora, sistematizarea acestora și punerea la dispoziție a acestora atunci când și acolo unde oamenii au nevoie. Aceasta include, de asemenea, asistarea oamenilor să reflecteze asupra aspirațiilor, intereselor, competențelor, atributelor personale, calificărilor și abilităților lor și să le asocieze cu oportunitățile de formare și de angajare disponibile.</p> <p>Modelul tradițional de orientare în carieră s-a bazat pe abordări de potrivire a talentelor: măsurarea abilităților individuale și potrivirea acestora la cerințele diferitelor ocupații.</p>
Orientare pe tot parcursul vieții	LG	<p>Orientarea pe tot parcursul vieții își propune să ofere sprijin pentru dezvoltarea carierei persoanelor de toate vârstele, în toate etapele carierei. Acesta include informații despre carieră, consiliere, consiliere, evaluarea competențelor și mentorat.</p> <p>Toate persoanele ar trebui să dispună de servicii de orientare de calitate, indiferent de situația lor profesională, de statutul socioeconomic, de etnie sau de gen</p>

METODOLOGIA COLECTĂRII DE INFORMAȚII: POLITICĂ TRANSDISCIPLINARĂ, PRACTICĂ ȘI CERCETARE

“Corrections Careers” necesită o perspectivă asupra politicilor, practicilor și cercetării în domeniile justiției penale, politicilor publice și resurselor umane. Ca și parteneriat, ne-am întrebat care sunt cele mai importante puncte de învățare pentru orientarea în carieră pentru ofițerii corecționali și modul în care acestea se raportează la o politică și o practică mai cuprinzătoare a resurselor umane. Fiecare dintre cei șapte parteneri din acest proiect și-a asumat propria analiză sistematică a literaturii de specialitate, pe baza cuvintelor-cheie definite și convenite și a protocoalelor stricte de includere și excludere, elaborate în cursul primei întâlniri a proiectului (a se vedea anexa 1).

Pe parcursul unei luni, partenerii au analizat:

- Politici de resurse umane, legislația la nivel național și orientări la nivel european, în special pentru angajații din sistemele de justiție și în general, pentru funcționarii publici
- Modele de bune practici și resurse educaționale și de formare relevante în domeniul justiției penale și al resurselor umane, la nivel local, național, european și internațional
- O literatură relevantă în limba proprie și în limba engleză cu privire la cuvintele noastre cheie

Distribuția eșantionului

Partenerii au returnat 52 de articole pe care le-au considerat a îndeplini protocoalele orientărilor noastre de cercetare, în cinci discipline principale.

Pe ce discipline s-a bazat recenzia noastră?

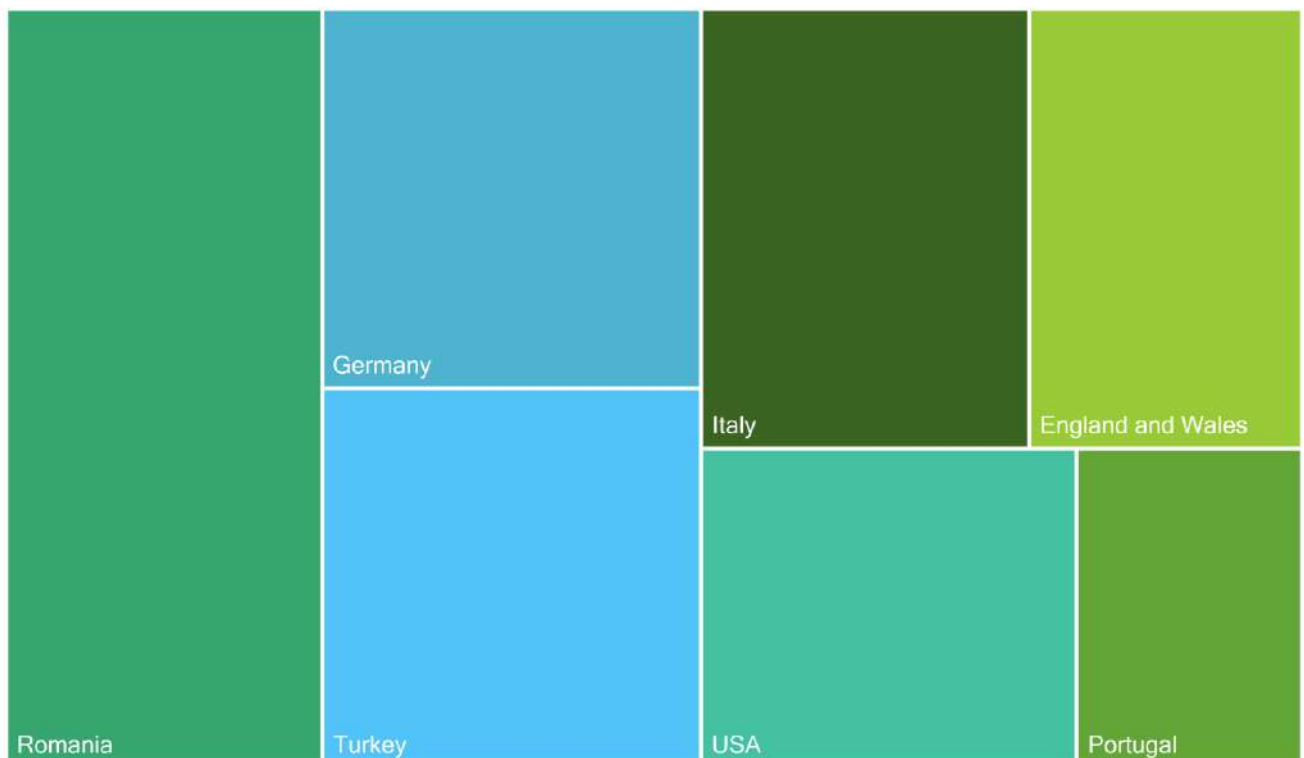
- Legislation and public policy
- Vocational Educational Training (VET) Research
- Criminal Justice research and grey literature
- Human Resources (HR) and Career Guidance Research
- Lifelong Learning Research and Policy



Pe lângă politicile, practicile și literatura în limba proprie, partenerii au făcut referire la resurse mai ample care se suprapun pe teme semnificative emergente

Care a fost răspândirea geografică a colectării noastre de date?

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





"Sarcina autorităților competente este să aleagă și să angajeze suficient personal de cel mai înalt calibru, să se asigure că aceștia primesc o pregătire adecvată și să faciliteze dezvoltarea lor profesională pentru a le permite să lucreze într-o manieră etică înaltă, pentru a asigura o supraveghere justă și eficientă, îngrijire și asistență pentru suspecți și infractorii, aspecte care le pot îmbunătăți șansele de reintegrare și incluziune socială, care sunt de obicei

necesare pentru a descuraja viitorul comportament criminal"

***ORIENTĂRILE Consiliului Europei PRIVIND
RECRUTAREA, SELECȚIA, EDUCAȚIA, FORMAREA ȘI
DEZVOLTAREA PROFESIONALĂ A PERSONALULUI DIN
PENITENCIARE ȘI DE PROBAȚIUNE, 2019***

LITERATURA DE SPECIALITATE, DUPĂ TEMĂ

Rezultatele cercetărilor partenerilor în literatura de specialitate

Rezultatele analizei sistematice a literaturii de specialitate a partenerilor sunt adunate aici tematic, grupând discursurile evidențiate de constatările partenerilor. Această prezentare generală se concentrează asupra volumului relativ mic de literatură care identifică și se suprapune priorităților recurente, dificile, complexe sau sensibile de orientare în carieră în domeniile justiției penale, politicii publice și resurselor umane. Literatura de specialitate privind orientarea în carieră este îndestulătoare, pe acest subiect recomandăm *Manualul internațional de orientare în carieră* (Perera și Athanasou, 2019).

Orientare în carieră și politicile publice

Cine beneficiază și cine plătește? La începutul anilor 2000, au avut loc cercetări ample în cadrul OCDE, explorând obiectivele politicilor pe care factorii de decizie politică încearcă să le atingă prin intermediul serviciilor de orientare în carieră, analizând în linii mari politicile și practicile conexe atât pe piețele forței de muncă, cât și în sectoarele educației. Cercetătorii au susținut că, pentru a pune în aplicare Strategia europeană privind ocuparea forței de muncă (SES), este esențială o înțelegere a modului în care statele membre europene furnizează servicii publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM). Dispozițiile de politică ale fiecărei țări sunt clasificate în linii mari în *obiective de învățare* (îmbunătățirea eficienței educației și formării, cum ar fi învățarea pe tot parcursul vieții), *obiectivele pieței forței de muncă* (asigurarea faptului că oferta răspunde cererii) și *obiectivele de echitate socială* (îmbunătățirea egalității de șanse și a incluziunii sociale) (Sultana și Watts, 2005; Watts și Sultana, 2004). În următoarea carte, Watts arată cum creșterea înțelegerii orientării în carieră (de ce aceasta contează și cine o finanțează) ar reduce suspiciunile guvernelor cu privire la furnizorii privați și invers, spunând: "Dacă ambele părți ar putea recunoaște și respecta terenul lor comun, acest lucru ar putea oferi o bază mai puternică pentru colaborarea, ceea ce, la rândul său, ar produce o elaborare mai eficientă a politicilor". (Watts, 2008).

Rolul serviciului uman în cadrul corecțiilor reformate

Noile competențe, noile orientări rutina de lucru a CO și timpul de formare sunt încă adânc înrădăcinate în jurul îndatoririlor tradiționale privative de libertate. În ultimele două decenii, însă, rolul lor a devenit esențial în reforma comunității penitenciare în curs de desfășurare. Ei sunt implicați în securitatea dinamică prin interacțiunea cu deținuții, ocupându-le timpul cu activități productive și ajutându-i să își recunoască și să își lucreze cu comportamentul

lor ofensator. Cu toate acestea, cei 749 de angajați ai închisorii care au răspuns sondajului CCJ4C în 2020 au spus că nu sunt sprijiniți să înțeleagă mai bine filosofia corecțiilor. Doar jumătate au spus că li s-a oferit îndrumare pentru oportunitățile de formare care i-au ajutat să-și facă treaba mai bine.

În *From jailor to Correctional Officer: social (re)configuration of a profession*, Ana Pereira Roseira, își propune să exploreze următoarele întrebări: Ce continuități există (în Portugalia) între profesia acum dispărută de temnicer (carcereiro) și ofițerul de închisori contemporan (guarda prisonional)? Este preocuparea pentru o formare specifică a acestor agenți de securitate în domeniul reintegrării sociale o tendință recentă? Ea oferă o imagine de ansamblu a ofițerului de închisoare privit ca agent de învățare. Odată cu evoluția modelelor penitenciare, rolul gardianului penitenciar pare să devină din ce în ce mai ambiguu, cu accent pe fațeta educatorului funcției sale care a fost deja subliniată de la începutul secolului al 19-lea, când credința într-un model de reabilitare socială a închisorii a fost consolidată. Paznicii penitenciarului pun încă o dată la îndoială circumstanțele și resursele disponibile pentru această cauză, în timp ce ea atrage atenția asupra concentrării actuale a serviciilor penitenciare portugheze asupra subiectului și statisticilor reintegrării sociale. (Roseira, 2014). O întrebare similară de "pentru ce suntem aici?" este elaborată în interviurile cu ofițerii de închisoare din Anglia și Țara Galilor publicate în raportul *Wings of Learning* în 2006. Unii ofițeri au simțit că uneori erau subutilizați, că funcția lor în comunitatea penitenciară era adesea redusă la sarcini de securitate "de a învăța cheia în broască", în timp ce își percepeau îndatoririle și responsabilitățile ca fiind multe și variate, adesea provocatoare și solicitante. Un număr mare de ofițeri au vrut să facă mai mult, dar s-au simțit constrânși de cerințele postului și de lipsa de timp. Unii au susținut că orice slăbire a liniei dintre corecție și părțile "mai blânde" ale regimului, cum ar fi educația, ar putea duce la un conflict de roluri (Julia Braggins și Jenny Talbot, 2006)

Russo et al explorează, de asemenea, nevoia de forță de muncă din SUA pentru corecție. Raportul lor prezintă rezultatele unei discuții de experți axate pe identificarea și prioritizarea modalităților de a aborda preocupările forței de muncă din sectorul corecției. Experții au identificat nevoi legate de recrutare, selecție, integrare, reținere, dezvoltare a conducerii și comportament greșit care, dacă sunt abordate, ar ajuta la construirea unei forțe de muncă de înaltă calitate. Prima recomandare a acestora este „clarificarea misiunii sectorului”, solicitând cercetarea încadrării corecțiilor ca „rol de servicii umane”, împreună cu o schimbare corespunzătoare a competențelor căutate, ajutând astfel sectorul să recruteze o bază mai largă de noi talente. (Russo et al., 2018).

Siguranța și reforma închisorilor de la Ministerul Justiției din Anglia și Țara Galilor (2016) acordă prioritate liderilor în curs de dezvoltare și ofițerilor corecționali ca fiind una dintre cele șase categorii-cheie pentru reformă, spunând că efectuează o "revizuire a cerințelor viitoare de capacitate în închisorile noastre de reformă pentru a determina ce competențe vor fi necesare pentru a ne asigura că avem o forță de muncă angajată să se reformeze în întreaga unitate, care poate funcționa în mod eficient într-un mediu în care există un suport ridicat și mai puțină centralizare" (Marea Britanie și Ministerul Justiției, 2016). Oricare ar fi aspirațiile factorilor de decizie politică, relațiile umane pe care ofițerii de închisoare și corecție le construiesc cu deținuții se află în centrul oricărei încercări de a reforma furnizarea de servicii.

Inițiativele în cercetare și elaborarea politicilor care recunosc componenta de serviciu uman a slujbei unui ofițer de corecție le oferă acestora puterea de a ridica atât nivelul general de trai pentru deținuți, cât și pentru ei înșiși. Aceste inițiative ar trebui să se concentreze pe o mai mare recunoaștere la nivelul închisorii a misiunii de reabilitare și pe o mai bună formare, pentru a pregăti mai bine ofițerii corecționali pentru realitatea acestui rol.

Când și cum ar trebui oferită orientarea în carieră cu cel mai mare succes?

Proactiv sau reactiv? Individ sau organizatoric? Întrebările abundă cu privire la când, cum să ofere și să motiveze atât o organizație, cât și personalul acesteia pentru a transforma dezvoltarea carierei într-o intenție puternică pentru parcursul profesional al mai multor oameni. Acestea derivă parțial din echilibrul dintre orientarea în carieră ca persoană (ajutând învățarea și formarea eficientă) și un bun social (ajutorarea piețelor muncii, promovarea echității sociale și a mobilității).

Structura organizatorică sprijină orientarea eficientă în carieră. În literatura de specialitate privind justiția penală, se utilizează în mod frecvent, direct sau indirect, personalități de conducere ca fiind cele mai bine poziționate pentru a oferi îndrumare profesională în timp util și adaptată personalului său. Ediția de Gestionare a penitenciarelor a *Jurnalului serviciului penitenciar* ia informația direct de la guvernatorii diferitelor închisori din Anglia și Țara Galilor cu privire la modul în care acestea echilibrează nevoile organizaționale și individuale cu natura schimbătoare a rolului ofițerilor corecționali. Ei notează că "complexitatea lucrării nu numai din punct de vedere tehnic, ci mai ales din punct de

vedere uman, moral și emoțional". " (Crewe and Liebling, 2015). Un manager care a condus o tură deosebit de reușită între orele 15 și 23 în închisoare a folosit în mod proactiv întâlnirile regulate și intenționate ale personalului pentru a promova „recompensa prin planificarea carierei” (Liebling et al., 2010). Pe măsură ce indivizii devin mai proactivi, disponibilitatea unui material ușor accesibil, tipărit și online are o influență asupra planificării pe termen lung a unei persoane, cum ar fi [acest fluturaș al Ministerului Justiției din Franța](#) pentru progresul rolului de director al închisorii, care oferă informații cu privire la calificări și salariu.

Dar condițiile din penitenciare - și instruirea - s-ar putea să nu permită tuturor managerilor să acționeze ca o pârgie în orientare. Baudino se uită la sistemul penitenciar italian, de exemplu, și vede că lipsa de personal din închisoare este un motiv semnificativ pentru care individul și organizația se epuizează înainte ca oricare dintre ele să poată face chiar schimbări reactive în condițiile și progresul angajaților. În acest context, el semnalează problema sinuciderii în cadrul corpului poliției penitenciare italiene (Baudino, 2014).

Grupurile țintă cheie au fost păstrate folosind tratamente testate și adevărate. Cunoașterea în ce momente din cariera angajaților să anticipeze utilizarea acestor intervenții ar duce la o utilizare mai eficientă a resurselor. Lambert et al a constatat că vârsta și sexul sunt responsabile pentru corelații specifice cu satisfacția la locul de muncă și stresul la locul de muncă (Lambert et al., 2017), iar literatura mai largă privind resursele umane vede beneficii atunci când orientarea în carieră vizează grupurile dezavantajate pentru echitatea și incluziunea socială (Musset și Kurekova, 2018). O analiză rapidă a dovezilor privind sprijinul pentru ocuparea forței de muncă pentru cei peste 50 de ani acordă o importanță primordială "rolului, furnizării și utilizării eficiente a consultanței și orientării de informare orientate către adulți (IAG) în informarea opțiunilor individuale și a căilor de extindere a vieții profesionale", în special în cazul în care individul are probleme de sănătate (Parsons și Walsh, 2019). Cercetarea lui Bimrose în domeniul resurselor umane explorează aplicarea unor abordări sensibile la dimensiunea de gen în practica de orientare în carieră pentru a contracara aspecte cunoscute, cum ar fi segregarea și hărțuirea profesională (Bimrose, 2019). Unele studii indică orientarea proactivă în carieră pentru ofițerii corecționali de sex feminin ar fi cea mai eficientă în anumite puncte, cum ar fi cele chestionate de Dial et al cu privire la conducere, mediul de lucru, stresul și satisfacția la locul de muncă au avut tendința de a căuta căi alternative de carieră la 3-8 ani de la aderarea la serviciu (Dial et al., 2010).

Tipul de instituție poate fi, de asemenea, o sursă de stres: există unele cercetări care indică închisorile terapeutice - unde personalul este instruit în metode de reabilitare terapeutică alături de abilitățile privative de libertate - văd mai multă valoare în cultura dezvoltării profesionale, deoarece "lucrul într-un mediu terapeutic penitenciar a oferit posibilitatea dezvoltării personale și profesionale". (Walker et al., 2018)

Partenerii au identificat efecte pozitive atât din restructurarea orientării în carieră a serviciilor penitenciare (cum ar fi formarea managerilor de penitenciare pentru a ghida cariera), cât și din motivația individuală (cum ar fi promovarea serviciilor pentru anumite grupuri țintă, în anumite momente din viața lor profesională). Gândirea actuală a resurselor umane ne împinge mai departe, să distingem și să comparăm "categoriile modelatoare" de "consilier, informator, martor, paznic și intermediar în ceea ce privește impactul perceput asupra indivizilor". Acest lucru ar putea ajuta personalul din închisoare "să fie explicit cu privire la sprijinul în carieră pe care îl pot oferi și să identifice alți formatori de carieră potențial valoroși." (Bosley et al., 2009)

Rolul unui manager în consolidarea unei culturi pozitive a învățării

Rolul datelor sondajului GATEKEEPER CCJ4C arată că, în timp ce formarea este adesea disponibilă pentru CO, orientarea profesională este aproape inexistentă. Două treimi dintre CO care au răspuns au avut o analiză anuală cu managerii lor de linie, dar a fost clar că aceste revizuiți nu s-au tradus într-o pregătire practică care i-a ajutat să-și îndeplinească sarcinile mai eficient. De fapt, două treimi dintre respondenți au declarat în mod constant că personalul de conducere al închisorii nu a fost receptiv la oportunitățile de învățare și dezvoltare a CO. Mentoratul, altul decât cel venit de la un manager de linie, ca o modalitate mai accesibilă pentru personalul în uniformă de a face față dificultăților emergente întâmpinate în îndeplinirea sarcinilor lor, a fost aproape inexistent.

Cu toate acestea, activitatea grupului de părți interesate din țările partenere CCJ4C consolidează rolul esențial în dezvoltarea profesională pe care îl joacă managerul: dacă revizuirea opțiunilor de formare este pur și simplu un exercițiu de bifare a listei sau dacă dezvoltarea profesională este legată strategic de obiectivele individului și obiectivele instituției depinde de mentalitatea persoanei responsabile de revizuirea CO și dacă acesta își recomandă ofițerul pentru formare. Părțile noastre interesate au citat o serie de motive pentru care acest lucru ar putea să se întâmple, cum ar fi:

- Un manager fără educație formală sau mai puțin convins de valoarea CPD (Dezvoltare profesională continuă) ar fi ulterior mai puțin probabil să facă recomandări sau să știe ce să recomande (Anglia și Țara Galilor: CCJ4C Country Report)
- Dialog suficient între manager și centrul de educație și formare (Danemarca: Raportul de țară al CCJ4C).
- Dacă nu există suficientă flexibilitate bugetară, managerii pot fi reticenți să solicite finanțare și tind să prioritizeze instruirea bazată pe securitate față de măsurile de reabilitare. (Germania, România Rapoarte de țară)

Toate rapoartele de țară ale CCJ4C cu părțile interesate observă că, în cazul persoanelor talentate și, în special, al tinerei generații de directori generali, atunci când un manager nu promovează în mod pozitiv învățarea și posibilitățile de carieră, plăcerea la locul de muncă și păstrarea locului de muncă sunt afectate.

Dar cine se vede ca un astfel de "portar"? Respondenții la sondajul CCJ4C au spus că, dacă li s-a oferit îndrumare în carieră în timpul formării de bază că munca în închisoare este "o carieră", au fost mai predispuși să a) identifice oportunitățile de conducere b) simt că au pregătirea potrivită pentru a-și face treaba mai bine. În plus, în închisorile în care personalul de conducere a fost identificat ca fiind deschis formării și învățării, oportunitățile de carieră au fost mai susceptibile de a fi promovate în afara închisorii (a se vedea Raportul sondajului CCJ4C)

Constituirea probelor și prioritizarea evaluării în justiția penală

Orientarea în carieră chiar funcționează? Dovezile privind eficiența orientării în carieră tind să se acumuleze în cadrul celor trei priorități de politică identificate, și anume învățarea, piața forței de muncă și obiectivele de echitate socială. Pentru o privire de ansamblu, baza de dovezi dezvoltată pentru a sprijini Kitul de dezvoltare a politicilor de orientare pe tot parcursul vieții (Vuorinen et al., 2012) menționat mai sus, oferă dovezi tangibile pentru a sprijini "Beneficiile de afaceri includ creșterea satisfacției și implicării angajaților și sprijinirea transferului de cunoștințe și a coeziunii." ("The Evidence Base on Lifelong Guidance A GUIDE TO KEY FINDINGS FOR EFFECTIVE POLICY AND PRACTICE", n.d.) . De la o cercetare mai amplă privind înțelegerea recruților începători în facilitățile tehnice, observăm un apel către organizații de a "verifica măsura în care strategia de educație în carieră permite absolventului să se adapteze cu ușurință la cererea angajatorului" (Mereuta, 2018): prioritizarea acestor trei obiective trebuie să se alinieze între organizație și angajat.

Cercetările din închisori susțin acest lucru: ca răspuns la o rată ridicată de rotație din vestul mijlociu al SUA, Bonham și Crew au efectuat cercetări directe, evaluând preocupările ofițerilor de corecție plecați. Ei au descoperit că implicarea lor în furnizarea de contribuții pentru schimbare și îmbunătățire nu ar trebui doar să crească eficiența instituției, ci să ofere o creștere pe termen lung a moralului, a muncii în echipă și a implicării în operațiuni. Lăsând deoparte salariile și condițiile pentru o clipă, două dintre primele trei recomandări ale acestui studiu se axează pe dezvoltarea profesională relevantă, îndrumarea și accesul la acesta (Gene Bonham Jr., 2007). Planul de afaceri al Majestății Sale pentru închisoare și probațiune (HMPPS) 2018-19 citează argumentele de afaceri pentru încorporarea de noi structuri organizaționale și investiții în expertiză pentru a oferi servicii consecvente în închisorile publice și private. Un domeniu declarat de investiții este „a avea aranjamente mai eficiente de planificare a carierei și succesiunii, care să sprijine mai bine afacerea” (“HMPPS_Business_Plan_2018-19.pdf,” n.d.)

Deși nu ar putea fi accesată nicio meta-analiză a orientării în carieră în închisori, cercetările din alte sectoare care demonstrează metode eficiente de furnizare a orientării în carieră la locul de muncă, ne-ar putea ajuta să identificăm care persoane vor beneficia cel mai mult și ne-ar putea arăta cum să evaluăm proiectele pilot de orientare. Whiston et al. oferă o astfel de imagine de ansamblu, alături de un proces în șase pași pentru evaluarea programelor de consiliere în carieră (Whiston et al., 2019; Whiston și Brecheisen, 2002) și Setul de instrumente pentru dezvoltarea politicii de orientare pe tot parcursul vieții detaliază, de asemenea, beneficiile evaluării și modul de punere în aplicare a acesteia în mod durabil (Vuorinen et al., 2012).

IMAGINE DE ANSAMBLU A POLITICII NAȚIONALE

Revizuirea politicilor: oportunități și limitări

În mod ideal, politica de management a resurselor umane (HR) ar trebui să reflecte intențiile, atitudinile și obiectivele administrației penitenciare în ceea ce privește recrutarea, păstrarea și dezvoltarea profesională a angajaților. În toate cele trei aspecte, politica de resurse umane ar trebui să reflecte litera și spiritul legislației naționale privind detenția și reabilitarea. Politica de HR ar trebui să acționeze ca un regulament și ca un ghid pentru cei responsabili de deciziile manageriale, care, la rândul lor, să fie instruiți în

punerea în aplicare a structurilor și activităților care susțin această politică. Angajații ar trebui să fie ținuti la curent atât cu privire la politica de resurse umane, cât și cu privire la oportunitățile de dezvoltare profesională aferente.

Ce politică am analizat

- Politică, legislație, statut, proceduri standard de operare (PSO) pentru organizațiile relevante, coduri de conduită (atunci când sunt relevante în mod specific pentru justiție) în orientarea profesională pentru profesioniștii din domeniul justiției
- Obstacole și dificultăți în punerea în aplicare a orientării profesionale în profesiile corecționale
- Dacă legislația națională face trimitere la Regulile Mandela, la Normele europene privind penitenciarele sau la alte recomandări sau orientări internaționale relevante privind orientările în materie de carieră pentru personalul care lucrează în domeniul justiției penale

Prezentare generală a rezultatelor din cercetarea partenerilor asupra politicilor

Pe scurt: Legislația acoperă:

	RO	DE	ENG	TU	EL	PT	DK
<i>Formarea de bază a funcționarilor publici</i>	√	√	√	√	√	√	√
<i>Durata formării de bază în domeniul CO</i>	1 an	2 ani	8 săpt.	3 luni	1 an	9 luni	3 ani
<i>Recompensă pentru vechimea în muncă a CO</i>	√			√			
<i>Dezvoltarea dedicată a carierei de CO</i>	√	√		√			
<i>Pregătire de conducere a CO</i>	√						
<i>Training de leadership pentru orientare în carieră</i>	√*						

*Serviciu prestat de Sindicatul Penitenciarelor din România (SNPP)

Pe scurt: Politică în materie de HR (RESURSE UMANE) și procedurile standard de operare (PSO) acoperă:

RO DE ENG TU EL PT DK

<i>Standarde profesionale pentru fiecare rol în închisoare</i>	√	√	√	√	√	√	√
<i>Programe de formare pentru fiecare rol în închisoare</i>	√		√	√			√
<i>Politică de orientare în carieră a funcționarilor publici</i>	√	√	√		√	√	√
<i>Politică de orientare în carieră a CO</i>							
<i>Informații generale privind evoluția în carieră, ușor accesibile</i>			√				

Cercetarea politicilor de către parteneri în funcție de țară

România

Studii: Candidatul trebuie să aibă certificat de absolvire a liceului, să fie cetățean român și să promoveze examenul de admitere, un examen psihologic și examene medicale. Trebuie să aibă sub 35 de ani.

Instruire: Recrutarea personalului în serviciul penitenciar din România:

În funcție de diferite criterii, admiterea poate fi:

- Prin absolvirea unei școli pentru ofițeri sau agenți.

- Școala de Agenți este organizată de Administrația Penitenciarelor din România și reprezintă principala sursă garantată pentru noii angajatori. Anual, 250 de noi angajați absolvă Școala Națională de Agenți. În afară de școală închisoare, unele alte școli aparținând Ministerului Apărării sunt de formare a personalului pentru serviciul penitenciar.
- Școala de ofițeri este reprezentată de Academia de Poliție, Academia Militară și Institutul De Medicină Militară cu o durată de 3 ani.

-Prin promovarea unui concurs organizat la nivel de unitate sau național. După pierderea masivă de personal din cauza modificării legii pensiilor, aceasta a fost sursa majoră pentru personalul nou.

-Prin transfer de la alte agenții de aplicare a legii. Nu este atât de comun, dar au existat cazuri de angajați transferați din Armată sau Poliție.

Conform prevederilor legale, sistemul de instruire a polițiștilor din penitenciare cuprinde:

-Pregătire specializată la debutul carierei

-Formare în dezvoltarea carierei

- Antrenament organizat de unități
- Pregătire organizată de structuri de training

- Planificarea dezvoltării personale.

Necesarul de formare se stabilește anual și se aproba de directorul general. Pe baza nevoilor de formare aprobate, toate unitățile își stabilesc planul de formare, care este discutat și cu sindicatele.

Formare specializată

Este organizat pentru toți începătorii (cu mai puțin de 3 ani de experiență) și are 3 faze:

- Debut - primele 2 săptămâni. Scopul este de a familiariza persoana cu funcția. Persoana nu are nicio responsabilitate și toată activitatea sa este dezvoltată sub supravegherea unui ofițer cu experiență. Fiecare categorie de personal are propriul plan de formare. Fiecare începător are propriul mentor / supervisor.
- Specializare/inițiere - minim 3 luni. Curricula se referă la reintegrarea socială, regimurile de detenție, securitate, managementul penitenciarelor (numai pentru ofițeri) - în funcție de categorie. Pe lângă pregătirea teoretică în această perioadă vor fi pregătire fizică, tehnici de control și restricție, tir și alte activități practice. Instruirea se finalizează cu o evaluare (examen scris sau online și încă un examen practic).

De obicei, cursul de inițiere este organizat în Școala Națională de Agenți sau în alte centre de formare cu participare națională. În situația în care mai mult de 15 începători sunt din aceeași unitate, cursul de inițiere este organizat la nivel de unitate.

- Dobândirea de abilități practice - timpul rămas din perioada de probațiune (maxim 3 luni pentru agenți și maxim 9 luni pentru ofițeri). După promovarea evaluării instruirii de specializare/inițiere, polițiștii din penitenciare vor activa în unitatea/departamentul lor sub supravegherea unui mentor.

Durata etapei de probațiune este de 1 an pentru ofițeri și de 6 luni pentru agenți, cu o durată de cel puțin 3 luni a perioadei de inițiere. Aceasta perioada se finalizează cu o evaluare făcută de șeful direct și în baza faptului că se decide dacă ofițerul/agentul va fi menținut în permanență în serviciu.

Formare continuă:

Este organizată cu tot personalul. Conform Codului Muncii, fiecare angajat trebuie instruit cel puțin o dată la doi ani. Acesta cuprinde următoarele tipuri de formare:

- Training organizat pe unități: 60 ore/an din care 48 ore pregătire specializată în a postului și 12 ore pe domenii de suport, precum și un număr diferit de sesiuni de tragere cu arma (minim 2 ședințe de tragere/an și maxim 12 ședințe/an). Majoritatea unităților penitenciare organizează formarea continuă în format online sau mix (online și fizic). Fiecare polițist penitenciar beneficiază de 2 ore/săptămână alocate pentru pregătirea fizică.
- Instruire organizată de structuri de pregătire: training organizat cu furnizori speciali (diferiți furnizori externi/proiecte/training-uri organizate de centrele de training etc). Acest tip de formare este organizat pe baza diferitelor oportunități; selecția participanților se face după diferite criterii stabilite de organizatori.

Pregătirea continuă este evaluată anual de superiorii stagiariului.

Instruire auto-ghidată

Hotărâtă de fiecare persoană, fie că este vorba de studii academice, masterat, doctorat în afara responsabilităților postului. Este recunoscută ca o formă de pregătire și poate înlocui pregătirea continuă odată ce este recunoscută la nivel de unitate. (În cazul în care există o aprobare a conducerii pentru a urma instruirea nu va exista o evaluare anuală).

Procesul de selecție a personalului penitenciarului este unul complex și se realizează prin utilizarea diferitelor surse:

- a. Instruirea personalului care va deveni "ofițer de corecție", prin cursuri care pot fi urmate după absolvirea liceului, cursuri care sunt organizate de Școala Națională de Ofițeri Corecționali Tîrgu Ocna (un an de pregătire);
- b. Transferul de personal de la instituțiile guvernamentale aparținând sistemului național de apărare, ordine publică și securitate națională;
- c. Angajarea de personal de specialitate care a promovat un examen pe mai multe niveluri pentru postul respectiv, pentru diferite departamente ale penitenciarului (de exemplu, departamentul administrativ, departamentul medical etc.)

Statutul de ofițer corecțional: directorii executivi sunt polițiști din penitenciare, angajați exclusiv ca funcționari publici. Conform Clasificării Ocupaționale din România există următoarele ocupații recunoscute pentru închisoare:

Studii medii:

5413 - Polițiștii penitenciare

541301 - Agent penitenciar

541302 - Educator penitenciar

Studii superioare:

242904 - Educator specialist în penitenciare

Nu există nicio referință în ceea ce privește funcțiile de conducere sau nivelurile superioare de statut. În ceea ce privește standardele ocupaționale pentru penitenciare, se dezvoltă un singur post:

Standardul ocupațional pentru ocupația de agent penitenciar (ofițer debutant).

Prezentare generală a evoluției politicilor de orientare în carieră: Având în vedere că termenul carieră descrie perioada petrecută de o persoană în serviciul penitenciar de la recrutare până la pensie, avem următoarele situații:

1. Petrecerea timpului la același nivel ierarhic
2. Avansarea de la o categorie la alta - de la agent la ofițer (de la ofițer junior la ofițer de penitenciar)
3. Avansarea în ierarhie

Pentru situația 1: Pe măsură ce trece timpul, un polițist din penitenciar primește diferite beneficii, cum ar fi:

- Bonus pentru anii de lucru în total (este similar în toate organizațiile publice)
- Bonus pentru numărul de ani de serviciu (acest lucru este specific pentru închisoare și poliție)
- Avansarea în interiorul funcției (de la un nivel inferior la nivelul maxim)
- Avansarea în grad (similar cu gradele militare)
- Creșterea numărului de zile/an de vacanță
- Distincții primite la 15/20/25 ani vechime în munca cu beneficii la pensie.
- Posibilitatea de a se pensiona la o vârstă direct corelată cu numărul de ani în serviciu (min 15 ani petrecuți în serviciu).

Pentru situația 2: sunt valabile toate beneficiile din categoria 1, dar înseamnă și o schimbare a salariului și a tipului de munca. Chiar dacă nu au o funcție de conducere; ofițerii de penitenciare au, de obicei, mai mult un rol de coordonare decât unul operațional. Prin noua lege a plăților, care ar urma să intre în vigoare în 2022, categoria ofițerilor debutanți va include și funcții de conducere pentru agenți.

Pentru situația 3: sunt valabile beneficiile din categoria 1, dar și indemnizațiile de plată pentru funcțiile de conducere. Cu cât poziția este mai mare, cu atât ar trebui primit un salariu mai bun.

Trebuie menționată o specificitate: funcțiile din sediul central ca administrație centrală sunt plătite mai bine decât cele similare din unitățile penitenciare.

În timp ce la nivelul serviciului penitenciar din România nu există un document structurat privind politica de resurse umane, diferite acte legislative (legi, hotărâri de guvern, ordine de ministru, decizii ale directorului general, proceduri și așa mai departe) reglementează managementul resurselor umane.

Sistemul penitenciar din România a beneficiat de un document strategic pentru perioada 2015-2018, elaborat în cadrul Proiectului "Consolidarea capacității sistemului penitenciar de dezvoltare a resurselor umane privind personalul din penitenciare", finanțat prin Mecanismul Financiar Norvegian 2009 - 2014, Programul RO23 "Servicii corecționale, inclusiv sancțiuni neprivative de libertate".

Obiectivele strategice avute în vedere au fost următoarele:

1. Elaborarea politicilor și procedurilor de resurse umane pentru a sprijini îndeplinirea obiectivelor strategice ale Administrației Naționale a Penitenciarelor
2. Furnizarea de informații de calitate pentru fundamentarea deciziilor de management, pentru gestionarea resurselor umane și pentru gestionarea performanței.
3. Dezvoltarea competențelor personalului sistemului penitenciar la nivel de excelență.
4. Crearea unui mediu organizațional care încurajează performanța

În ceea ce privește activitățile prevăzute în planul de implementare, care au inclus consultarea organizațiilor sindicale, subliniem:

Obiectiv specific: 1.1. Elaborarea standardelor de stabilire a nevoii de personal în domeniile de activitate și redimensionarea structurilor existente

Obiectiv specific: 1.2. Dezvoltarea politicilor de resurse umane în sistemul penitenciar

Obiectiv specific: 1.3. Modificarea și completarea codului deontologic

Obiectiv specific: 1.4. Dezvoltarea unui ghid de carieră

Obiectiv specific: 1.6. Modificarea regulamentului de tragere cu armamentul din dotare

Obiectiv specific: 1.7. Implementarea unui nou cadru normativ pentru formarea profesională continuă

Unele dintre aceste obiective au fost realizate prin noi acte normative, cum ar fi Decizia 348/2016 privind aprobarea Standardelor de personal pe domenii de activitate și categorii de unități penitenciare sau introducerea unor prevederi distincte în Statutul polițiștilor penitenciari Legea 145/2019. O serie de alte acte normative au fost elaborate pe parcursul implementării strategiei, dar nu au fost finalizate (Codul de etică, Ghidul carierei, Metodologia de formare). Acestea sunt așteptate într-o etapă ulterioară.

Deși prin hotărârea 314/8.01.2011 a fost aprobată Strategia de formare profesională în sistemul de administrație penitenciară pentru perioada 2011-2015 nu a existat un document public privind implementarea acestuia și nu a fost întocmită nicio altă strategie pentru perioada următoare.

Anul 2016 a adus cu sine noi provocări - pensionarea masivă și, în același timp, organizarea de concursuri pentru ocuparea posturilor din surse externe, accentul fiind pus pe cursurile/programele de formare inițială pentru începători. Nu a existat nicio strategie pentru a face față provocărilor, iar răspunsul a fost doar reactiv și ad-hoc.

În fiecare an, se elaborează planul de formare profesională a personalului, care include activitățile de formare profesională organizate la nivelul sistemului penitenciar (cursuri, întâlniri profesionale etc.). Planul se întocmește pe baza corespondenței cu unitățile, în funcție de solicitări și existența fondurilor. Conform Contractului Colectiv de Munca - angajatorul are obligația de a aloca cu cel puțin 10% mai mult anual decât indemnizația din anul precedent pentru cheltuieli de formare și instruire, în limita bugetului alocat.

În cadrul unui proiect derulat cu ani în urmă, finanțat de FSE prin Programul Operațional de Dezvoltare a Resurselor Umane, Administrația Penitenciarelor din România a finanțat un program de formare adresat persoanelor care ar dori să avanseze în carieră.

Programul a fost axat pe informații generale cu privire la închisoare (având în vedere toate sectoarele cum ar fi securitatea, reintegrarea socială, economice și HR). Programul a fost de mare interes pentru diferite persoane care, la ani de zile după finalizare s-au văzut în poziția de a deține funcții de conducere. În același timp, a fost adoptat un nou instrument - Predictive Index, care poate identifica persoanele cu caracteristicile necesare pentru diferite poziții de conducere. Chiar nu este un program foarte promovat, instrumentul este încă folosit de serviciul penitenciar din România.

Nevoia de predictibilitate în carieră a condus la formularea propunerii de elaborare a unui Ghid de carieră. Apariția sa (prevăzută în Statutul poliției penitenciare) ar trebui să se bazeze pe standardele ocupaționale și pe cerințele pentru ocuparea posturilor. Există diverse propuneri, forme, unele dintre aspectele fiind menționate direct în statutul poliției penitenciare.

Din august 2019, este în vigoare un nou Statut pentru polițiștii din penitenciare, iar unul dintre capitolele (III) se referă la Cariera polițiștilor din penitenciare. Sunt reglementate următoarele aspecte:

- Selectarea personalului;
- Debutul în carieră - cum se organizează, ce trebuie făcut, cum se evaluează;
- Promovarea personalului: prin concurs organizat în vederea ocupării posturilor vacante. Trebuie îndeplinite anumite condiții pentru a deveni eligibil pentru a participa la concurs;
- Ofițerii juniori pot participa la concursuri dar exista o limitare a funcției ierarhice până unde se pot înscrie. (șef de serviciu).

De asemenea, având în vedere că majoritatea polițiștilor din penitenciare din România sunt ofițeri debutanți (aproximativ 9000 din cei 12.500 de lucrători). Pentru această categorie în noul statut există opțiunea de a participa anual la un concurs pentru a promova la o nouă categorie - Ofițer corecțional.

- Funcțiile înalte de conducere (director general, director general adjunct și directori de penitenciare) sunt angajate pentru mandate de 4 ani, cu posibilitatea de maximum 2 mandate. Este o prevedere controversată, cu argumente pro și contra discutate.

Prin proiectul DialLogos, implementat de NTP (Sindicatul Național al Polițiștilor din Penitenciare) cu Institutul Național de Cercetare pentru Studii privind Munca și Protecția Socială a fost elaborată o propunere privind cariera polițiștilor din penitenciare.

Propunerea a fost acceptată de administrația penitenciarului și are următoarele teme:

- Recrutarea și alocarea personalului
- Dezvoltarea personalului și competențelor
- Îmbunătățirea condițiilor de muncă

Turcia

Educație: Conform clasificării turce, un ofițer corecțional de bază (CO) ar trebui să aibă ca absolvent de cel puțin liceu sau educație echivalentă.

Instruire: Există trei tipuri de formare: pre-serviciu, candidat în cadrul funcției publice și formare la locul de muncă. Orientarea de 4 săptămâni / formarea inițială este organizată pentru personalul contractat / personal în domeniul formării la locul de muncă. Programe de formare care urmează să fie implementate în activități de formare preuniversitară; Sunt organizate în trei programe diferite ca adaptare, pregătire teoretică și practică.

Personalul permanent este instruit timp de 5 luni - 3 luni teoretice și 2 luni de practică. După aceasta, se organizează candidații în cadrul formării funcției publice constând în formare de bază, pregătitoare și stagiul de practică. În această formare, formarea de bază nu poate fi mai scurtă de 10 zile și mai lungă de 2 luni; pregătirea inițială nu poate fi mai mică de o lună sau mai lungă de 3 luni. Stagiul se efectuează cu condiția să nu fie mai puțin de 2 luni. În practică, perioada de pregătire de bază și de instruire este de 45 de zile.

Cursurile de formare la locul de muncă sunt organizate pentru nevoi, minim 8 zile și maxim șase luni. Personalul repartizat în diferite unități din instituții beneficiază de formare pentru a învăța datoria de bază a unității în care lucrează. De exemplu, personalul care lucrează în execuție, citirea scrisorilor, serviciul psiho-social, unitățile de depozitare primesc, de asemenea, instruire la locul de muncă pentru a lucra în această unitate.

Statutul de ofițer corecțional: CO angajați exclusiv ca funcționari publici ai Ministerului Justiției.

Prezentare generală a legislației privind orientarea profesională și a evoluției politicilor: Două acte legislative din 2004 și 2005 acoperă Regulamentul privind formarea la locul de muncă pentru personalul din penitenciarele și casele de detenție din Turcia și Regulamentul privind promovarea și schimbarea titlului pentru personalul din cadrul Direcției Generale a Penitenciarelor și respectiv a Caselor de Detenție din Turcia. Primul act prezintă în drept principiile și obiectivele formării la locul de muncă, în timp ce al doilea continuă să definească scopul, domeniul de aplicare, temeiul și definițiile legislației. Aceasta include grupul țintă, roluri, condiții generale, condiții specifice, proceduri de anunțare și aplicare pentru personal, precum și procedurile de examen scris și oral pentru promovarea și dezvoltarea carierei pentru personalul penitenciar și personalul de probațiune.

În 2017, această legislație a fost completată de legislația națională privind vechimea în muncă, prin care personalul penitenciarelor turce a început să beneficieze de creșterea efectivă a duratei serviciului prin Decretul de Lege nr.694 din 25 august 2017. Această lege are ca scop creșterea motivației personalului din penitenciare prin creșterea duratei efective a serviciului pentru personalul care lucrează în contact cu deținuții.

Statul Federal Bremen, Germania

Educație: Potrivit Bremisches Beamtenengesetz (BremBG), două "grupuri de carieră" acoperă toate birourile care aparțin aceluiași subiect și aceluiași grup de carieră. Un grup de carieră (disciplină) este Justiția. Apartenența la grupa de carieră 1 sau la grupa de carieră 2 se bazează pe educația și formarea prealabilă necesare pentru carieră. Grupa de carieră 2 include toate carierele care necesită o diplomă universitară sau un nivel echivalent de educație. Grupa de carieră 1 include toate celelalte cariere. În cadrul grupurilor de carieră, se poate face o distincție în funcție de formarea anterioară și de cerințele corespunzătoare pozițiilor de intrare în cadrul grupurilor de carieră (1 și 2).

Funcționarii publici cu calificarea pentru o carieră în grupa 1 de carieră se pot califica pentru o carieră în grupa 2 de carieră fără a îndeplini cerințele de intrare prevăzute pentru carieră prin promovare. Pentru promovare, trebuie susținut un examen; reglementările de carieră pot determina excepții.

În cazul în care nu este necesar un examen în general sau în cazuri individuale, autoritatea împuternicită să facă numiri stabilește calificarea pentru cariera din grupa 2 a

carierei după ce funcționarul a finalizat cu succes procedura de promovare necesară. În conformitate cu reglementările de carieră, se poate dobândi, de asemenea, o calificare limitată la anumite birouri sau zone de utilizare.

Dezvoltarea și avansarea în carieră necesită pregătirea avansată necesară.

Funcționarii publici sunt obligați să participe la formarea continuă și să se educe.

Angajatorul trebuie să ia măsurile corespunzătoare pentru a se asigura că funcționarii publici beneficiază de formare suplimentară.

Instruire: Regulamentul Bremen privind formarea și examinarea pentru grupul de carieră 1 a - Biroul de primă intrare în Departamentul de Justiție (Închisoare) reglementează conținutul formării.

Odată ce un ofițer de corecție își începe activitatea, următoarele stații de serviciu fac parte din pregătirea practică și teoretică:

- Departamentul de Securitate
- Centru de detenție preventivă
- Departamentul de aplicare a legii pentru planificarea și motivarea punerii în aplicare
- Departamentul de aplicare a legii pentru îngrijire și tratament special
- Departamentul de aplicare a legii pentru sănătate și reintegrare profesională
- Departamentul de aplicare a legii pentru îngrijirea cu prag scăzut și pregătirea pentru descărcarea de gestiune
- Departamentul de executare silită pentru executarea pedepsei pe termen scurt (Bremerhaven)
- Departamentul de aplicare a legii pentru închisorile deschise și închisorile pentru femei
- Departamentul de Terapie Socială (Sotha)
- Centru parțial de detenție pentru tineri.

Perioada de pregătire pentru un ofițer corecțional german este de doi ani. Compoziția teoriei și practicii ar putea diferi de la statul federal la statul federal, dar are multe caracteristici comune. Instruirea începe cu o lună în închisoare, lucrând cu un ofițer cu experiență. Stagiarul merge apoi la școală timp de trei luni pentru pregătire legislativă, abilități de comunicare, psihologie, cum să se ocupe de stres, auto-apărare, tragere și istorie.

La întoarcerea de la școală, stagiarul va lucra ca ofițer cu funcționalitate deplină, dar rămâne la statutul de stagiari. În următoarele 12 luni, stagiarul va învăța cum să lucreze în fiecare departament din închisoare. Stagiarul trebuie, de asemenea, să lucreze la una sau mai multe închisori în această perioadă pentru a vedea cum funcționează alte facilități. În ultimele șase luni de formare se întorc la școală pentru cursuri avansate de drept, teste orale și scrise și teste practice.

La finalizarea formării de doi ani, stagiarul este considerat ofițer cu drepturi depline. Există un sistem în trei schimburi cu o săptămână de lucru de 40 sau 41 de ore. Ofițerii trebuie să lucreze un weekend pe lună, cu trei weekend-uri libere (în medie).

Un ofițer de corecție german stagiari este plătit cu echivalentul a 1357 de dolari pe lună, aproximativ 50 la sută din salariul normal de pornire, care este de 2.689 de dolari pe lună.

La fiecare doi ani, un ofițer primește o majorare salarială. Din etapa 5-8, ofițerii trebuie să aștepte trei ani între fiecare mărire de salariu. În etapa a 9-a salariul lunar se ridică la 3.905 dolari. Un ofițer căsătorit primește încă 148 de dolari pe lună. Pentru fiecare copil născut după primul, un ofițer primește încă 262 de dolari pe lună.

După prima linie de rang de A-9 există doar două rang-uri mai înalte, oficialii din prima linie, un A-10 și un A-11 câștiga până la 4.740 dolari pe lună. Cu sistemul actual, majoritatea directorilor executivi se retrag în etapa A-9.

Statutul de ofițer corecțional: Cuvântul german *Beamter* înseamnă funcționar public, ofițerii corecționali și majoritatea celorlalte funcții angajate în închisoare sunt funcționari publici (*Beamte*).

Funcționarul public este un statut care vine cu o serie de privilegii. Printre acestea se numără un plan special de sănătate, care acoperă 50% din majoritatea cheltuielilor cu asistența medicală, o pensie indexată de cel mult 71,25% din salariul final, plătită direct de stat și nu de furnizorul obișnuit de pensii publice și cel mai important, o siguranță aproape de fier a locurilor de muncă - statul poate transfera funcționarii publici care nu au performanțe bune în alte posturi, adesea mai puțin dorite (dar nu mai puțin plătite), dar își pot înceta complet activitatea numai în cazul unor infracțiuni grave. Este o caracteristică comună a majorității guvernelor că funcționarii publici practic nu pot fi concediați pur și

simplu. În schimb, funcționarii publici germani dețin un mandat pe viață, astfel cum este protejat de articolul 33 alineatul (5) din Legea fundamentală: numirea se face pe viață și este supusă dreptului public, nu reglementărilor de drept privat privind ocuparea forței de muncă. Nu există contract de muncă între funcționarii publici și entitatea de stat care îl angajează.

Un potențial funcționar public trebuie să fie cetățean al Republicii Federale Germania sau al unui stat membru al Uniunii Europene (deși există în prezent mai multe excepții) și trebuie, în general, să obțină statutul până la vârsta de 35 de ani (unele landuri au norme diferite). Există o pistă profesională pentru a începe cariera pentru ofițerii de corecție în funcție de educația lor:

Mittlerer Dienst (serviciu de mijloc), în principal pentru pozițiile care necesită aproximativ echivalentul unei ucenicii finalizate, similar cu subofițerii. Într-un scenariu ideal, posibilitatea de a urca pe scara la *Gehobener Dienst* serviciu superior este dată în timpul carierei.

Funcționarii publici cu mandat pe viață își pot înceta activitatea numai în cazurile permise de lege. De regulă, contractul de muncă al funcționarilor publici se încheie la pensionare. Prin lege, funcționarii publici trebuie să se pensioneze la împlinirea vârstei legale de pensionare. Aceași limită de vârstă se aplică femeilor și bărbaților.

Vârstele speciale de pensionare se aplică anumitor grupuri de funcționari publici, în calitate de funcționari corecționali. Vârsta specială de pensionare este, de asemenea, crescută treptat de la 60 la 62 de ani. Statele sunt responsabile pentru determinarea vârstei de pensionare pentru funcționarii lor publici. Funcționarii publici trebuie să se pensioneze în cazul în care se află în permanentă în imposibilitatea de a-și îndeplini atribuțiile oficiale din motive de sănătate și nu mai sunt în măsură să presteze integral sau parțial alte activități, chiar și după reconversie profesională. În cazul pensionării anticipate, pensiile se reduc.

Prezentare generală a evoluției politicilor de orientare în carieră: Ca urmare a reformei federaliste din 2006, responsabilitatea legislativă pentru politica penitenciarelor (*Strafvollzug*) a fost acordată "Landului" sau la nivel de stat federal. Toate politicile conexe se află sub responsabilitatea celor 16 state federale (landuri). Cu toate acestea, chiar înainte de reformele din 2006, au existat variații substanțiale între landuri în ceea ce

privește punerea în aplicare a politicii penitenciarelor, astfel încât luarea în considerare a nivelului subnațional în acest domeniu rămâne esențială.

În consecință, închisorile din Germania sunt operate și gestionate exclusiv de statele federale. Scopul izolării în închisoare în Germania este dublu: accentul este pus pe a permite deținuților să ducă o viață de "responsabilitate socială fără infracțiuni" la eliberare, dar societatea trebuie, de asemenea, să fie protejată de alte acte de criminalitate de către condamnați. Germania are ca obiectiv reabilitarea prizonierilor, astfel încât aceștia să poată avea o reintegrare reușită în comunitate. Sediile centrale pentru serviciile penitenciare de stat sunt în ministerele justiției de stat respective. Acolo, un departament de servicii penitenciare controlează organizarea serviciului penitenciar, problemele de personal, de formare de bază și avansată pentru personalul închisorii, bugete, construcții, cooperare în legislația serviciului penitenciar, angajarea deținuților, precum și formarea profesională și educația pentru deținuți. Acest birou examinează, de asemenea, petițiile și plângerile, iar reprezentanții săi vizitează și inspectează închisorile în mod regulat. Nu mai există autoritate de nivel mediu între Ministerul Justiției și penitenciare. Acest contact direct facilitează luarea deciziilor și asigură că ministerul este aproape de realitatea zilnică a serviciului penitenciar.

Autoritățile competente din statele federale au sarcina de a selecta și recruta suficient personal de cea mai bună calitate posibilă, de a asigura o formare adecvată și de a facilita dezvoltarea profesională, ceea ce le permite să lucreze într-un la un nivel ridicat de etică, pentru a oferi o supraveghere justă și eficace, îngrijire pozitivă și asistență suspectilor și infractorilor.

Este recomandabil să se evalueze anual nevoile de formare, să se revizuiască și să se actualizeze periodic planurile de formare care vizează dezvoltarea forței de muncă și să se asigure capacitatea de reacție la nevoile serviciilor penitenciare și ale agențiilor de probațiune. Este important să se asigure suficienți formatori și resurse pentru a putea pune în practică aceste aspecte.

Resursele umane și politicile de dezvoltare profesională în Statul Federal Bremen, Germania

Politicile de management ale resurselor umane din Germania sunt evidente în mai multe legi și reglementări. Reglementări privind carierele, grupurile de carieră, recrutarea solicitanților și dezvoltarea profesională, cum ar fi perioada de probă, promovarea, dezvoltarea personalului, calificarea, evaluarea și astfel de propuneri, care intenționează să promoveze dezvoltarea carierei funcționarilor publici din Germania (statele federale).

Legea privind funcția publică din Bremen din 2009, în plus față de Legea privind statutul funcției publice din 17 iunie 2008 (Federal Law Gazette I p. 1010), în versiunea actuală se aplică funcționarilor publici, cu excepția cazului în care se prevede altfel.

"Regulamentul privind cariera funcționarilor publici din Bremen" (Bremer Laufbahnverordnung - BremLVO) reglementează dezvoltarea carierei funcționarilor publici, de exemplu ofițerii de corecție din Bremen/Germania.

În consecință, în [conformitate cu Orientările Consiliului Europei privind recrutarea, selecția, educația, formarea și dezvoltarea profesională a personalului din penitenciare](#), ar trebui luate în considerare următoarele de la administrațiile naționale ale penitenciarelor, pentru a garanta o bună dezvoltare profesională a ofițerilor de corecție.

- a) Ar trebui dezvoltat un sistem transparent de evaluare anuală a performanței tuturor membrilor personalului, care să permită avansarea în carieră și dezvoltarea lor profesională. Personalul care efectuează evaluări ar trebui să fie instruit în consecință, pentru a asigura un sistem de evaluare echitabil.
- b) Evaluarea ar trebui să indice nevoile de formare la nivel individual și la nivel de serviciu, după cum este necesar.
- c) Serviciile penitenciare și agențiile de probațiune ar trebui să ofere oportunități regulate de formare pentru îmbunătățirea performanței profesionale și pentru dezvoltarea carierei, după caz.
- d) Ar trebui să existe cadre pentru a facilita dezvoltarea profesională avansată, în special prin dezvoltarea capacităților de conducere și de management care să

permite avansarea în carieră către managementul mijlociu și superior. Acest lucru nu ar trebui să împiedice introducerea avansată a sistemelor de recrutare în gradele de conducere.

Dezvoltarea profesională nu trebuie să se concentreze doar pe aspectele promovării. Alte forme de recunoaștere a competenței ar trebui căutate și utilizate, după caz.

- e) Salariile și condițiile de serviciu ar trebui să fie proporționale cu competențele și responsabilitățile personalului. Condițiile financiare, de angajare și programul de lucru ar trebui să fie reglementate prin lege și ar trebui să permită recrutarea și păstrarea personalului de bună calitate, permițându-le să își îndeplinească sarcinile în mod eficace și uman și să își dezvolte gradul de conștientizare cu privire la importanța muncii lor pentru societate. Ar trebui să se prevadă sprijin și supravegherea personalului care să îi asiste în rolul lor.
- f) Ar trebui încurajate activitățile eficace în cadrul serviciilor penitenciare și între acestea și agențiile de probațiune, să se încurajeze munca în comun, acordurile de locuință comună și detașarea personalului în scopuri de formare sau de muncă. Astfel de acorduri ar trebui să aibă loc numai cu consimțământul persoanelor în cauză și nu ar trebui să determine nicio modificare a statutului lor profesional sau a salariului. De asemenea, ar trebui avute în vedere dispoziții privind detașările internaționale pentru promovarea învățării transfrontaliere.

Anglia și Țara Galilor

Educație: Potrivit politicilor în Anglia și Țara Galilor, pentru a începe formarea ca ofițer de închisoare, candidatul trebuie să aibă o "educație de bază", iar competențele numerice și de alfabetizare ale candidatului sunt evaluate online înainte de a începe pe o cale de recrutare. Nu există nicio cerință de a avea un învățământ terțiar sau universitar.

Instruire: Până de curând, ofițerii de închisoare (PO) care lucrează în Anglia și Țara Galilor primeau 8 săptămâni de formare inițială, care constă în teorie și o perioadă supravegheată de 12 luni de practică ghidată. Ulterior, numărul exact de zile de dezvoltare profesională pe an nu a fost mandatat.

Cu toate acestea, din iulie 2021, toți noii ofițeri de penitenciare își vor începe cariera prin finalizarea unei ucenicii profesionale de custodie și detenție, care ar trebui să dureze 12 - 18 luni pentru a fi finalizată. Solicitanții care doresc să aplice la această ucenicie ar trebui să afle mai întâi dacă sunt potriviți pentru locul de muncă folosind instrumentul online pentru a evalua alfabetizarea, competențele numerice și calitățile personale (a se vedea prezentarea generală a practicii, mai jos). Programa de ucenicie profesională este următoarea:

Săptămâna 1-10: o inducție locală la închisoarea repartizată, intrând într-un program de formare inițială la un centru de învățare desemnat.

Săptămâna 11-25: La închisoarea repartizată, continuă formarea cu sprijin regulat din partea antrenorilor de ucenicie.

Două puncte de control pentru a revizui progresul:

Punct de control 1 (săptămânile 25-28)

Pentru a include 1 săptămână de lucru în portofoliu în afara zonei de lucru obișnuite și 1 săptămână la un Centru de Învățare și Dezvoltare.

Punct de control 2 (săptămânile 44 - 47)

1 săptămână la un centru de învățare desemnat, pentru a reflecta asupra progresului și pentru a se pregăti pentru intrarea în funcție la sfârșitul ucenicii.

Dacă stagiarul lucrează într-un mediu de înaltă securitate, va exista un curs rezidențial suplimentar de 2 săptămâni.

Statutul de ofițer corecțional: Serviciul de închisoare și probațiune al Majestății Sale (HMPPS), creat în aprilie 2017, supraveghează 121 de închisori și angajează peste 42.000 de angajați în Anglia și Țara Galilor și supraveghează aproximativ 85.000 de deținuți în fiecare zi. Serviciul de închisoare și probațiune al Majestății Sale (HMPPS) gestionează cele mai multe dintre acestea (104), în timp ce trei companii private operează 13: G4S și Sodexo gestionează patru închisori fiecare, iar Serco gestionează cinci. Închisorile private sunt inspectate în același mod ca și închisorile din sectorul public. Toate închisorile private au un "Controlor" care le leagă de HMPPS, iar guvernatorii închisorilor private se numesc "directori". Toți ofițerii penitenciar (PO) sunt angajați ai guvernului și au statutul de funcționari publici, dar statutul angajaților din penitenciarele private poate varia și poate fi supus unor mecanisme de formare și de resurse umane favorizate în sectorul privat (cum ar fi remunerarea legată de performanță).

Prezentare generală a evoluției politicilor de orientare în carieră: Nu există un mandat oficial pentru dreptul la dezvoltare profesională după ce un nou recrut s-a format ca ofițer de închisoare. Dezvoltarea profesională continuă (CPD) este încurajată oficial, iar personalul poate avea dreptul de a cere managerului lor timp liber de la locul de muncă pentru formare sau de studiu. Orice formare aprobată în acest fel ar fi acoperită de orele de lucru, fără implicare necesară a timpului liber. O gamă largă de oportunități de formare sunt oferite în închisori, iar acest lucru este gratuit pentru CO. Niciun CPD nu a fost finanțat după 2011, ca urmare a revizuirii cuprinzătoare a cheltuielilor din 2010, care a pus în aplicare măsuri de austeritate post-recesiune. Unele servicii interne CPD au fost de atunci raționalizate (cum ar fi reducerea frecvenței unui curs de formare) sau centralizate (mai puține oportunități de formare specifice închisorilor). Cu toate acestea, Serviciul penitenciar continuă să sprijine formarea și dezvoltarea ca fundament al furnizării de servicii de calitate în sectorul justiției penale, dar și să promoveze etosul sectorului public ca "un loc minunat de muncă".

Prin urmare, CPD este recomandată în timpul conversațiilor privind performanța și dezvoltarea personalului. Există un catalog standard de servicii penitenciare cu aproximativ 70 de cursuri ținute față în față.

Portugalia

Educație: În conformitate cu politica din Portugalia, atunci când se aplică pentru concursul ofițerilor de penitenciare, candidații trebuie să aibă studii liceale finalizate (cel puțin), să aibă cetățenia portugheză, să aibă 21 de ani și să nu aibă antecedente penale. Candidații efectuează mai multe teste și evaluări pentru a participa la Cursul de formare inițială a ofițerilor de penitenciare, și anume: teste de cunoștințe fizice și teoretice, examene medicale și evaluări psihologice (Decretul-lege nr. 3/2014, art. 36^o).

Formare: În Portugalia, formarea inițială oferită ofițerilor de penitenciare are o durată de nouă luni: șase luni de formare care cuprinde conținuturi teoretice și practice privind legislația penală și penitenciară, drepturile omului, limba engleză, comunicare, interacțiunea cu deținuții, TIC, securitate, supraveghere video și telecomunicații, apărare personală, sănătate, boli transmisibile și prim ajutor, psihopatologie, criminologie, profilare penală, printre altele; și trei luni de formare cuprinzând componenta de muncă în contextul real al postului, care permite stagiariilor să contacteze cu cerințele și cerințele postului și aplicarea cunoștințelor în situații specifice de soluționare a problemelor, în cadrul domeniului de activitate profesională (Decretul nr. 159/2017).

Statutul de ofițer corecțional: Există două cariere în domeniul de aplicare al legislației ofițerilor de penitenciare, una încorporează funcții / roluri de management, iar cealaltă o dimensiune mai operațională. Ofițerii de penitenciare, cu funcții de siguranță publică, sunt organizați în ordine ierarhică. Această diviziune și definirea conținutului funcțional al diferitelor categorii sunt esențiale pentru ca ofițerul de penitenciare să poată răspunde într-un mod mai adecvat și mai eficient cerințelor sistemului penitenciar actual. Ofițerii de penitenciare cu funcții de siguranță publică sunt grupați în ordinea descrescătoare a ierarhiei. (Decretul-lege nr. 3/2014).

Prezentare generală a evoluției politicilor de orientare în carieră: Legislația portugheză prevede că o unitate este responsabilă pentru formare și dezvoltare profesională în cadrul serviciilor portugheze de penitenciare și de probațiune: Direcția resurse umane. Această direcție cuprinde trei divizii:

- 1) Direcția management resurse umane;
- 2) Direcția administrare și procesare a remunerațiilor personalului;
- 3) Divizia de instruire.

Direcția de Management al Resurselor Umane, printre alte atribuții, este responsabilă de promovarea, monitorizarea și implementarea sistemelor de evaluare a performanței și de pregătirea conținutului intern al instruirii. Pe de altă parte, Divizia de Formare este responsabilă: de identificarea nevoilor de formare și de perfecționare profesională; să propună și să implementeze politici de dezvoltare a resurselor umane privind formarea inițială și continuă, respectiv cele rezultate din planuri de activitate sau procese de schimbare; să definească și să evalueze metodologiile de formare și acțiunile de dezvoltare profesională privind productivitatea personalului și serviciile furnizate, promovând, de asemenea, utilizarea metodelor alternative de formare (de exemplu, e-learning); să disemineze acțiuni de formare și să asigure procedurile legate de înregistrare, controlul prezenței și certificare; întocmirea raportului anual de activitate a instruirii, printre altele (Ordinul nr. 8140-B/2019). Acest raport de activitate de formare este elaborat de două ori pe an și distribuie instruirea în nouă domenii principale:

- Domeniul 1: Executarea pedepselor și a măsurilor privative de libertate - în acest prim domeniu, instruirea se concentrează mai mult pe legislația penitenciară și pe gestionarea proceselor deținuților (urmărind o mai bună sistematizare a procedurilor în acest domeniu);

- Domeniul 2: Executarea pedepselor și a măsurilor alternative și supravegherea electronică - în acest al doilea domeniu, formarea își propune să îmbunătățească modelul de gestionare a cazurilor urmat de serviciile portugheze de penitenciare și probațiune, pe baza principiilor RNR, LS /CMI și Interviu motivațional. În ceea ce privește echipele de supraveghere electronică, formarea se concentrează pe abilitățile de comunicare și gestionarea relațiilor cu autorul infracțiunii pentru a preveni conflictele și escaladarea violenței;
- Domeniul 3: Executarea măsurilor tutelare de educație, în care formarea se concentrează pe trei aspecte esențiale: necesitatea actualizării atât a reglementărilor centrelor educaționale; instrumentele de evaluare utilizate și promovarea îmbunătățirii generale și a coerenței intervenției tehnice;
- Domeniul 4: Securitate și comportament în penitenciare - unde instruirea se concentrează pe abordarea nevoilor de formare ale ofițerilor de penitenciare;
- Domeniul 5: Tratamentul penitenciar, reabilitarea, sănătatea și programele - în cazul în care formarea se concentrează pe calificarea adjuncților și tehnicienilor seniori cu privire la tratamentul penitenciar, aplicarea instrumentelor și metodologiilor de evaluare a riscurilor în setările penitenciare;
- Domeniul 6: Criminologie și Drept - unde formarea se concentrează pe promovarea unei oferte de formare cu profil academic, cu două obiective principale: 1) abordarea nevoilor de dezvoltare și actualizare a cunoștințelor în domeniul juridic și criminologic; 2) diseminarea și promovarea schimbului de cunoștințe și experiențe care rezultă din parcursul academic sau de cercetare;
- Domeniul 7: Administrarea și gestionarea resurselor umane și financiare - unde formarea se concentrează pe administrația publică, managementul personalului, ocuparea forței de muncă în sectorul public și dezvoltarea personală;
- Domeniul 8: ITC și sisteme de comunicații - unde instruirea se concentrează pe abordarea nevoilor privind automatizarea informațiilor de către utilizatori;
- Zona 9: Formarea inițială și admiterea - unde formarea se concentrează pe două cursuri scurte pentru noii ofițeri de probațiune și un curs de formare inițială pentru ofițerii de penitenciare.

În plus, și o dată la doi ani, are loc o evaluare obligatorie, incluzând atât managerii de penitenciare, cât și personalul, utilizând sistemul integrat de management și evaluare a performanței în administrația publică (SIADAP). Această evaluare cuprinde următoarele elemente: 1) calificările academice și profesionale; 2) Experiența profesională; 3)

Valorificarea curriculară; 4) Exercițarea funcțiilor de conducere/coordonării sau a altor funcții sau funcții sau a interesului public recunoscut sau a interesului social relevant (Legea nr. 66-B/2007). Această evaluare se conectează la obiectivele definite privind planul de activitate al serviciilor penitenciare și de probațiune portugheze, care este dezvoltat în fiecare an. Astfel, SIADAP permite personalului penitenciarului să identifice principalele obiective pentru rolul / funcțiile lor, permițând dezvoltarea lor pe baza rezultatelor obținute. Prin urmare, există un stimulent pentru progresul profesional, chiar dacă numai în ceea ce privește obiectivele.

Italia

Educație: Recrutarea tuturor nivelurilor personalului Poliției Penitenciare se face prin concursuri publice. Pentru a accesa postul de "agent" este necesar să se aibă o calificare de absolvire a liceului; concursul public se bazează pe evaluarea nivelului de cunoștințe generale. Tot personalul care trece de concursul public este supus unor teste medicale pentru evaluarea aptitudinilor fizice. Aceste examinări se efectuează într-un anumit Centru al Administrației Penitenciare.

Instruire: Direcția Generală de Formare asigură uniformitatea proceselor de formare a personalului nu numai pentru personalul din penitenciare, ci și pentru personalul serviciului de probațiune atât pentru adulți, cât și pentru minori. Structura direcției generale menționate anterior este reglementată printr-un decret ministerial recent (2 martie 2016) care atribuie birourilor II, III și IV ale respectivei direcții generale diferitele aspecte ale formării, pentru a asigura, pe de o parte, o formare specifică în funcție de sectoarele specifice și, pe de altă parte, pentru a asigura uniformitatea sistemului de executare penală.

Birourile II și III sunt responsabile de formarea de bază/inițială și de formarea specializată și continuă. Beneficiarii acestei formări sunt personalul executiv și de conducere (directori, guvernatori de penitenciare, funcționari) și alți membri ai personalului (educatori, asistenți sociali ai Ministerului Justiției, ofițeri de probațiune, psihologi, contabili, grefieri etc.).

a) Formare de bază/inițială:

Are rolul de a introduce personalul nou recrutat în cadrul organizației penitenciare, precum și la punerea în aplicare a cunoștințelor, competențelor și abilităților lor de specialitate (în ceea ce privește rolul lor profesional și aplicarea specifică a acestuia în contextul penitenciar) în vederea îndeplinirii funcțiilor lor într-un mod corect, eficient și de calitate.

Structura cursurilor pentru personalul nou recrutat prevede alternanța activităților din clasă și a formării la locul de muncă. Aceste două tipuri de activități sunt strâns legate între ele și se doresc a fi un continuum de formare.

Metodologiile de formare utilizate sunt:

- Metode tradiționale (lecții frontale, conferințe etc. - utilizate mai ales în modulele privind contextul organizațional);
- Metode inovatoare (studii de caz, jocuri de rol, workshop-uri etc., utilizate mai ales în module speciale).

În general, principalele teme abordate în cadrul acestor cursuri se referă la subiectele:

- Lege, regulamente: Legea penitenciarelor, reforma administrației publice, probațiune și executare penală în Europa, anticorupție și transparență administrativă etc.;
- Psiho-sociale, pedagogie, contabilitate de stat și contabilitate penitenciară, științe organizaționale (de exemplu, management).

-

b) Formare de specialitate/continuă:

Scopul acestor cursuri variază în funcție de tipul de cunoștințe, competențe și abilități pe care Administrația Penitenciarului intenționează să le schimbe, să le îmbunătățească și să le dezvolte, după identificarea nevoilor de formare.

Obiectivele cursurilor menționate sunt identificate ca urmare a modificărilor normative în domeniul executării penale (de exemplu, curs de formare privind probațiunea în timpul/înainte de proces - "messa alla prova" - pentru personalul serviciului de probațiune) sau în regulamentul administrației publice (de exemplu, curs de formare privind codul anticorupție, licitațiile publice etc).

c) Instruirea personalului poliției penitenciare (Biroul IV)

Statutul de ofițer corecțional: Polițiștii de penitenciar sunt funcționari publici care în mod tradițional proveneau din medii militare sau polițienești. La 1 ianuarie 2017, selecțiile publice au fost recent deschise cetățenilor civili și o cotă de 40% din posturile disponibile au început să le fie alocate acestora. Cerințele psiho-fizice au fost aceleași stabilite prin Decretul președintelui Republicii Italiene n. 904, care a intrat în vigoare în 1983. Decretul legislativ nr.165 din 2001 stabilește care sunt administrațiile publice (art. 1) și identifica: i) funcționarii publici, care sunt reglementați de legislația muncii private (art. 2) și ii) salariații publici al căror statut nu a fost privatizat (art. 3).

Prezentare generală a evoluției politicilor de orientare în carieră: Regulamentul de organizare a sistemului de executare a pedepselor în comunitate și de probațiune, recent mutat sub competența Departamentului de Justiție juvenilă și probațiune a făcut necesară reformularea unei căi omogene comune de formare, pentru educatori, asistenți sociali, personal de poliție administrativ și penitenciar, în cadrul unei singure Direcții Generale de Formare din cadrul Departamentului administrația penitenciarelor, care a inclus, pe lângă formarea școlilor care lucrează în prezent în teritoriu, activitățile de formare inițială și formarea continuă și specializată a personalului poliției administrative și penitenciare. Acest lucru este foarte important având în vedere reforma menționată mai sus, care a inclus serviciile sociale pentru adulți (birourile de probațiune) și personalul acestora, angajat de Departamentul de Justiție juvenilă și probațiune, cu o necesitate în consecință de a crea cursuri de formare ad-hoc.

Danemarca

Educație: În conformitate cu politica din Danemarca, un ofițer corecțional de bază (CO) ar trebui să fie educat la nivelul certificatului de absolvire a liceului.

Formare: Centrul de formare a personalului din cadrul Serviciului danez de penitenciare și de probațiune îndeplinește următoarele sarcini:

- Formarea de bază a ofițerilor de penitenciare
- Formare suplimentară și formare în management, după cum este necesar

Educarea ca ofițeri corecționali durează în total trei ani și se ridică la 180 (3 x 60) puncte ECTS. În acești trei ani, educația alternează între o perioadă de timp la Centrul de Formare a Serviciului de Probațiune și Penitenciare din Birkerød, unde elevii urmează cursuri de teorie și formare și o perioadă de ucenicie într-o închisoare, unde studenții iau parte la rutina zilnică de lucru ca ofițeri corecționali. Primul an în care studenții petrec primele 21/2 luni la Centrul de formare, precum și restul de 91/2 luni ca ucenici la o închisoare, inclusiv patru săptămâni de introducere și de formare profesională. În al doilea an, studenții petrec primele 2 luni la Centrul de Formare și apoi 10 luni ca ucenici într-o închisoare. În al treilea an, care este și ultimul, studenții petrec primele 3 luni la centrul de formare, iar restul de 9 luni ca ucenici într-o închisoare. Pe parcursul acestor trei ani, studenții sunt angajați ca ofițeri și incluși în evaluare cu garanția de ocuparea forței de muncă în cazul în care își termină și își absolv studiile.

Există multiple moduri de admitere, dar cerințele de admitere la educație ca ofițeri de corecție echivală cu certificatul general de învățământ secundar sau un certificat de competențe de la VUC daneză (Adult Education Centre).

În cazul în care candidatul îndeplinește cerințele, trebuie trimisă o cerere și se efectuează o examinare amănunțită a solicitanților. Candidații potriviți sunt invitați să participe la o serie de teste atunci când Serviciul danez de penitenciare și de probațiune este lipsit de personal. În primul rând, solicitanții trebuie să treacă testul psihic urmat de un test de personalitate și un test de îngrijire. Dacă aceste teste sunt trecute, are loc un interviu personal. Interviul oferă recrutatorilor informații cu privire la abilități personale și profesionale ale solicitanților"

Fiecare dintre cele trei perioade la Centrului de formare constă în 5 teme diferite:

- 1) "etică și profesionalism", 12 % din întreaga educație,
- 2) "Clienți și instituții din cadrul Serviciului danez de penitenciare și de probațiune", 13 % din întreaga educație,
- 3) "Schimbare, sprijin și motivație", 12 % din întreaga educație,
- 4) "Legislație, norme și proceduri", 7 % din întreaga educație,
- 5) "Soluționarea conflictelor, controlul și siguranța", 31 % din întreaga educație.

Restul de 25 % constă în interviuri pentru studenți, teme individuale, îndrumare, examene etc.

Statutul de ofițer corecțional: directorii generali danezi sunt funcționari publici și intră sub incidența Legii daneze privind funcționarii publici.

Prezentare generală a evoluției politicilor de orientare în carieră: Serviciul danez de penitenciare și de probațiune a dezvoltat diverse campanii publicitare de recrutare. Aceste campanii constau în publicitate în ziare și publicitate online pe calculator și dispozitive mobile. Pentru a ajunge la cât mai multe persoane, folosim și social media. Ei colaborează cu alte locuri de muncă guvernamentale și private dacă trec prin perioade cu multe concedieri, de exemplu Royal Mail. În plus, organizăm 'Ziua porților deschise' în diverse instituții și participăm și la târguri de locuri de muncă.

Motivația principală pentru angajați este de a fi o organizație cu o bază de valori puternică, ca parte a tuturor practicilor. În plus, angajații sunt motivați de liderii actuali care cunosc și oferă soluții la îndatoriri. La momentul scrierii - și datorită în parte instruirii de trei ani necesare - Serviciul Penitenciar din Danemarca avea un număr foarte mic de personal, ceea ce a dus la suspendarea sau scoaterea de pe lista de priorități a multor practici

obișnuite de dezvoltare a carierei pentru moment. Aceste practici includ evaluările anuale ale performanței și alte tipuri de reuniuni de evaluare a carierei. Revizuirea anuală a performanței este principalul instrument pe care un gardian îl poate folosi pentru a-și avansa cariera și pentru a-și înrola superiorul în demers.



Figura 2 Ofițer corecțional la închisoarea Bremen, Germania (c) Buder Photographie

POLITICI ȘI PRACTICI

Rezultatele cercetărilor partenerilor privind politicile și practicile naționale

Această secțiune înglobează cercetările partenerilor cu privire la:

- Studii de caz asupra partenerilor de practică promițători colectate la nivel național sau european;
- Proiecte relevante pentru cariera în penitenciare, sectorul justiției și practica transferabilă din alte domenii ale funcției publice și din domenii mai largi de ocupare a forței de muncă;
- Manuale sau alte resurse pentru standarde sau pentru materiale de formare și învățare
- Exemple de orientare în carieră on-line, auto-evaluare în carieră și luarea deciziilor în orice carieră prin jocuri (gamificare)
- Materiale de instruire sau instrumente care pot fi utilizate în instrumentul tehnic / site-ul web

NAȚIONAL

Strategia Națională pentru Învățarea pe Tot Parcursul Vieții: România

STRATEGIA NAȚIONALĂ DE ÎNVĂȚARE PE TOT PARCURSUL VIEȚII-2015-2020 (STRATEGIA NAȚIONALĂ DE ÎNVĂȚARE PE TOT PARCURSUL VIEȚII 2015 -2020) HG nr.418 / 2015 Strategia prezintă în primul rând analiza contextuală privind educația și formarea, învățarea pe tot parcursul vieții în Uniunea Europeană și învățarea pe tot parcursul vieții în România (inclusiv cadrul legislativ, instituțiile implicate). În urma acestei analize, strategia de stabilire a: -viziunii și obiectivelor strategice, dezvoltarea unui sistem de învățare pe tot parcursul vieții în România, stabilirea priorităților pentru prioritățile pentru perioada 2015-2020.Oferta de strategie și analizele SWOT despre învățarea pe tot parcursul vieții și rezultatele acestor analize pot oferi punctele forte și punctele slabe. În capitolul I, sunt oferite câteva informații cu privire la potențialele deficiențe ale învățării pe tot parcursul vieții în România.

Ghidul angajatului: Orientare si integrare: Romania

Ghidul angajatului într-o funcție publică: Orientare și integrare a fost elaborat în cadrul proiectului *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. Ghidul a fost elaborat ca modul al cursului de formare "Managementul resurselor umane".

Scopul acestui ghid este de a asigura integrarea corectă a noului angajat în instituție. Practica orientării este concepută astfel încât noul angajat să cunoască aspectele generale ale organizației și funcțiilor acesteia, misiunea organizației și modul în care activitățile sale aduc beneficii grupului țintă. Scopul general al acestei practici este de a sprijini, de a crește eficiența, eficacitatea și satisfacția la locul de muncă.

Orientarea și integrarea noului angajat presupune familiarizarea cu:

- scopurile și politicile organizației/instituției
- structura organizației
- standarde, norme, legi scrise și nescrise
- resursele disponibile în organizație

Ghidul conține șabloane relevante, cum ar fi o nouă listă de verificare a angajaților, un plan de integrare pentru prima zi de lucru și un șablon pentru a colecta feedback de la personalul nou.

Îmbunătățirea serviciilor de aplicare a legii în penitenciare (Ipa Prisons Project), Turcia

Scopul general al acestui proiect, derulat în perioada 2012-2014, a fost de a aduce sistemul penitenciar din Turcia complet în conformitate cu standardele internaționale și europene ale penitenciarelor. Mai precis, aceasta a însemnat producerea de servicii de aplicare a legii bine definite, standardizate și structurate, inclusiv un sistem complet funcțional pentru a asigura reabilitarea, tratamentul și reintegrarea cu succes a deținuților care provin din medii criminologice diferite. Proiectul și-a propus, de asemenea, să aducă performanța personalului din penitenciare în conformitate cu standardele europene.

În cadrul proiectului, au fost create fișe de post și documente de standarde profesionale pentru 17 roluri diferite în penitenciare. Instituțiile au fost dezvoltate pentru a crea și livra programe de formare pentru standardele de funcționare și programe de formare pentru personalul care lucrează cu diferite grupuri criminologice. Fișele postului și documentele de standarde profesionale au fost întocmite după revizuirea abilităților și competențelor necesare rolului.

În documentele de standarde profesionale, fiecare rol (cum ar fi guvernator, ofițer, ofițer șef, ofițer de administrare, medic. etc.) are o fișă a postului separată, informații generale despre locul de muncă, îndatoririle și responsabilitățile, precum și trimiteri la statute și regulamente.

Locuri de muncă în Închisoare și Probațiune: Portalul Ministerului ocupării forței de muncă în Justiție din Anglia și Țara Galilor

Acest portal online permite solicitanților să caute și să aplice online pentru o gamă largă de locuri de muncă în sfera justiției penale, indiferent dacă sunt pentru debutanți sau următoarea etapă a parcursului și dezvoltării carierei. Aceasta include profilul de succes al ofițerului de corecție care acoperă diferitele elemente pe care candidații vor trebui să le demonstreze pentru a ne arăta că vor face un ofițer corector de succes.

[Link către Locuri de muncă în Închisoare și Probațiune](#)

Este rolul de ofițer de penitenciar potrivit pentru tine? Instrumentul de recrutare online al Ministerului Justiției din Anglia și Țara Galilor

Recrutarea ofițerilor de închisoare din Anglia și Țara Galilor începe online, cu un instrument pentru a verifica dacă solicitanții au abilitățile de bază de calcul și trăsăturile de comportament dorite de la un ofițer de închisoare. Instrumentul a fost extins recent pentru a analiza, de asemenea, personalitatea, punctele forte și preferințele candidatului și pentru a oferi candidaților o mai bună înțelegere a așteptărilor pentru rol. Candidații primesc feedback cu privire la fiecare dintre nivelurile testului, iar dacă îndeplinesc standardele minime de angajare, candidatul va fi invitat la Centrul de Evaluare și Recrutare (ARC), pentru a finaliza etapa finală de selecție.

[Link către Prison Officer Online Recruitment Tool](#)

Orientări naționale pentru o securitate dinamică: Italia

Ministerul italian al Justiției include instruire și consiliere în carieră în buna funcționare organizatorică a institutului penitenciar în acest ghid pentru personalul penitenciar privind trecerea la supravegherea dinamică. Acest ghid acoperă cerințele organizaționale și gestionarea zonei de securitate, permițând ofițerilor de corecție să treacă de la control la cunoaștere și să simtă efectele în viața de zi cu zi a închisorii („La via del cambiamento attraverso un modo d'essere diverso. La sorveglianza dinamica,” n.d.) .

[Link către Ghidul național în limba italiană pentru securitatea dinamică](#)

[Link către UNODC Manualul de limbă engleză privind securitatea dinamică și informații penitenciare](#)

De ce pleacă ofițerii stagiaari fără a se califica? Sondajul grupului de lucru al sindicatului ofițerilor de închisori danezi

În martie 2020, serviciul penitenciar danez avea un deficit de aproximativ 600 de ofițeri de penitenciare. Recrutarea a fost dificilă, stagiarilor ofițerilor de penitenciare au avut o rată de abandon de 30%, iar aproximativ 1000 de angajați calificați au decis să plece sau să se retragă din serviciu în ultimii 5 ani. Condițiile de muncă covid-19 au exacerbă un sistem deja forțat la maximum. Sindicatul ofițerilor danezi de penitenciare a format un grup de lucru care se va întruni în mod regulat și care a prezentat recent 10 propuneri serviciului penitenciar pentru a întări educația ofițerilor de penitenciare:

1. Salarii mai bune în timpul formării profesionale: Faceți ca educația ofițerului de penitenciar să fie echivalentă cu plata unui stagiu de formare profesională.
2. Eliminați formarea VFU (companie educațională privată) sau creșteți semnificativ calitatea: O companie privată oferă sesiuni de clasă concepute pentru a consolida învățarea, dar de prea multe ori sesiunile au fost anulate sau tutorii au fost nepregătiți, scăzând motivația stagiarelor.
3. Lăsați studentul să înceapă stagiile de practică înainte de a începe pregătirea de bază: Rata abandonului școlar este cea mai mare la început din cauza cunoștințelor limitate despre locul de muncă.
4. Consolidarea sprijinului acordat de stagiarii ofițerilor: Creșterea numărului de supraveghetori de stagiu.
5. Introducerea unui plafon pentru numărul de studenți la instituția EAC: Distribuirea studenților în mai multe instituții - de asemenea, centre de detenție mai mari.
6. Studenții trebuie să fie instruiți de ofițeri de închisoare cu experiență: Este important ca studenții să aibă un mentor cu experiență de la care să învețe.
7. Educația de bază trebuie să fie orientată mai practic: Este nevoie mai multă practică a sarcinilor de zi cu zi.
8. Școlile Serviciului Danez al Penitenciarelor și Probațiunii sunt situate în locurile potrivite? Mulți elevi au considerat locația școlilor o provocare.
9. Centralizați angajarea stagiarelor ofițeri de penitenciare: Recrutarea trebuie să se bazeze pe nevoi.
10. Implicarea reprezentanților sindicatului în cursurile de formare a studenților: Reprezentanții doresc să își asume responsabilitatea angajării studenților potriviți.

POLITICA EUROPEANĂ

Linii directoare ale Consiliului Europei privind recrutarea, selectarea, educarea, formarea și dezvoltarea profesională a personalului penitenciar și de probațiune

În conformitate cu Linii directoare ale Consiliului Europei privind recrutarea, selecția, educația, formarea și dezvoltarea profesională a personalului penitenciarelor, următoarele ar trebui luate în considerare de la administrațiile naționale ale penitenciarelor, pentru a garanta o dezvoltare profesională solidă pentru ofițerii corecționali.

a) Ar trebui dezvoltat un sistem transparent de evaluare anuală a performanțelor tuturor membrilor personalului, care să permită avansarea în carieră și dezvoltarea profesională a acestora. Personalul care efectuează evaluări ar trebui să fie instruit în consecință, pentru a asigura un sistem de evaluare echitabil.

b) Evaluarea trebuie să indice nevoile de formare la nivel individual și la nivel de serviciu, după caz.

c) Serviciile penitenciare și agențiile de probațiune ar trebui să ofere oportunități regulate de formare pentru îmbunătățirea performanței profesionale și pentru dezvoltarea carierei, după caz.

d) Ar trebui să existe cadre pentru a facilita dezvoltarea profesională avansată, în special prin dezvoltarea capacităților de conducere și de management care să permită progresul în carieră către managementul mijlociu și superior. Acest lucru nu ar trebui să împiedice sistemele avansate de intrare în gradele de conducere.

e) Dezvoltarea profesională nu trebuie să se concentreze doar pe cadrele de promovare. Alte forme de recunoaștere a competenței ar trebui căutate și utilizate, după caz.

f) Salariile și condițiile de serviciu trebuie să fie proporționale cu aptitudinile și responsabilitățile personalului. Condițiile financiare, de angajare și programul de lucru ar trebui să fie reglementate prin lege și ar trebui să permită recrutarea și păstrarea personalului de bună calitate, permițându-le să își îndeplinească sarcinile în mod eficace și uman și să își dezvolte gradul de conștientizare cu privire la importanța muncii lor pentru

societate. Ar trebui să se prevadă sprijin și supravegherea personalului care să îi asiste în rolul lor.

g) Ar trebui încurajate activitățile eficace în cadrul și între serviciile penitenciare și agențiile de probațiune, să se încurajeze munca în comun, acordurile de locuință comuă și detașările de personal în scopuri de formare sau de muncă. Astfel de acorduri ar trebui să aibă loc numai cu consimțământul persoanelor în cauză și nu ar trebui să determine nicio modificare a statutului lor profesional sau a salariului. De asemenea, ar trebui avute în vedere dispoziții privind detașările internaționale pentru promovarea învățării transfrontaliere.

[Link către Liniile directoare ale Consiliului Europei privind recrutarea, selectarea, educarea, formarea și dezvoltarea profesională a personalului penitenciar și de probațiune](#)

Dezvoltarea politicii de orientare pe tot parcursul vieții: Un set european de resurse

În 2012, ELGPN Tools a lansat o resursă de tip kit, concepută pentru a ajuta legiuitorii și alte părți interesate să revizuiască dispozițiile existente de orientare pe tot parcursul vieții în țara sau regiunea lor și să identifice problemele care necesită atenție și lacunele care trebuie completate, bazându-se pe practicile din alte țări europene. "Orientarea pe tot parcursul vieții" este o expresie utilizată pentru a acoperi toate activitățile concepute pentru a ajuta indivizii, în orice moment al vieții lor, să facă alegeri educaționale, de formare, ocupaționale și să-și gestioneze cariera.

[Link către dezvoltarea politicii de orientare pe tot parcursul vieții: un set european de resurse](#)

Rapoartele ReferNet privind formarea educațională profesională în Europa

EFP (Educație și formare profesională) în Europa descrie structura fiecărui sistem EFP național din Uniunea Europeană cu o perspectivă de învățare pe tot parcursul vieții și prezintă o imagine cuprinzătoare unui public mai larg. De exemplu, ediția din Portugalia a structurii orientării și consilierii în carieră, oferită de profesioniști din școli, serviciile publice de ocupare a forței de muncă (IEFP) și centrele Qualifica (ANQEP). IEFP are o rețea de birouri de integrare profesională (Gabinetes de inserção profissional - GIP) susținută de organizații non-profit publice și private. IEFP rulează, de asemenea, ghidul online Vi@s. Această platformă - recunoscută ca o bună practică în acest domeniu, oferă informații și

permite utilizatorilor să interacționeze, contribuind la gestionarea carierei utilizatorilor și reducând la minimum constrângerile geografice, fizice sau de timp. În cele din urmă, centrele Qualifica (70 de ani) au fost lansate în 2016 cu orientare în carieră ca una dintre o serie de inițiative de consiliere, orientare și calificare a adulților către și la locul de muncă ("DGERT(2019). CEDEFOP Educație și formare profesională în Europa - Portugalia", n.d.) .

Toate rapoartele de țară ale Uniunii Europene sunt disponibile ("Refernet / VET in Europe Reports", n.d.) .

[Link către Rapoartele europene privind EFP ReferNet în funcție de țară](#)

PROJECT-Correctional: România

PROIECT: Corecția este finanțată prin Programul Justiție, în cadrul Mecanismului Financiar Norvegian (MFN) 2014-2021. Coordonatorul proiectului este Administrația Națională a Penitenciarelor, iar consorțiul de proiect include șase instituții din România și cinci din Norvegia.

Obiectivul general al proiectului este de a îmbunătăți capacitatea sistemelor corecționale (penitenciare și de probațiune) de a oferi servicii de reintegrare persoanelor condamnate (deținuți, foști deținuți și persoane aflate sub supravegherea serviciilor de probațiune), prin implementarea principiului norvegian al "fără sincope" (fără întrerupere) și prin investiții în dezvoltarea capitalului uman.

Contact: ANP, România

INTERNAȚIONAL

Manualul UNODC pentru Conducătorii de Închisori

Seria de manuale pentru justiție penală a Oficiului Națiunilor Unite pentru Droguri și Criminalitate (UNODC) este un instrument de formare de bază și un curriculum pentru managerii de penitenciare pe baza standardelor și normelor internaționale. Manualul recunoaște provocările de resurse umane ale managementului penitenciarelor, atât cu o dimensiune organizațională, cât și una individuală. Ei încurajează "Promovarea și alte recompense: Este important să implementați un sistem de avansare pentru a încuraja dezvoltarea angajaților și pentru a oferi o carieră în acest serviciu. " (Chin et al., 2010)

[Link către Manualul UNODC în limba engleză pentru conducătorii de închisori](#)

Blueprint for Life / Work Design

"Blueprint" este un cadru comun de competențe de dezvoltare a carierei pe care studenții și adulții de oriunde trebuie să le stăpânească pentru a avea succes și a se bizui pe forțele proprii în planificarea și gestionarea carierei lor pe o piață a muncii în schimbare rapidă, bazată pe cunoaștere. O resursă practică concepută pentru profesioniștii din domeniul dezvoltării carierei, educatori, formatori, cercetători și profesioniști în resurse umane, Blueprint a apărut dintr-un proiect de parteneriat al Centrului Național de Viață / Muncă din Canada, Al Dezvoltării Resurselor Umane din Canada și al Parteneriatului pentru informarea carierei din Canada, iar acum a fost adaptat la nivel internațional. (Jarvis și Richardt, n.r.)

[Link către Blueprint4life.ca](http://Blueprint4life.ca)

Orientări privind recrutarea, selecția, educația, formarea și dezvoltarea profesională a personalului din penitenciare și de probațiune

Orientările au fost elaborate ca urmare a celei de a 22-a Conferințe a directorilor de servicii penitenciare și de probațiune din cadrul Consiliului Europei (Norvegia, iunie 2017) și adoptate în 2019. Orientările au avut ca scop sprijinirea celor 47 de state membre în ceea ce privește îmbunătățirea recrutării, educației, formării și dezvoltării profesionale a personalului din penitenciare și de probațiune. Orientările au fost elaborate ca o modalitate de a face schimb de bune practici, ținând seama de diversitatea criteriilor utilizate până în prezent în diferite țări.

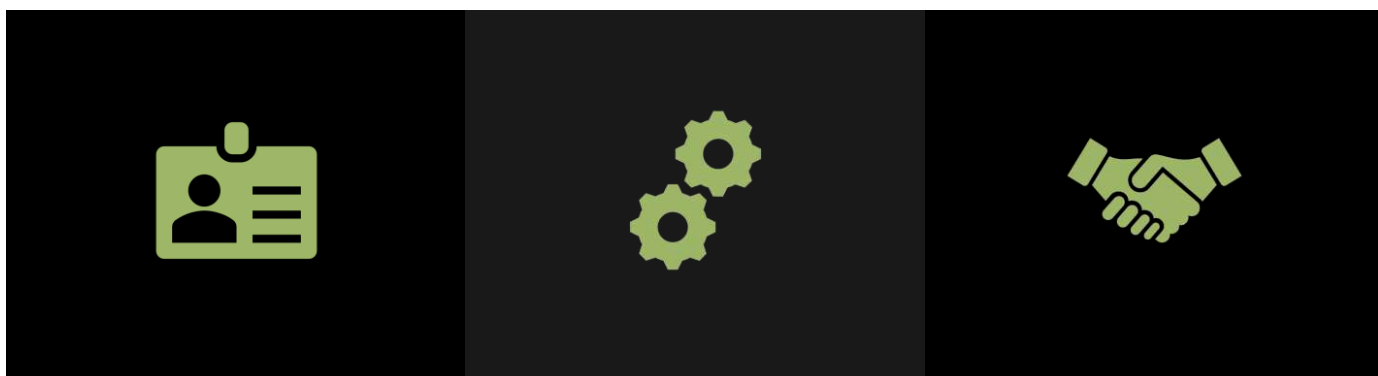
[Orientări privind recrutarea, selecția, educația, formarea și dezvoltarea profesională a personalului din penitenciare și de probațiune, Consiliul Europei](#)

***"Cel mai bun mod de a păstra un angajat este prin îmbogățire și responsabilizare. Dacă un angajat este provocat și mulțumit în cadrul rolului său, există o probabilitate mai mare ca acesta să lucreze în direcția obiectivelor organizaționale. Este recomandat să se ofere salarii competitive, autonomie, formare și dezvoltare suficiente și oportunități de avansare. "* (Chin et al., 2010)**

CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

Provocări și oportunități pentru orientarea în cariera corecțională

Problemele sunt ponderate în funcție de frecvența și corelațiile identificate între politici, practică și cercetare, precum și între diferitele domenii disciplinare investigate.



Tendențe și modele

- Schimbarea practicilor și politicilor organizaționale de consiliere în carieră de la reactiv la proactiv.
- O înțelegere a modului în care managerii de linie sprijină creșterea angajaților și identifică nevoile de formare, precum și avantajele reținerii personalului pentru companii.
- O potrivire mai strânsă între obiectivele și tacticile de detenție și reabilitare pentru angajarea, reținerea și dezvoltarea profesioniștilor
- Mai multe dovezi și recunoaștere a avantajelor consilierii în carieră în creșterea reținerii angajaților și reducerea stresului și a zilelor de boală.
- Strategii specializate care iau în considerare nevoile unui ofițer de corecție în acea etapă specială a carierei sale.

Teme

- O înțelegere îmbunătățită la fiecare nivel a modului în care orientarea în carieră aduce beneficii individuale, organizaționale și sociale.
- Evaluarea metodelor existente și a celor nou apărute de a furniza dovezi. Învățarea din domenii similare.

Discuție și provocare

- Nu există suficiente date pentru a afirma definitiv ceea ce funcționează în termeni de retenție a CO.
- Cum să implementezi eficient structurile și activitățile de HR în mediul corecțional închis, adesea supraîncărcat?

→ Relațiile umane modelează reforma corecțională, iar personalul în uniformă joacă un rol esențial în progres și dezvoltare.

→

Acord și oportunitate

→ Oportunitate pentru administrațiile penitenciare și închisorile individuale de a învăța din domeniul dezvoltat al politicii și practicii de orientare în carieră.

→ Oportunitate de a implica CO în furnizarea de informații pentru schimbare și îmbunătățire, precum și în revizuirea misiunii de reabilitare a închisorilor ".

Practicienii în orientarea în carieră au avut tendința de a presupune că protejează binele public împotriva mașinațiunilor politice ale factorilor de decizie politică. Decidenții politici au avut tendința să creadă că o protejează împotriva interesului sectorial al practicienilor. Dacă ambele părți ar putea recunoaște și respecta terenul lor comun, acest lucru ar putea oferi o bază mai puternică pentru colaborarea, ceea ce ar produce, la rândul său, o elaborare mai eficientă a politicilor. " (Watts, 2008)

→ Care sunt pașii următori ai administrațiilor penitenciare naționale în orientarea în carieră?

→

Unde sunt lacunele?

→ Găsiți punctele de interfață umană în sistem unde consilierea în carieră și accesul la dezvoltare profesională pot fi furnizate cu cel mai mare succes.

→ Managementul și conducerea ar trebui să primească instruire despre de ce și cum să ofere asistență în carieră.

→ Examinați furnizarea în lumina obiectivelor instituționale. În ce mod ar putea reglementările actuale să încurajeze mai bine o carieră care promovează reforma penitenciară în curs de desfășurare?

→ Reforma este deja în desfășurare: includerea oficială a responsabilităților de reabilitare care sunt o necesitate a acestei funcții trebuie să se reflecte în fișele postului, recrutarea, formarea fundamentală și dezvoltarea profesională a lucrătorilor în uniformă.

ANEXELE

- Anexa 1: Corrections Careers - Ghid de cercetare sistematică a literaturii de specialitate
- Anexa 2: Lista legislației și a politicii relevante, pe țări

REFERINȚE

- Baudino, M., 2014. La polizia penitenziaria tra sovraccarico carcerario e burnout: il dibattito interno 16.
- Bimrose, J., 2019. Ghid pentru fete și femei, în: 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. Cum ne modelează alți oameni cariera: O tipologie desprinsă din narațiunile de carieră. *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. Manual pentru liderii închisorilor: un instrument de formare de bază și curriculum pentru managerii de penitenciare pe baza standardelor și normelor internaționale. Organizația Națiunilor Unite, New York.
- Crewe, B., Liebling, A., 2015. Guvernatorii guvernatorilor 3-10.
- Dial, K.C., Downey, R.A., Goodlin, W.E., 2010. Locul de muncă în comun: Impactul de generație și de gen asupra stresului de muncă în închisoare. *J. Crim. Justiție* 38, 609-615. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2010.04.033>
- Gene Bonham Jr., R.C., 2007. Strategii pentru păstrarea angajaților în corecții. *Corect. Compend.* 32, 7-11, 28.
- Marea Britanie, Ministerul Justiției, 2016. Prison de siguranță și de reformă. *HMPPS_Business_Plan_2018-19.pdf*, n.d.
- Jarvis, P., Richardt, J., n.d. Blueprint pentru viață / modele de lucru 8.
- Julia Braggins, Jenny Talbot, 2006. *Wings of Learning: rolul ofițerului de penitenciare în sprijinirea educației deținuților*, Centrul pentru Studii privind Criminalitatea și Justiția.
- 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. Testarea unui model de gen de satisfacție la locul de muncă și stres la locul de muncă în rândul ofițerilor corecționali. *J. Crimă Justiție* 40, 188-203. <https://doi.org/10.1080/0735648X.2015.1074092>
- Liebling, A., Price, D., Shefer, G., 2010. *Ofițerul închisorii*. Routledge.
- Mereuta, C., 2018. Importanța consilierii profesionale și a orientării în carieră în facultățile tehnice 4.
- Musset, P., Kurekova, L.M., 2018. Elaborarea acesteia: Orientare în carieră și implicarea angajatorilor. <https://doi.org/10.1787/51c9d18d-en>
- Parsons, P.D., Walsh, K., 2019. Sprijin pentru ocuparea forței de muncă pentru peste 50 de ani: Analiza rapidă a dovezilor 76.
- Perera, H.N., Athanasou, J.A., 2019. Introducere: Un manual internațional de orientare în carieră, în: 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 [Document WWW], n.d. . BIBB - VET Eur. Rep. URL https://www.refernet.de/en/refernet_68662.php (accesat la 4.2.20).
- Roseira, A.P., 2014. Do carcereiro ao guarda prisional: (re)configurações sociais de uma profissão. *Configurare. Rev Sociol.* 69-78. <https://doi.org/10.4000/configuracoes.2403>
- Russo, J., Woods, D., Drake, G.B., Jackson, B.A., 2018. Construirea unei forțe de muncă corecționale de înaltă calitate: identificarea provocărilor și nevoilor [Document

- WWW]. URL-ul https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR2386.html (accesat la 4.2.20).
- Schaufeli, W.B., Peeters, M.C.W., 2000. Stresul la locul de muncă și epuizarea în rândul ofițerilor corecționali: O recenzie de literatură. *Int. J. Stress Manag.* 7, 19-48. <https://doi.org/10.1023/A:1009514731657>
- Sultana, R.G., Watts, A.G., 2005. Orientarea în carieră în cadrul serviciilor publice europene de ocupare a forței de muncă: tendințe și provocări (raport). Direcția Generală Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Egalitate de Șanse. Baza de dovezi privind orientarea pe tot parcursul vieții Un ghid pentru principalele constatări pentru politici și practici eficiente, n.d.
- Vuorinen, R., Watts, A.G., European Lifelong Guidance Policy Network, 2012. Dezvoltarea politicii de orientare pe tot parcursul vieții: un set european de resurse. Rețeaua europeană pentru politica pe tot parcursul vieții, 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. Infractor Ther. Comp. Criminol.* 62, 4528-4544. <https://doi.org/10.1177/0306624X18778452>
- Watts, A.G., 2008. Orientare în carieră și politici publice, în: Athanasou, J.A., Van Esbroeck, R. (Eds.), *International Handbook of Career Guidance*. Springer Olanda, Dordrecht, pp. 341-353. https://doi.org/10.1007/978-1-4020-6230-8_17
- Watts, A.G., Sultana, R.G., 2004. Politici de orientare în carieră în 37 de țări: contraste și teme comune. *Int. J. Educ. Vocat. Guid.* 4, 105-122. <https://doi.org/10.1007/s10775-005-1025-y>
- Whiston, S.C., Brecheisen, B.K., 2002. Evaluarea eficacității programelor de dezvoltare a carierei adulților. *Adult Cariera Dev. Concepte Probleme Pract.* 367-384.
- Whiston, S.C., Mitts, N.G., Li, Y., 2019. Evaluarea programelor de orientare în carieră, în: 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

ANEXA 1: Orientări privind literatura de specialitate

Corrections Careers - Orientări cu privire la culegerea sistematică de informații pentru WP2 Punctul de control al părților interesate și documentul privind situația curentă

European Career Counselling Guidelines for Staff Working in Criminal Correctional Justice System - CCJ4C - No. 12883-EPP-1-2019-1-RO-EPPKA3-PI-FORWARD, financed by ERASMUS + programme.

Conținut

Ghidul privind colectarea de informații **Eroare! Marcaj în document nedefinit.**54 **Eroare! Marcaj în document nedefinit.**

Pentru wp2 stakeholder checkpoint and current situation Paper 5854 58

Introducere 5854 58

Ce ar trebui să includeți? 5955 59

Procedura 5955 59

Cronologia colectării de informații 6157 61

Anexa 1 **Eroare! Marcaj în document nedefinit.**Fehler! Textmarke nicht definiert.
Eroare! Marcaj în document nedefinit.

Anexa 2 **Eroare! Marcaj în document nedefinit.**Fehler! Textmarke nicht definiert.
Eroare! Marcaj în document nedefinit.

Introducere

Pentru a sprijini primul punct de control al părților interesate CCJ4Careers și pentru a elabora documentul privind situația actuală, toți partenerii vor căuta politici de orientare în carieră, literatură, rapoarte, proiecte și informații pe măsură ce informează parteneriatul nostru cu privire la practica directă sau transferabilă.

Scopul acestei revizuri este de a colecta date și informații interesante legate de punerea în aplicare a politicii de orientare în carieră în justiția penală și nu numai, pentru a evidenția cele mai importante puncte de învățare. Acestea vor contribui la modul în care formatăm sesiunea de tehnică prospectivă și ne vor ajuta să formăm un raport structurat comun cu privire la situațiile naționale actuale din parteneriatul nostru.

Mai exact, suntem interesați să detectăm:

- Politica, legislația, statutul, procedurile standard de operare (PSO) pentru organizațiile relevante, codurile de conduită (atunci când sunt relevante în mod specific pentru justiție) în orientarea profesională pentru profesioniștii din domeniul justiției
- Obstacole și dificultăți în punerea în aplicare a orientării profesionale în profesiile corecționale
- Bune practici în orice orientare profesională care ar putea fi transferabilă
- Exemple bune și rele de orientare în carieră online, autoevaluare în carieră și gamificarea alegerilor de carieră în orice carieră
- Probleme provocatoare / complexe / sensibile pe care ar trebui să le cunoaștem în sectorul justiției și în sectorul orientării în carieră
- Materiale de instruire sau instrumente care pot fi utilizate în instrumentul tehnic / site-ul web
- _ Dacă legislația dumneavoastră națională face trimitere la Regulile Mandela, normele europene privind penitenciarele sau alte recomandări sau orientări internaționale relevante pentru orientările de carieră pentru personalul care lucrează în domeniul justiției penale

Ce ar trebui să includeți?

Ar trebui să analizați, în general, sursele internaționale, dar asigurați-vă că acoperiți politica și practica din țara dvs., deoarece aceasta va constitui coloana vertebrală a documentului privind situația actuală.

Această activitate de colectare de informații va include:

1. Articole care se referă la dezvoltarea carierei și la practicile și politicile de orientare în domeniul justiției sau pentru lucrătorii din serviciile publice.
2. Articole care se referă la politica și/ sau practica în orientarea și dezvoltarea carierei în special pentru ofițerii de corecție.
3. Articole publicate după 2008.
4. Articole care descriu bunele / relele practici pe această temă
5. Articole sau postări pe site-ul web care descriu proiecte anterioare care se ocupă de aceste subiecte (așa-numita literatură gri).
6. Materiale de instruire produse de profesioniști în orientare în carieră în orice domeniu, direct aplicabile sau transferabile ofițerilor corecționali.
7. Site-uri web și platforme de comunicare socială care se concentrează pe orientarea în carieră în alte profesii, lecții transferabile de "prezență digitală" care trebuie învățate.

Procedura

Pasul 1: A fost elaborată o listă de cuvinte-cheie care include unele aspecte practice legate în mod specific de căutarea și documentarea articolelor academice și a legislației (a se vedea

anexa1).

Uitați-vă prin diferite baze de date, cum ar fi: Google Academic, SAGE și orice baze de date cu politici publice cu sursă deschisă. Se notează răspunsurile în conformitate cu instrucțiunile din anexa 1.

Pasul 2: Căutați, de asemenea, site-uri web profesionale și oficiale care pot include lucrări care respectă criteriile menționate mai sus (de exemplu, universități, ministere naționale, institute de cercetare, Comisia Europeană etc.). Notați răspunsurile la căutare în conformitate cu instrucțiunile din anexa 1.

Etapa 3: Căutați în bazele de date naționale de politici sau contactați legiuitorii naționali.

Folosiți-vă contactele și scrieți profesioniștilor din domeniile justiției, educației și resurselor umane pentru a le cere exemple de politici, legislație, studii, literatură, bune practici, materiale de formare și resurse digitale.

Pasul 4: Căutați orice site web de orientare în carieră, notați orice tendințe de dezvoltare profesională din lumea digitală.

Pasul 5: Adăugați toate resursele relevante în foaia de calcul CCJ4C Bibliography and Evidence Review (excel, in TeamWork)

Pasul 6: Este ceea ce ați găsit cu adevărat util pentru proiect? Unele documente vor ieși în evidență și veți dori să recomandați parteneriatul să le privească în profunzime. Utilizați **anexa 2 la prezentul document** pentru un scurt raport al acestora, în limba engleză. Dacă doriți/ puteți, încărcați cuvântul sau documentul PDF în depozitul de literatură gri din TeamWork

Pasul 7: Părțile interesate cu care ați luat legătura sunt cu adevărat utile pentru acest proiect? Vă rugăm să le adăugați la documentul de **mapare a părților interesate** încărcat pe TeamWork.

Cronologia colectării de informații

	Ianuarie 2020	Februarie	Martie	Aprilie
Căutarea literaturii				
Colectarea de date și resurse				
Analiza informațiilor				
Raport pentru a informa lista noastră de verificare a părților interesate				

PDF-urile sau documentele Word din toată literatura gri pot fi încărcate în fișierul corespunzător de pe platforma TeamWork. Acest lucru și toate celelalte dovezi (dintre care este posibil să nu aveți copii pe suport de hârtie) trebuie să fie înregistrate în matricea de revizuire a dovezilor.

ANEXA 2: Politică relevantă în funcție de țară



POLITICA ÎN ROMÂNIA

POLITICĂ	AN	PUNCTE CHEIE
LEGEA 145/22.07.2019- Statutul personalului poliției penitenciare (Legea 145/22.07.2019)- Statutul Polițiștilor de Penitenciare)	2019	<ul style="list-style-type: none"> • Temeiul juridic al carierei poliției penitenciare. • "Capitolul III- Cariera de polițist penitenciar" prezintă previzualizări juridice despre: selecția personalului, procedura de angajare, organizarea și desfășurarea perioadei inițiale de probă, cursurile de formare și specializare și evaluarea noilor recruți, evaluarea activității profesionale a ofițerului corecțional, avansarea ofițerului corecțional și formarea profesională a ofițerului corecțional s.
ORDINUL Nr. 2724/C/2018 / 10 iulie 2018 Ministerul Justiției din România: aprobarea Regulamentului privind organizarea și funcționarea penitenciarelor (ORDIN Nr. 2724/C/2018 din 10 iulie 2018-pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a penitenciarelor-Ministerul Justiției)	2018	<ul style="list-style-type: none"> • Stabilirea atribuțiilor Biroului resurse umane și formare profesională din penitenciar • Capitolul X- atribuțiile Biroului resurse umane și formare profesională din penitenciarele românești: • ART. 41 -"Biroul de Resurse Umane si Formare Profesionala are ca activitate aplicarea legislației specifice domeniului resurselor umane, implementarea strategiei si politicilor de personal privind recrutarea, selecția, instruirea, angajarea, pregătirea continua, evaluarea, cariera, motivarea, recompensa, managementul si prelucrarea automata a datelor".
Decizia 314/18.01.2011 pentru aprobarea Strategiei privind formarea profesională în sistemul de administrare penitenciară pentru perioada 2011-2015 (Decizia 314/18.01.2011- Strategia privind formarea profesională în sistemul administrăției penitenciare pentru perioada 2011-2015)	2011	<ul style="list-style-type: none"> • Activitățile elaborate de strategie: <ul style="list-style-type: none"> - Ghid de cariera pentru funcționarii publici cu statut special din sistemul de administrație penitenciară - Standarde ocupaționale pentru funcțiile specifice sistemului de administrare penitenciară <ul style="list-style-type: none"> • În prezent, în curs de revizuire
Decizia 581/7.11.2014 pentru aprobare -	2014	<p>OBIECTIVUL STRATEGIC 1: Elaborarea de politici si proceduri de resurse umane pentru a sprijini îndeplinirea obiectivelor strategice ale Administrației Naționale a Penitenciarelor</p> <p>1.4. Elaborarea unui ghid de carieră</p>

Strategia de resurse umane pentru sistemul de administrare a penitenciarelor 2015 - 2018.

**(Decizia 581/7.11.2014-
STRATEGIA DE RESURSE
UMANE-A SISTEMULUI
ADMINISTRAȚIEI
PENITENCIARE (2015 - 2018)**

1.8. Dezvoltarea instrumentului de analiză a nevoilor de formare a personalului

1.9. Elaborarea standardelor profesionale privind ocupațiile specifice personalului din sistemul penitenciar

1.10. Elaborarea cadrului normativ pentru a oferi personalului care se află în ultima perioadă a carierei profesionale oportunitatea de a lucra într-un mediu mai plăcut.

OBIECTIVUL STRATEGIC 2: Furnizarea de informații de calitate pentru fundamentarea deciziilor de management, pentru gestionarea resurselor umane și pentru managementul performantei.

OBIECTIVUL STRATEGIC 3: Dezvoltarea competențelor personalului penitenciar la nivel de excelență.

3.4. Formalizarea cadrului de aplicare a metodelor moderne de dezvoltare profesională și personală (mentorat, coaching, meditații etc.).

3.7. Implementarea unui plan special de formare pentru personalul cu potențial ridicat de evoluție a carierei

OBIECTIVUL STRATEGIC 4: Crearea unui mediu organizațional care încurajează performanța

4.1. Dezvoltarea profilului noului lider pentru sistemul penitenciar și implementarea programului pilot pe baza profilului creat

4.2. Aplicarea instrumentului de profilare comportamentală pentru:

a) Consiliere în carieră

b) Creșterea performanței de către managerii de consiliere

- În prezent, în curs de revizuire

**LEGEA nr.360/6 iunie 2002
STATS PERSONAL DE
POLIȚIE
(LEGE Nr. 360/2002 din 6
iunie 2002 privind Statutul
polițistului)**

2002

Legea conține două secții destinate polițiștilor:
SECȚIUNEA 1: Selectarea și formarea ofițerilor de poliție
SECȚIUNEA 2: Obținerea gradelor profesionale și clasificarea polițiștilor în categorii și grade profesionale

- Legea a fost actualizată prin Ordonanța de Urgență nr.21/2016 din 16 iunie 2016.

**21/2016 din 16 iunie 2016
pentru modificarea și
completarea Legii nr.360/2002
privind Statutul personalului de
poliție**

2016

Modificările:
CAPITOLUL II - Cariera personalului de poliție:
- art. 10 alin. (2):
"(2) În primul an de activitate, polițistul angajat direct sau transferat trebuie să urmeze un curs de formare

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

profesională în instituțiile de formare profesională ale Ministerului Afacerilor Interne."

- art. 10, după alin. (2):

"(2¹) Cursurile de inițiere în carieră sunt programe de formare profesională organizate în funcție de funcțiile/funcțiile specifice ale Ministerului Afacerilor Interne și au o durată de cel puțin:

- a) 3 luni, pentru polițistul care a dobândit această calitate în condițiile art. 9 alin (2²);
- b) 4 săptămâni, pentru polițistul care a dobândit această calitate în condițiile art. 9 alin (3)."

- La articolul 11, alineatul (3) se modifică și are următorul cuprins:

"(3) Formarea profesională continuă a polițistului, în vederea dezvoltării carierei, este asigurată de:

- a) cursuri de capacitate profesională pentru obținerea gradelor profesionale de către: comisar șef de poliție, subcomisar de poliție sau ofițer șef de poliție;
- b) cursuri de schimbare a specialității/profilului postului;
- c) alte cursuri necesare îndeplinirii atribuțiilor postului, desfășurate în țară sau în străinătate. "

ORDINUL nr.177/2016 din 16 noiembrie 2016 privind managementul resurselor umane în unitățile militare ale Ministerului Afacerilor Interne

2016

(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)

Ordinul conține prevederi referitoare la:

- a) activitățile de analiza a postului și întocmirea fișei postului
- b) recrutarea personalului militar
- c) selecția personalului militar
- d) formarea profesională a personalului militar
- e) meditația personalului militar
- f) acordarea gradelor militare și avansarea la următorul grad militar
- g) demararea și schimbarea relațiilor de muncă
- h) evaluarea personalului militar
- i) sistemul de management al datelor cu caracter personal
- k) competențele managementului resurselor umane

Ordinul conține șabloane și ghiduri precum:

- a) "Chestionar pentru analiza locurilor de muncă"
- b) "Fișa de fișa de post"
- c) "Structura fișei postului" și "Instrucțiuni pentru completarea fișei postului"
- d) "Programul activităților de meditații profesionale"
- g) "Raport de evaluare a perioadei de tutorat profesional"
- h) "Model de evaluare a personalului"
- j) "Îndrumare pentru organizarea și desfășurarea interviului de evaluare"

METODOLOGIA-CADRU privind organizarea și funcționarea Centrelor de Consiliere și Orientare în Carieră în sistemul de

2015

Metodologia-cadru stabilește organizarea și funcționarea Centrelor de Consiliere și Orientare în Carieră, constituite ca structuri fără personalitate juridică la nivelul instituțiilor de învățământ superior publice sau private din România.

învățământ superior din România, versiune actualizată în 16 ianuarie 2015)

(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)*

Activitatea centrelor este axată pe informarea, îndrumarea și consilierea elevilor din ultimii ani de liceu

Serviciile centrelor sunt:

- a) consiliere educațională și vocațională;
- b) consiliere și evaluare psihologică;
- c) consiliere în carieră;
- d) elaborarea de materiale pentru informare, îndrumare și consiliere;

De asemenea, organizează acțiuni legate de creșterea gradului de inserție pe piața muncii a studenților și absolvenților, prin oferirea de servicii precum:

- a) sesiuni de instruire pentru portofoliul de locuri de muncă, simularea interviului de angajare;
 - b) organizarea prezentărilor companiei;
 - c) sesiuni de instruire pentru dezvoltarea competențelor transversale ale elevilor;
 - d) realizarea de studii și analize periodice privind abandonul universitar, integrarea absolvenților pe piața muncii, impactul serviciilor de consiliere și îndrumare profesională și propunerea de măsuri pentru îmbunătățirea acestora;
 - e) elaborarea și aplicarea instrumentelor specifice în scopul monitorizării inserției pe piața muncii;
 - f) participarea la activitățile organizate de studenți;
- Ei au o sarcină cum ar fi informarea și consilierea studenților cu privire la rutele educaționale și ocupaționale.

Administrația Națională a Penitenciarelor a aprobat standardul ocupațional pentru ofițerul corecțional junior (Standard ocupațional Agent de penitenciare)

2016

Aprobat standard ocupațional pentru ofițer de corecție Junior. Standardul prezintă competențele profesionale, nivelul de calificare, standardele asociate pentru asigurarea calității, programele de formare și programul de formare.



POLITICA ÎN TURCIA

AN PUNCTE CHEIE

POLITICĂ

Legea funcționarilor publici (Devlet Memurları Kanunu)

- Prezenta lege reglementează condițiile de serviciu, calificările, numirea și formarea, avansarea și promovarea, îndatoririle, drepturile, obligațiile și responsabilitățile, salariile și indemnizațiile și alte afaceri personale ale funcționarilor publici.
- Principii de bază:

- Să clasifice funcțiile publice de stat și funcționarii publici care lucrează în aceste funcții în funcție de calificările și ocupațiile cerute de îndatoriri.
- Să ofere funcționarilor publici posibilitatea de a avansa la cele mai înalte niveluri din clasele lor, în conformitate cu cunoștințele și educația necesare pentru serviciile lor.
- Să-și întemeieze angajarea în funcții publice, avansarea și promovarea în clase, încetarea atribuțiilor de serviciu pe sistemul de merit și asigurarea siguranței funcționarilor publici în aplicarea acestui sistem cu șanse egale.

Regulamentul privind
promovarea și
schimbarea titlului
personalului Direcției
Generale a
Penitenciarelor și
Caselor de Detenție

2005

- Prezentul regulament se referă la cei care vor fi numiți în posturile specificate prin promovarea și schimbarea titlului față de personalul care lucrează în instituțiile penitenciare și direcțiile de probațiune și centrele de formare a personalului din instituțiile penitenciare și centrele de detenție.

Data Gazetei Oficiale:
28.10.2005 Numărul
Monitorului Oficial:
25980

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

Resmî Gazete Tarihi:
28.10.2005 Resmî
Gazete Sayısı: 25980)



POLITICA ÎN GERMANIA

POLITICĂ

Legea fundamentală
(Grundgesetz) din 1949

AN

1949

PUNCTE CHEIE

Respectarea principiilor tradiționale ale funcției publice profesionale la articolul 33 alineatul (5).
Asigură baza serviciului public profesionist, în special prin rezervarea exercitării autorității de stat în fața funcționarilor publici prevăzută la articolul 33 alineatul (4)

		<p>Articolul 33 alineatul (5) din Legea fundamentală prevede că principiile tradiționale ale funcției publice profesionale, și anume gradele funcționarilor publici profesioniști, spre deosebire de funcționarii publici fără statut de funcționari publici, ar trebui să fie luate în considerare la adoptarea legii.</p> <p>Reforma constituțională din 2006 a revizuit articolul 33 alineatul (5) din Legea fundamentală pentru a citi că legea care reglementează funcția publică "este reglementată și dezvoltată cu respectarea principiilor tradiționale ale funcției publice profesionale".</p>
<p>Cadrul privind ocuparea forței de muncă în administrația publică</p>		<p>Funcționarul public este un statut care vine cu o serie de privilegii. Printre acestea se numără un plan special de sănătate, care acoperă 50% din majoritatea cheltuielilor cu asistența medicală, o pensie indexată de cel mult 71,25% din salariul final, plătită direct de stat și nu de furnizorul obișnuit de pensii publice; și, cel mai important, siguranța locurilor de muncă aproape de fier - statul poate transfera funcționarii publici care nu au performanțe bune în alte posturi, adesea mai puțin dezirabile (dar nu mai puțin plătite), dar își poate înceta activitatea în întregime numai în cazul unor infracțiuni grave</p>
<p>Legea privind funcționarii publici federali</p>		<p>Guvernul federal are obligația de a consulta organizațiile-umbrelă ale sindicatelor și asociațiilor profesionale ale funcționarilor publici și judecătorilor atunci când elaborează dispoziții referitoare la funcționarii publici și judecători (detaliile procedurii de consultare sunt reglementate de un regulament administrativ referitor la articolul 118 din Legea privind funcționarii publici federali).</p> <p>Organizațiile umbrelă la nivel federal și <i>landuri</i> sunt Asociația Germană a Funcției Publice (dbb) și Federația Sindicală Germană (DGB).</p>
<p>Reforma Federalistă a politicii penitenciare (<i>Strafvollzug</i>)</p>	<p>2006</p>	<p>Ca urmare a reformei federalismului din 2006, responsabilitatea legislativă pentru politica penitenciarelor (<i>Strafvollzug</i>) a fost dată "nivelului de Land". Toate politicile conexe se află sub responsabilitatea celor 16 state federale (<i>landuri</i>).</p> <p>Autoritățile competente din statele federale au sarcina de a selecta și recruta personal suficient de cea mai bună calitate posibilă și de a asigura o formare adecvată și de a <u>facilita dezvoltarea profesională</u>, ceea ce le permite să lucreze într-un mod etic ridicat pentru a oferi o supraveghere justă și eficientă, îngrijire pozitivă și asistență suspecților și infractorilor.</p> <p>Este recomandabil să se evalueze anual nevoile de formare și să se revizuiască și să se actualizeze periodic planurile de formare care vizează <u>dezvoltarea forței de muncă</u> și să se asigure capacitatea de reacție la nevoile serviciilor penitenciare și ale agențiilor de probațiune. Este important să se asigure un număr suficient de formatori și resurse pentru a-l putea pune în practică.</p>
<p>Legea privind funcția publică din Bremen din 2009, în plus față de Legea privind statutul funcției publice din 17</p>		<p>O carieră include toate birourile care aparțin aceluiași subiect și același grup de carieră. Un grup de carieră (disciplină) este Justiția. Apartenența la grupul de carieră (1, respectiv 2) se bazează pe educația și formarea prealabilă necesare pentru cariera Grupa 2 de carieră</p>

iunie 2008 (Federal Law Gazette I p. 1010), în versiunea actuală se aplică funcționarilor publici, cu excepția cazului în care se prevede altfel.
Bremisches Beamtenengesetz (BremBG)

include toate carierele care necesită o diplomă universitară sau un nivel echivalent de educație. Cariera grupa 1 include toate celelalte cariere. În cadrul grupurilor de carieră, se poate face o distincție în funcție de formarea anterioară și de cerințele corespunzătoare pozițiilor de intrare în cadrul grupurilor de carieră (1 și 2).

Funcționarii publici cu calificarea pentru o carieră în grupa 1 de carieră pot dobândi o calificare pentru o carieră în grupa 2 de carieră fără a îndeplini cerințele de intrare prevăzute pentru carieră prin promovare. Pentru ascensiune, trebuie susținut un examen; reglementările de carieră pot determina excepții.

În cazul în care nu este necesar un examen în general sau în cazuri individuale, autoritatea împuternicită să facă numiri stabilește calificarea pentru cariera din grupa 2 a carierei după ce funcționarul a finalizat cu succes procedura de promovare necesară. În conformitate cu reglementările de carieră, se poate dobândi, de asemenea, o calificare limitată la birouri sau zone de utilizare.

Dezvoltarea și avansarea în carieră necesită pregătirea avansată necesară.

Funcționarii publici sunt obligați să participe la formarea continuă și, de asemenea, să se formeze. Angajatorul trebuie să ia măsurile corespunzătoare pentru a se asigura că funcționarii publici beneficiază de formare suplimentară.

"Regulamentul privind cariera funcționarilor publici din Bremen" (Bremer Laufbahnverordnung - BremLVO) care reglementează dezvoltarea carierei funcționarilor publici, de exemplu ofițerii de corecție din Bremen/Germania.

"Regulamentul de la Bremen privind formarea și examinarea pentru grupul de carieră 1 a - Biroul de primă intrare în Departamentul de Justiție (închisoare)" reglementează conținutul formării.

Odată ce un ofițer de corecție își începe activitatea, următoarele stații de serviciu fac parte din pregătirea practică și teoretică:

- Departamentul de Securitate
- Centru de detenție preventivă
- Departamentul de executare silită pentru planificarea și motivarea executărilor silite
- Departamentul de executare silită pentru îngrijire și tratament special
- Direcția de aplicare a legii pentru sănătate și reintegrare profesională
- Departamentul de executare pentru îngrijirea cu prag scăzut și pregătirea pentru descărcarea de gestiune
- Departamentul de executare silită pentru executarea pedepsei pe termen scurt (Bremerhaven)
- Departamentul de executare pentru închisorile deschise și închisorile pentru femei
- Departamentul de Terapie Socială (Sotha)
- Centru parțial de detenție pentru tineri.



POLITICA ÎN PORTUGALIA

POLITICĂ	AN	PUNCTE CHEIE
LDnº 3/2014, din 9 ianuarie. Statutul Gardienilor închisorii Reguli și principii privind formarea profesională a gardienilor de penitenciare.	2019	<p>Legislația aplicată personalului penitenciarelor din Portugalia în ceea ce privește formarea profesională și educațională. Se aplică la:</p> <p>Condiții de muncă;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Normele de muncă aplicate personalului din penitenciare; • Norme generale aplicate formării profesionale; • Cerințe noi privind cariera și categoriile (articolele 3º și 31º); • Poziții și funcții în cadrul organizației (art. 33º); • Reguli de recrutare; • Formare profesională (articolul 43.º)
Legislație : Regulamentul general al penitenciarelor	2011	<ul style="list-style-type: none"> • Principii generale; • Principiile de gestionare a penitenciarelor; • -Condiții de reintegrare socială; • Condiții de învățare pentru deținuți; • -Cerințe;



POLITICA ÎN DANEMARCA

POLITICĂ	AN	PUNCTE CHEIE
Legea consolidată (nr. 488 din 2010) privind funcționarii publici. Bekendtgørelse af lov om tjenestemænd (Tjenestemandsløven) (Nr. 488 af 2010).	2010	<p>Text consolidat cu amendamente până în iunie 2008. Conține 4 părți, 16 capitole și 60 articole, referitoare la:</p> <ul style="list-style-type: none"> • PARTEA I - Reguli generale Capitolul 1: Domeniul de aplicabilitate. Capitolul 2: Numirea. Capitolul 3: Datoria funcționarului public Capitolul 4: Suspendarea, acțiuni disciplinare, defăimare

Capitolul 5: Concedierea

Capitolul 6: Norme speciale privind respectarea funcționarilor publici cu contract de probațiune

Capitolul 6a: Norme speciale privind contractele pe durată determinată

Capitolul 7: Norme speciale privind judecătorii etc.

Capitolul 8: Abrogări

Capitolul 9: Reguli speciale privind funcționarii publici din biserica națională

- PARTEA II - Salariu și alte condiții de încadrare în muncă

Capitolul 10: Negocierea și condițiile organizatorice

Capitolul 11: Consiliul salarizării

Capitolul 12: Curtea funcționarilor publici

- PARTEA III - Dispoziții diverse

Capitolul 13: Suplimente personale

Capitolul 14: Avansuri salariale etc.

Capitolul 15: Concediul de absență etc.

Capitolul 15a: Angajarea cetățenilor non-danezi

Capitolul 15b: Căi de atac

- PARTEA IV - Intrarea în vigoare și dispoziții tranzitorii

Capitolul 16: Intrarea în vigoare și dispoziții tranzitorii



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