



# CORRECTIONS CAREERS



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

## WP3

**3.2 PROFILE OF CAREER  
MANAGEMENT COMPETENCIES  
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.



# CORRECTIONS CAREERS

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

*WP3. Analiza părților interesate cu privire la carierele din sistemul de justiție  
penală corecțională (CCJ), competențele de susținere și nevoile educative*

**Autori:**

**Inês de Castro** | [ines.castro@prisonsystems.eu](mailto:ines.castro@prisonsystems.eu)

**Ângela Fernandes** | [angela.fernandes@prisonsystems.eu](mailto:angela.fernandes@prisonsystems.eu)

## Conținut

<b>Scop</b> .....	4
<b>Al treilea punct de verificare a părților interesate pentru „Driver Mapping” și „Principiul incertitudinii” (Axes of Uncertainties) în competențele de gestionare a carierei în cadrul sistemul de justitie penala corectionala (CCJ) — rezultate agregate</b> .....	5
<b>Pregătirea activităților</b> .....	5
<b>Temele întâlnirilor</b> .....	6
<b>Organizatori</b> .....	6
<b>Participanții</b> .....	7
<b>Rezultatele</b> .....	8
<b>Factori politici</b> .....	8
<b>Factori economici</b> .....	9
<b>Factori societali</b> .....	10
<b>Factori tehnologici</b> .....	11
<b>Factori legislativi</b> .....	12
<b>Factori de mediu</b> .....	13
<b>Concluzie</b> .....	13
<b>Al patrulea punct de verificare a părților interesate pentru o validare DACUM a profilului competențelor – rezultate agregate</b> .....	14
<b>Descrierea evenimentelor</b> .....	14
<b>Participanții</b> .....	15
<b>Rezultate</b> .....	16
<b>Ofițeri de închisoare</b> .....	16
<b>Educatori de penitenciar</b> .....	20
<b>Consilier de probațiune</b> .....	22
<b>Psihologi</b> .....	22
<b>Principalele constatări</b> .....	23
<b>Referințe</b> .....	26

## Tabel Index

Tabelul 1. Al treilea Punct de control al părților interesate – Strategia de colectare a datelor de către partener .....	5
Tabelul 2. Al 4-lea punct de control al părților interesate - Strategia de colectare a datelor de către partener .....	14
Tabelul 3. Rezultate agregate privind îndatoririle, tsolicită, competencies, comportamente și cunoștințe - ofițeri de închisoare.....	18
Tabelul 4. Rezultate agregate privind provocările, abilitățile/competențele/comportamentele/formarea viitoare – ofițeri de penitenciare ...	20
Tabelul 5. Rezultate agregate privind îndatoririle, sarcinile, competențele, comportamentele și cunoștințele – educatori din penitenciare .....	21
Tabelul 6. Rezultate agregate privind provocările, abilitățile / competențele / comportamentele / formarea viitoare - educatori de penitenciare .....	21
Tabelul 7. Rezultate agregate privind sarcinile, sarcinile, competențele, comportamentele și cunoștințele – consilier de probațiune.....	22
Tabelul 8. Rezultate agregate privind provocările, abilitățile/competențele/comportamentele/formarea viitoare – consiliere în materie de probațiune .....	22
Tabelul 9. Rezultate agregate privind sarcinile, sarcinile, competențele, comportamentele și cunoștințele – psihologi .....	23
Tabelul 10. Rezultate agregate privind provocările, abilitățile/competențele/comportamentele/formarea viitoare - psihologi .....	23

## Indicele cifrelor

Figura 1. Domenii de formare identificate .....	23
Figura 2. Competențe non-tehnice identificate ca având nevoie de formare .....	25
Figura 3. Proceduri specifice identificate ca necesitând formare .....	25

## **Raport final**

### **Scop**

Acest raport final cuprinde rezultatele obținute de parteneriatul CCJ4C cu privire la analiza părților interesate în cadrul Carierelor din sistemul de justitie penala corectionala (CCJ). Fiecare partener și-a propus să analizeze nevoile și caracteristicile personalului din sistemul corecțional din țara sa pentru a oferi cunoștințe aprofundate despre acest grup țintă specific. În special, situațiile lor de învățare și formare, metodologiile eficiente și înțelegerea setului de competențe necesare pentru gestionarea carierei. Acest Pachet de Lucru (WP) are ca scop dezvoltarea unui catalog de competențe în carierele din sistemul de justitie penala corectionala (CCJ).

**Al treilea punct de verificare a părților interesate pentru „Driver Mapping” și „Principiul incertitudinii” (Axes of Uncertainties) în competențele de gestionare a carierei în cadrul sistemul de justitie penala corectionala (CCJ) — rezultate agregate**

**Pregătirea activităților**

În etapa de pregătire pentru atelierele de lucru, fiecare partener a invitat potențiale părți interesate să participe. Unii parteneri au diseminat, de asemenea, evenimentul prin intermediul paginilor lor de socializare (de exemplu, LinkedIn) pentru a ajunge la o sferă mai largă de personal corecțional.

Atelierele s-au desfășurat la următoarele date și locații:

<b>Partener</b>	<b>Data</b>	<b>Locație</b>
SNPP - Uniunea Nationala a Lucratorilor din Penitenciare, Romania	15 iulie 2021	Hotel Union Plaza din Bucuresti
Închisoarea Timișoara, România	23 iunie 2021	Platforma zoom
CEIPES - Centro Internazionale per la Promozione dell'Educazione e lo Sviluppo, Italia	27 iulie 2021 de la 16:00 la 18:30	Platforma Microsoft Teams
sisteme penitenciare IPS_Innovative, Portugalia	23 și 29 iunie 2021 de la 10:00 la 12:00 de la 15:00 la 17:00	Platforma zoom
YA - York Associates International, Marea Britanie	02-30 august 2021	Online
BrainLog, Danemarca	22 octombrie 2021 de la 9:30 la 11:00 a.m	Cordoba, Spania

*Tabelul 1. Al treilea Punct de control al părților interesate – Strategia de colectare a datelor de către partener*

Toți partenerii au contactat participanții înainte pentru a le furniza agenda și link-ul de acces/locația evenimentului. De asemenea, este demn de remarcat faptul că majoritatea partenerilor au organizat atelierul într-un format online din cauza restricțiilor actuale impuse de pandemia de COVID-19.

De asemenea, din cauza constrângerilor multiple (inclusiv pandemia de COVID-19, perioada vacanței de vară și problemele de personal scăzut la locurile de muncă ale participanților), York Associates nu a putut reuni toate părțile interesate pentru o singură întâlnire cu această ocazie. Prin urmare, atelierul lor a fost efectuat folosind un amestec de discuții focus grup, întâlniri unu-la-unu, interviuri telefonice și interviuri prin e-mail. Unele dintre datele colectate de York Associates au fost obținute în timpul sesiunilor anterioare cu grupurile de interes ale părților interesate.

### Temele întâlnirilor

Subiectul/tema tuturor întâlnirilor implică părțile interesate relevante care analizează modul în care sunt construite și utilizate competențele de gestionare a carierei, nevoile viitoare, factorii care declanșează schimbarea și incertitudinile semnificative.

Atelierul de tip **“Driver Mapping”** este utilizată pentru a identifica factorii politici, economici, societali, tehnologici, legislativi și de mediu (PESTLE) care modelează mediul viitor al managementului de cariera CCJ și competențele necesare pentru a-l naviga.

Această abordare urmărește să identifice cele mai importante două forțe motrice, și anume acele evoluții foarte incerte (și, prin urmare, care se pot dezvolta în direcții diferite) și ar putea avea un impact decisiv asupra carierei CCJ. Cu alte cuvinte, forțele motrice, care servesc drept axe de scenarii (**“Axele Incertitudinii”**), sunt acele evoluții care marchează la ambii indicatori atât "incertitudine" cât și "impact" (Klooster & Asselt, 2006).

Se presupune că această tehnică, fiind un cadru pe care diferiții actori îl împărtășesc, favorizează acțiunea convergentă între mulți actori, în ciuda datelor diverse și adesea contradictorii cu care se confruntă acești practicieni.

### Organizatori

Focus grupul CEIPES a fost organizat de managerul de proiect Silvia Calcavecchio, responsabilă pentru proiectul CCJ4C în numele CEIPES și de șeful agenției de ocupare a forței de muncă CEIPES, Giuseppe Tredici, în calitate de expert în identificarea competențelor profesionale în diferite domenii de activitate, cu experiență în sectorul legat de bunăstarea organizațională în contexte apropiate de poliție.

Ângela Fernandes a fost persoana din cadrul IPS care a livrat atelierile. Ângela Fernandes este psihoterapeut și expert criminalist. Deține o diplomă de master în psihologie și un doctorat în psihologie aplicată de la Universitatea din Minho, Portugalia. În cadrul IPS, Ângela Fernandes este repartizată în portofoliul de Reabilitare și Reintegrare, în cadrul căruia colaborează în mai multe proiecte.

În numele York Associates, liderul "punctului de control" a fost Tom Flaherty, iar administratorul "punctului de control" a fost Linda Simi.

În ceea ce privește Penitenciarul Timișoara, discursul de bun venit al atelierului a fost susținut de doamna Cristina Busuioc de la Penitenciarul Timișoara. Apoi, domnul Bogdan Ionuț Nicolescu a prezentat un document PowerPoint despre proiectul CCJ4C. A livrat informații despre parteneriat, obiectivele și activitățile proiectului. Următoarea prezentare a fost despre tehnicile „Driver Mapping” și „Axele Incertitudinii” prezentate de Valentin Dorin Zaharia. El a explicat strategia și contextul atelierului ca fiind al treilea "punct de control al părților interesate". Valentin a subliniat că scopul acestui atelier este de a dezvolta, testa și stabili metodologii de lucru pentru a îmbunătăți procesul de orientare în carieră în justiția penală, accentuând abilitățile necesare pentru gestionarea carierei.

În ceea ce privește BrainLog, interviul focus group a fost organizat de CEO-ul Martin Savchev, managerul de proiect al CCJ4C, în numele BrainLog.

## Participanții

Diverse personalități implicate în derularea proiectului au fost invitate în focus grupuri.

SNPP a reunit 18 participanți, respectiv membrii echipei NTP; Administrația Națională a Penitenciarelor (director al Direcției Resurse Umane, șef serviciu educație, responsabil cooperare și programe); Sindicatul Național al Polițiștilor din Penitenciare: Liderii locali de sindicat; Unități penitenciare: polițiști de penitenciare; Universitatea din București – Facultatea de Psihologie; Institute de cercetare: Institutul de Cercetare a Calității Vieții; și alte sindicate: Reprezentant editorial.

Penitenciarul Timișoara a reunit 28 de reprezentanți ai Penitenciarului Timișoara; Uniunea Națională a Poliției Penitenciare; Administrația Națională a Penitenciarelor din România; Centrul Educativ Buzias; Închisoarea Arad; Închisoarea Oradea; Asociația Internațională a Poliției-regiunea 6; Centrul Român de Studii Penitenciare; Universitatea de Vest Timișoara; Expert evaluator; Centrul de Consiliere și Orientare în Carieră; Universitatea de Vest Timișoara; și Închisoarea Baia Mare.



CEIPES a reunit președintele sindicatului UIL pentru regiunea Sicilia; Inspector de poliție corecțional și membru al sindicatului UIL; Președinte al sindicatului UIL pentru regiunea Toscana; și funcționar al agenției INAPP Erasmus Plus.

IPS a adunat 4 participanți, cum ar fi șefi de gardă, educatori / resurse umane, director adjunct și gardieni de penitenciare.

York Associates a reunit 9 participanți, și anume ofițer de închisoare într-un centru de maximă securitate, cu 12 luni de serviciu la activ; Ofițer de penitenciar într-un centru de maximă siguranță, cu 3,5 ani vechime în muncă; Șef de învățare și competențe pentru serviciul penitenciar HM; Echipa de ofițeri de infracțiuni pentru tineri în justiția restaurativă, cu 6,5 ani de serviciu; Membru al Comitetului de monitorizare a penitenciarelor independente din Regatul Unit; Director al unei organizații care lucrează la programe de învățare creativă în interiorul închisorilor; Lector Criminologie; Decan adjunct universitar al Școlii de Educație și Științe Sociale, fost lector principal de criminologie; Administratorul punctului de control, care studiază în prezent o diplomă de licență în științe sociale, a furnizat materiale de bază din cercetare pentru a fi discutate la acest punct de control.

În cele din urmă, BrainLog l-a reunit pe președintele Uniunii ofițerilor danezi de penitenciare (Fængselsforbundet) – Bo Sørensen; șeful de comunicare al Uniunii ofițerilor danezi de penitenciare (Fængselsforbundet) – Søren Gregersen; și purtătorul de cuvânt al reprezentantului Gărzilor Penitenciare – Zona Hovedstaden – Gert Jensen.

## Rezultatele

Rezultatele atelierelor desfășurate de parteneriat au furnizat informații valoroase privind „Driver Mapping” pentru a identifica factorii politici, economici, societali, tehnologici, legislativi și de mediu (PESTLE) care modelează mediul viitor al managementului carierei CCJ.

## Factori politici

Se identifică o gândire generalizată care constă în necesitatea unor orientări specifice, practice, stabile și valoroase. Această idee se bazează pe convingerea că, dacă legile / regulile se schimbă în mod constant, acest fapt duce rapid la dezorganizarea și dezorientarea sistemului și a colaboratorilor. Este recunoscut faptul că, chiar dacă modelele politice variază, acestea nu ar trebui să oprească procesele care au început deja anterior. De asemenea, se înțelege că pe termen lung, acestea au impact asupra

salariilor, pensiilor și statutului special, creând insecuritate și incertitudine. Prin urmare, putem identifica **instabilitatea politică** ca având un impact negativ asupra CJC.

Mai mult decât atât, **lipsa de viziune și strategie a clasei politice** este, de asemenea, considerată o problemă. Există o opinie comună că închisorile au personal insuficient; ceea ce duce la îngreunarea desfășurării activităților; salariile sunt foarte reduse; personalului nu i se asigură formarea sau educația profesională; nu există condiții bune de muncă; există o lipsă de resurse; și dificultăți bugetare – unii parteneri au raportat că se crede că acest lucru este cauzat de lipsa de interes a politicienilor pentru rezolvarea problemelor și că pun accentul pe factori politici, mai degrabă decât pe cunoștințe, expertiză și experiență.

În plus, se consideră că factorii politici influențează **politicile educaționale**, care se reflectă asupra calității personalului. De fapt, a fost identificat de către toți partenerii că există o nevoie urgentă de învățare, formare, și educație, cum ar fi programul de formare a absolvenților la locul de muncă pentru a evidenția privirea justiției corective ca pe o de carieră și programe pentru a spori și de a promova abilitățile și competențele personalului corecțional. Participanții afirmă că aceste tipuri de cursuri nu mai sunt oferite, ceea ce va avea un impact asupra calității și eficienței serviciului furnizat.

În acest context, este, de asemenea, esențial ca participanții italieni să considere că realitatea populației penitenciare italiene este specifică din cauza criminalilor mafiei, problemă care ar trebui abordată.

### **Factori economici**

Bugetul este o preocupare împărtășită de diverși participanți. Toți sunt de acord că administrațiile penitenciare sunt subfinanțate, iar acest lucru se reflectă în diferite aspecte:

- Veniturile ofițerilor corecționali sunt mici și nu există un sistem adecvat de recompensare.
- Condiții de muncă – precare; dotările/echipamentele sunt vechi și necorespunzătoare.
- Activitățile de formare sunt limitate și de slabă calitate.

Aceste aspecte, direct sau indirect, au un impact asupra altor variabile, cum ar fi:

- Postul de ofițer corecțional nu este un rol atractiv și nu este perceput pozitiv. Prin urmare, există puțin personal reînnoit, iar cei vechi se pensionează sau au nevoie de concedii medicale.
- Riscurile la locul de muncă nu sunt compensate – pericolozitate ridicată de vătămare mentală și fizică.
- Supraaglomerarea închisorilor.

Se consideră că resursele financiare ar trebui să fie utilizate pentru a îndeplini aceste preocupări, alături de formarea atât pentru personalul penitenciarului, cât și pentru deținuți. De fapt, dezvoltarea lucrătorilor este necesară din punct de vedere economic, în principal pentru că:

a) fără o formare și o învățare adecvate, calitatea muncii va fi, cel mai probabil, slabă/nesatisfăcătoare;

b) detin o pozitie care poate prezenta un risc si trebuie remunerați corespunzător și motivați. În plus, participanții consideră că reeducarea și dezvoltarea continuă a profesioniștilor este, de asemenea, fundamentală pentru progresul deținuților, deoarece aceștia ar fi capabili cu abilități și competențe mai adecvate să își îndeplinească mai bine sarcinile.

Participanții și-au împărtășit îngrijorarea cu privire la **degradarea condițiilor fizice** și au identificat-o ca fiind o provocare principală, deoarece condițiile de igienă și sănătate ale penitenciarelor sunt deplorabile.

### **Factori societali**

Unul dintre factorii foarte identificați se bazează pe **stigmatizarea profesiei** în sine. Participanții cred că societatea a construit o imagine a ofițerilor corecționali care este departe de adevăr. De exemplu, istoria meseriei (brutalități făcute în trecut), așa cum sunt descrise în mass-media, este o contribuție suplimentară la perpetuarea acestui stigmat.

Un alt factor esențial care a fost evidențiat este **presiunea socială**. Participanții subliniază că comportamentele sunt adesea orientate către ceea ce este apreciat de colegi în loc de ceea ce ei consideră comportamente corecte. Rețineți că acest factor ar putea fi abordat rapid cu o formare adecvată și adecvată, astfel încât profesioniștii să fie mai calificați și mai capabili să răspundă în mod corespunzător provocărilor.

De asemenea, se indică **dificultatea de a echilibra viața profesională cu viața de familie**. Participanții spun că programul de lucru și natura muncii impactează frecvent calitatea vieții de familie. Din cauza stresului resimțit la locul de muncă, pot apărea unele comportamente disfuncționale în viața de familie.

În mod similar, se remarcă, de asemenea că condițiile de muncă precare, lipsa resurselor, lipsa de protecție și toate riscurile implicate în activitatea de ofițer de corecție contribuie la **stres, epuizare și PTSD (Tulburarea de stres post-traumatic)**.

În cele din urmă, un alt factor declarat a fost **deficitul și dificultățile în ceea ce privește resursele umane**, de ce cariera de ofițer în sistemul corecțional nu este atractivă pentru mulți profesioniști. Mai mulți participanți și-au exprimat îngrijorarea cu privire la un personal corecțional în vârstă din penitenciare, gardienii ieșind recent la pensie. În plus, cei mai mulți angajați noi nu sunt calificați pentru locul de muncă, și nici o formare nu este asigurată.

### **Factori tehnologici**

În ceea ce privește factorii tehnologici care influențează competențele de management al carierei, parteneriatul a identificat câteva.

În primul rând, dezvoltarea masivă a domeniului IT și anume a rețelelor sociale și a internetului, a evidențiat faptul că viteza de lucru a crescut iar costurile au scăzut. Cu toate acestea, această tehnologie modernă necesită noi competențe din partea personalului mai în vârstă, cum ar fi competențele digitale. Mai mult decât atât, unii participanți au remarcat că închisoarea se confruntă cu o **lipsă de dotări adecvate**, ceea ce are un impact asupra formării odată ce nu există suficiente computere și nici o conexiune la internet; prin urmare, **personalului i se impune să utilizeze E-Learning (platformă de învățare online) acasă**, din timpul liber.

Cu toate acestea, BrainLog a raportat că participanții din Danemarca au declarat că țara lor este destul de avansată în acest aspect. Pentru unele părți, acestea nu sunt finanțate, dar chiar și vechii ofițeri de penitenciare sunt foarte calificați digital în comparație cu alte țări. Cu toate acestea, procesul de învățare a fost autodidact, în timpul proceselor de lucru și perfecționare de-a lungul anilor. Nu au fost oferite cursuri de dezvoltare a competențelor digitale personalului închisorii.

De asemenea, participanții spun că achiziția de CCTV (sisteme de monitorizare video), calculatoare și alte instrumente tehnologice este "diferență", deoarece are atât un **efect disuasiv, cât și de autocontrol la deținuți**. Ajută la reducerea nivelului de agresiune și

violență, deoarece permite testarea în situații de violență sau furt, "*efectuând un act de justiție aici atunci când urmăriți ce s-a întâmplat*". Certurile dintre deținuți, de exemplu, sunt acum mai ușor de înțeles, mediul a devenit mai calm și există o mai mare acceptare a consecințelor actelor deținuților. În plus, accesul direct la camerele din birou permite controlul a ceea ce se întâmplă în rândul deținuților.

Având în vedere aceste aspecte, participanții au subliniat, de asemenea, că cercetările au arătat că accesul la **tehnologie pentru deținuți poate reduce recidiva**, iar o mai bună utilizare a tehnologiei pentru ofițerii de penitenciare poate elibera mai mult timp pentru activitățile de dezvoltare. Deci este general acceptat faptul că investițiile în închisori pentru a oferi acces la mai multe tehnologii care pot fi utilizate pentru a oferi atât deținuților cât și ofițerilor din închisoare acces la mai multă educație, formare, și oportunități de dezvoltare.

### **Factori legislativi**

Primul aspect subliniat este **salariul**. Pe de o parte, aceasta continuă să fie o problemă în sectorul justiției penale și există percepția că locurile de muncă mai bine plătite sunt disponibile în afara serviciului penitenciar, cu un risc mai mic atașat. Pe de altă parte, se consideră că modificarea frecvență a salariului personalului duce la insecuritate și incertitudine. Prin urmare, există un acord că o creștere a salariilor și o mai bună gestionare a orelor de lucru pentru a îmbunătăți echilibrul dintre viața profesională și cea privată ar încuraja ofițerii de penitenciare să rămână în sistem.

În mod similar, **legislația complicată** îngreunează punerea în aplicare a activităților. Unii participanți consideră, în ceea ce privește evaluările performanței, că personalul de conducere nu este obligat prin contract să sprijine personalul debutant în dezvoltarea lor profesională. Ei simt că nu există nici o obligație contractuală pentru personalul penitenciar superior de a oferi dezvoltare, formare, și oportunități de promovare pentru personalul mai tineri.

Cu toate acestea, ei consideră că formarea și învățarea sunt esențiale pentru a ține pasul cu legile existente și pentru a oferi o muncă eficientă, formare și învățare.

Există, de asemenea, un acord că există o **lipsă de legislație**, care duce la imposibilitatea funcționării normale (ex – neconstituționalitatea prevederilor legale privind contextele și evaluarea). În plus, ei consideră că există întârzieri critice în procesul de reglementare a statutului carierei, în special în Portugalia.

## Factori de mediu

Printre factorii de mediu identificați, participanții au menționat **incluziunea socială și reeducarea deținuților și competențele necesare pentru ca personalul/agenții să se ocupe de aceștia**. S-a făcut referire la problema legată de imposibilitatea înlocuirii spitalelor de psihiatrie. Acest lucru duce la prezența deținuților care sunt dificil de gestionat (chiar și cu boli mintale), supraaglomerarea închisorilor; risc ridicat de rănire și autovătămare a deținuților. Ar fi bine să se implementeze funcționarea instituției ca organism autonom (de exemplu, deținuții care contribuie cu forța lor de muncă).

De asemenea, este general aprobat faptul că natura muncii implică un loc de muncă solicitant și provocator, condiții fizice degradante la locul de muncă și un nivel semnificativ de stres/epuizare. Deci, **sănătatea mintală a personalului din penitenciare** este încă o problemă. Mulți ofițeri de penitenciare pot simți că nu se pot prezenta și nu pot solicita sprijin, deoarece acest lucru va fi menționat în evidența lor și le-ar putea afecta negativ șansele de promovare. Schimbarea accentului, astfel încât sprijinul pe partea de sănătate mintală pentru personalul penitenciar este obligatoriu sau considerat normal poate ajuta la păstrarea ofițerilor de închisoare performanți și să încurajeze dorința de evoluție și promovare.

Pe lângă acestea, se mai spune că **centrele de formare** ar trebui modernizate, iar formarea continuă ar trebui organizată mai frecvent în aceste unități. Un exemplu concret și important este dat: femeile ofițeri de penitenciare pot considera că detensionarea violenței cu deținuții de sex masculin reprezintă o provocare mai importantă; poate că această fapt limitează oportunitățile de promovare pentru personalul de sex feminin din închisoare? Se sugerează că, poate, orice orientare de dezvoltare a carierei pentru ofițerii de închisoare trebuie să includă considerații specifice de gen.

## Concluzie

În urma rezultatelor analizei PESTLE efectuate de parteneriat, este evident că participanții din diferite țări sunt de acord că există încă diverse probleme și lacune în sistemele penitenciare. **Există, de asemenea, un consens cu privire la importanța și urgența furnizării de educație, formare și învățare personalului corecțional**. Este crucial să consolidăm calitatea și eficacitatea personalului, astfel încât aceștia să fie mai bine pregătiți pentru acest loc de muncă solicitant și provocator. În caz contrar, calitatea muncii va fi, cel mai probabil, slabă și nesatisfăcătoare, ceea ce este periculos din cauza rolului determinant pe care îl au aceste medii corecționale în societate. Reeducarea și

formarea profesioniștilor se traduc în progresul deținuților, deoarece aceștia ar fi mai capabili, având abilități și competențe adecvate pentru a-și îndeplini mai bine sarcinile.

## Al patrulea punct de verificare a părților interesate pentru o validare DACUM a profilului competențelor – rezultate agregate

### Descrierea evenimentelor

Din motive specifice, cum ar fi restricțiile impuse pentru atenuarea pandemiei în curs de COVID-19 și obstacolul în găsirea unui interval de timp adecvat, având în vedere volumul de muncă și schimburile unor profesioniști din sistemul penitenciar, unii parteneri nu au reușit să implementeze atelierele DACUM. Prin urmare, aceștia au fost obligați să adopte strategii alternative pentru a continua colectarea datelor. În tabelul următor, sunt detaliate abordările implementate de fiecare partener:

Partener	Loc	Data	Durață
<b>SNPP</b>	Bucuresti, Hotel Union Plaza	13 <sup>o</sup> ctombrie 2021	4,5 ore
<b>Penitenciarul Timisoara</b>	<i>n/a</i>	28 Septembrie 2021 la ora 9	<i>n/a</i>
<b>IPS</b>	Din motive imperioase, cum ar fi cele menționate anterior, IPS a construit un sondaj DACUM pe formulare google, ulterior diseminat prin e-mail profesioniștilor din sistemul penitenciar portughez.	26 noiembrie 2021	Sondajul a avut acces liber timp de trei săptămâni și trei zile
<b>York Asociatii</b>	Online	Octombrie 2021	<i>n/a</i>
<b>Breman</b>	Platforma zoom	5 și 6 mai 2021	8 ore în total (4 ore în fiecare zi)
<b>BrainLog</b>	Din motive convingătoare, BrainLog a trebuit să adopte o strategie alternativă și a creat un sondaj online printr-un formular Google pentru a efectua rezultatele pentru raportul DACUM. Sondajul a fost diseminat prin e-mail către membrii Uniunii Daneze a Penitenciarelor.	Formularele Google sunt deschise până când un numar mai mare de participanți este atins	

Tabelul 2. Al 4-lea punct de control al părților interesate - Strategia de colectare a datelor de către partener

## Participanții

Diverse părți interesate implicate pe parcursul DACUM au fost invitate la grupurile de focus.

Penitenciarul Timisoara a reunit 19 reprezentanti ai Penitenciarului Timisoara, Inchisorii Arad, Inchisorii Oradea, Centrului Educativ Buzias, Penitenciarului Satu Mare, Inchisorii Aiud, Politiei Internationale, Asociatiei- Regiunea 6, Inchisorii Targu Jiu, Penitenciarului Drobeta Turnu Severin si Serviciului de Probatiune Timis.

IPS a reunit 17 colaboratori ai sondajului cu diferite funcții în cadrul sistemului penitenciar:

- 13 ofițeri corecționali
- Doi șefi de gardă
- Un educator închisoare
- Un psiholog

Zece dintre participanți sunt bărbați, iar șapte sunt femei. Vârsta medie este de 42,76 ani, iar deviația standard este de 5.125. Pregătire academică, opt dintre respondenți au terminat liceul; cinci dețin o diplomă de licență sau o diplomă echivalentă; doi au o diplomă de master sau un echivalent.

York Associates a reunit un ofițer de închisoare într-o unitate de maximă securitate, cu 12 luni vechime de muncă , un ofițer de închisoare într-o unitate de maximă securitate, cu 3,5 ani vechime de muncă, un proaspăt angajat în cadrul Serviciului de probațiune, un ofițer de delicvență juvenilă din echipa de justiție restaurativă, cu 6,5 ani vechime de muncă, un profesor cu experiență și formator de profesori pentru programe de curs de dezvoltare a carierei pentru adulți, Membru al Consiliului independent de monitorizare a penitenciarelor din Marea Britanie, director al unei organizații care lucrează la programe de învățare creativă în interiorul închisorilor, un Lector de Criminologie, un Decan adjunct al Universității de la Școala de Educație și Științe Sociale, fost Lector principal de criminologie, șeful de învățare și competențe pentru serviciul penitenciar HM, și contabilul punctului de control, care studiază în prezent o diplomă de licență în științe sociale, a furnizat materiale de fond din cercetare pentru a fi discutate la acest punct de control.

BrainLog continuă să colecteze date, dar a acumulat 6 participanți: trei dintre respondenți au fost gardieni de penitenciare, iar restul de trei respondenți au fost un ofițer de transport, un maestru și manageri. Respondenții sunt împărțiți în mod egal între bărbați și femei, iar vârsta medie totală este de 42,83 ani. Patru dintre respondenți au absolvit



un învățământ profesional, unul a absolvit un învățământ superior de scurtă durată de doi ani, iar un respondent a absolvit o diplomă de master sau un echivalent.

În cele din urmă, Breman a implicat profesioniști cu profiluri de locuri de muncă diferite din trei închisori diferite din nordul Germaniei:

- Închisoarea Bremen
- Închisoarea Bremerhaven
- Închisoarea Lübeck

Profesioniștii invitați sunt de la serviciul general de aplicare a legii, serviciul psihologic și roluri de educare în cadrul școlii pentru formarea ofițerilor de penitenciare. Majoritatea participanților sunt ofițeri de corecție din diferite departamente și închisori, unii sunt educatori, iar unii au o experiență în resurse umane în cadrul sistemului penitenciar. Majoritatea participanților au o experiență profesională de 10-25 de ani.

## Rezultate

### Ofițeri de închisoare

Atribuții curente	Sarcini curente	Competențe și abilități comportamentale necesare	Cunoștințe necesare
Gestionarea/tratamentul deținuților	Se ocupă în mod specific de diferite limbi, religii și culturi în ceea ce privește relațiile cu deținuții.	Conștientizare emoțională. Empatie.	Abilități sociale. Competențe interculturale.
	Promovarea activă a strategiilor de combatere a hărțuirii, a siguranței prizonierilor, a prevenirii violenței și a strategiilor de reducere a consumului de droguri	Alertă la semnele de bullying sau auto-vătămare. Simțul corectitudinii. Reziliență. Asigurarea siguranței deținuților.	Înțelegerea clară a procesului și a procedurii. Cunoașterea politicilor și sancțiunilor din penitenciare
	Escortarea deținuților în afara unității (de exemplu, instanțe, spitale, muncă în afara unității, activități comunitare, transferuri, interne și în străinătate și extradări)	Efectuarea controlului deținuților Cunoașterea procedurilor.	Cunoașterea utilizării armelor și a diferitelor mijloace tehnice. Tehnici de control și restricționare

Atribuții curente	Sarcini curente	Competențe și abilități comportamentale necesare	Cunoștințe necesare
Grijă de sine / Reziliență	Echilibrul dintre viața profesională și cea privată/ sănătate și siguranță/ menținerea (mentală și fizică) sănătății	Reacționează dinamic la probleme și crize. Confruntarea cu situații critice și provocatoare	Cunoștințe despre instrumentele și structurile de sprijin disponibile în recuperare
Colaborarea cu deținuții pentru a-i ajuta să se pregătească pentru eliberare	<p>Participarea la cursuri de formare continuă.</p> <p>Participare activă la programe de reabilitare, inclusiv ateliere de lucru</p> <p>Stabilirea unor relații pozitive cu deținuții, acționând ca un exemplu pozitiv</p>	Prietenos, entuziast, vesel, realist, gestionarea așteptărilor, conștient de nevoile deținuților, capabil să identifice posibile probleme, profesionist în orice moment, abilități de ascultare activă, asertivitate, limbaj pozitiv al corpului	<p>Să fie în măsură să identifice nevoile și căile adecvate de sprijin.</p> <p>Cunoștințe despre serviciile disponibile.</p>
Garantarea sănătății, siguranței, drepturilor și ordinii	<p>Controlul aspectelor de securitate/asigurarea unui proces general cursiv/autoprotecție, precum și protecția deținuților</p> <p>Supraveghere, securitate, control, soluționarea problemelor, susținerea deținuților, asigurarea ordinii și disciplinei</p> <p>Lucrul în cadrul normelor pentru menținerea ordinii de detenție, inclusiv răspunsul la incidentele în care este necesară utilizarea forței</p> <p>Asigurarea integrității celulelor și a deținuților prin verificarea facilităților și a stării deținuților.</p>	<p>Organizare.</p> <p>Atenție la detalii.</p> <p>Diligentă.</p> <p>Încredere. Asertivitate.</p> <p>Respectuos.</p> <p>Autoritate.</p> <p>Onestitate.</p> <p>Empatie.</p> <p>Capacitatea de a evalua rapid o situație.</p> <p>Luare de decizii</p> <p>Lucru individual și în echipă.</p> <p>Comunicare. Muncă în echipă.</p> <p>Tehnici de rezolvare a conflictelor.</p> <p>Tehnici de gestionare a situațiilor de criză.</p> <p>Tehnici de gestionare a stresului.</p>	<p>Familiarizarea cu planul închisorii și populația acesteia.</p> <p>Înțelegerea procesului și a procedurii, cunoașterea protocoalelor pentru a acționa corect.</p> <p>Respectarea legislației.</p> <p>Tehnici de control și imobilizare.</p> <p>Cum să lucrezi eficient ca parte a unei echipe.</p>

Atribuții curente	Sarcini curente	Competențe și abilități comportamentale necesare	Cunoștințe necesare
	<p>Organizarea activitatilor zilnice dupa programul zilnic aprobat</p> <p>Observare și analizare. Colectare de informații. Informarea superiorilor cu privire la preocuparea și comportamentul deținuților</p> <p>Soluționarea solicitărilor legale ale deținuților sau asigurarea transmiterii informațiilor către persoanele competente</p>		
Muncă administrativă	<p>Cooperarea cu alte persoane, asigurând servicii esențiale, aplicații și declarații</p> <p>Completarea rapoartelor și a evaluărilor riscurilor care înregistrează incidentele</p>	Abilități de alfabetizare onestitate, obiectivitate, alegeri precaute (non-emotive) de cuvinte, raportare factuală.	<p>Pregătirea documentelor în conformitate cu politica închisorii.</p> <p>Abilități de scriere a rapoartelor.</p> <p>Cunoștințe despre punerea în aplicare a cerințelor în practică</p>

Tabelul 3. Rezultate agregate privind îndatoririle, tsolicită, competencies, comportamente și cunoștințe - ofițeri de închisoare

Provocări	Abilități, competențe și trăsături de comportament viitoare	Pregătire viitoare necesară
Digitalizare / Noi tehnologii (audieri online, telemedicină, acces electronic, supraveghere electronică)	Abilitatea de a se adapta la tehnologia în schimbare și de a învăța noi modalități de lucru	Formare continuă în domeniul IT și al competențelor de alfabetizare/calcul, formare dedicată pentru noile tehnologii și sisteme
Scăderea calității noilor angajați	Dorința de a învăța, motivația, empatia, încrederea, de a cunoaște procedurile, de a cunoaște legea, de a cunoaște drepturile deținuților	Instruirea cu privire la modul de îndeplinire a sarcinilor, cei cu experiență ar trebui să-i îndrume pe cei noi

Provocări	Abilități, competențe și trăsături de comportament viitoare	Pregătire viitoare necesară
Creșterea numărului de infracțiuni specializate (criminalitate informatică, terorism/radicalizare, droguri, crimă organizată) – modificarea caracteristicilor deținuților	Cunoștințe legislative. Limbă străină. Atenție la detalii. Mai multe cunoștințe despre specificul cultural	Utilizarea armelor și a altor mijloace de intervenție, Managementul timpului, Comunicare, Dezvoltarea competențelor de supraveghere
Diversificarea culturii, limbii și religiei	Conștientizare interculturală. Competențe lingvistice. Conștientizarea altor religii.	Educație Interculturală. Instruire în domeniul inteligenței emoționale Neurodiversitate / FORMARE SEN Antrenamentul de părtinire inconștientă
Ineficiența sistemului (lipsa resurselor, lipsa motivației personalului, supraaglomerarea închisorilor, deteriorarea facilităților). Prin urmare, a face mai mult cu mai puțin	Muncă mai inteligentă – luând în considerare posibile modalități noi și mai eficiente de a îndeplini sarcini	Aflați cum să profitați de resursele disponibile
Lipsa de etică în rândul personalului și al deținuților.	Etică Proactivitate Dorința de a învăța	Instruire cu privire la modul de a acționa etic și cum să acționeze în ceea ce privește comportamentul necorespunzător al personalului și al deținuților.
Lipsa de disciplină în rândul deținuților	Încrederea în sine Răbdare Conducere (Leadership) Stăpânire de sine Managementul stresului Competențe de intervenție în situații de criză Abilități de gestionare a conflictelor Controlul emoțional	Instruire cu privire la modul de abordare a conflictelor și crizelor. Instruire privind abilitățile de conducere (leadership). Instruire privind autocontrolul, controlul emoțional, încrederea în sine și managementul stresului.

<b>Provocări</b>	<b>Abilități, competențe și trăsături de comportament viitoare</b>	<b>Pregătire viitoare necesară</b>
Nevoi legate de sănătatea mintală	<p>Înțelegerea considerentelor de sănătate mintală pentru deținuți.</p> <p>Abilitatea de a fi empatic și de a înțelege problemele de sănătate mintală.</p> <p>Mai multe cunoștințe teoretice despre modul "corect" de a trata deținuții</p>	<p>Instruirea de a oferi prim ajutor în domeniul sănătății mintale, înțelegerea detaliată a proceselor de creștere a preocupărilor cu privire la anumiți deținuți.</p>
Noi metode de combatere a fenomenului introducerii obiectelor interzise în penitenciar	<p>Sensibilizarea cu privire la metodele noi și diferite de contrabandă și la noile tipuri de articole interzise</p>	<p>Comunicări periodice și actualizări cu privire la arme, droguri și noi metode de contrabandă.</p> <p>Formare specifică</p>

*Tabelul 4. Rezultate agregate privind provocările, abilitățile/competențele/comportamentele/formarea viitoare – ofițeri de penitenciare*

### Educatori de penitenciar

<b>Atribuții curente</b>	<b>Sarcini curente</b>	<b>Competențe și abilități comportamentale necesare</b>	<b>Cunoștințe necesare</b>	<b>Instruire curentă</b>
Consiliere	Consiliere educațională	<p>Abilități de consiliere.</p> <p>Determinare.</p> <p>Empatie.</p>	<p>Cunoștințe și tehnici de consiliere.</p> <p>Cunoștințe legislative.</p> <p>Comunicare.</p> <p>Negociere.</p> <p>Încrederea în sine.</p> <p>Asertivitate.</p>	Tehnici de lucru specifice.
Dezvoltarea de programe educaționale	<p>Selectarea grupurilor țintă.</p> <p>Facilitarea, monitorizarea și livrarea programelor.</p>	<p>Abilitati de comunicare.</p> <p>Flexibilitate.</p>	<p>Cunoașterea programelor educaționale.</p> <p>Abilități de predare.</p> <p>Conducerea.</p>	Cursuri de formare.
Evaluare	<p>Evaluarea deținuților.</p> <p>Pregătirea evaluărilor și a rapoartelor.</p>	<p>Spirit de inițiativă.</p> <p>Abilități de organizare.</p>	<p>Cunoștințe specifice pentru a putea efectua o evaluare.</p>	Tehnici de lucru specifice.

<b>Atribuții curente</b>	<b>Sarcini curente</b>	<b>Competențe și abilități comportamentale necesare</b>	<b>Cunoștințe necesare</b>	<b>Instruire curentă</b>
	Serviciu unu la unu pentru deținuți.		Minime cunoștințe psihologice.	
Proiecte de activitate	Realizarea de proiecte de activitate.	Implicare	Cunoașterea tipurilor de proiecte de activitate.	Dezvoltare personala.
Atribuții administrative	Actualizarea listei de vizitatori și contacte telefonice. Programarea vizitelor în persoană și video. Intocmirea cardurilor vizitatorilor.	Efort personal pentru a dezvolta o muncă mai eficientă și mai eficientă.	Motivație. Comunicare scrisă.	-

*Tabelul 5. Rezultate agregate privind îndatoririle, sarcinile, competențele, comportamentele și cunoștințele – educatori din penitenciare*

<b>Provocări</b>	<b>Abilități, competențe și trăsături de comportament viitoare</b>	<b>Pregătire viitoare necesară</b>
Diferențe culturale – profiluri diversificate	Flexibilitate. Capacitatea de adaptare. Cunoașteți diferitele nevoi ale deținuților. Empatie.	Reducerea prejudecăților. Comunicarea interculturală. Instruire în materie de soluționare a conflictelor .
Analfabetismul funcțional – niveluri scăzute de educație	Abilitati de comunicare. Capacitatea de adaptare.	Instruire despre gestionarea diferitelor tipuri de deținuți și adaptarea la particularitățile acestora (de exemplu, deținuți în vârstă, deținuți bolnavi mintal).Formare specifică privind posibilitățile de abordare a deținuților și crearea de rețele cu alți actori relevanți.
Discrepanța dintre deținuți	Cunoașteți particularitățile dintre tipurile de deținuți	
Tehnologie	Sarcini bazate pe instrumente informatice.	Training IT

*Tabelul 6. Rezultate agregate privind provocările, abilitățile / competențele / comportamentele / formarea viitoare - educatori de penitenciare*

### Consilier de probațiune

Atribuții curente	Sarcini curente	Competențe și abilități comportamentale necesare	Cunoștințe necesare	Instruire curentă
Sprijinul instanței	Pregătirea documentației necesare.	Atenție, abilități de ascultare, abilități de sinteză a informațiilor, competențe de evaluare a riscurilor.	Cunoștințe în domeniul evaluării	Formarea inițială
Sprijin pentru reintegrarea socială a persoanelor eliberate	Identificare a nevoilor	Atenție, abilități de ascultare, abilități de sinteză a informațiilor, competențe de evaluare a riscurilor, competențe de evaluare a nevoilor.	Cunoștințe în domeniul tehnicilor de identificare a nevoilor. Asertivitate	Cursuri de formare

Tabelul 7. Rezultate agregate privind sarcinile, sarcinile, competențele, comportamentele și cunoștințele – consilier de probațiune

Provocări	Abilități, competențe și trăsături de comportament viitoare	Pregătire viitoare necesară
Împărțirea în diferite compartimente din cadrul serviciului de probațiune	Abilități și sarcini specifice în funcție de specializare.	Reducerea prejudecăților. Comunicarea interculturală. Instruire în materie de soluționare a conflictelor .
Adaptarea programului de intervenție la noile tehnologii	Cunostinte minime in domeniul IT. Învățarea de noi programe.	Training IT
Adaptarea la multiculturalism	Flexibilitate. Adaptare.	Identificarea nevoilor și particularităților diferitelor culturi.

Tabelul 8. Rezultate agregate privind provocările, abilitățile/competențele/comportamentele/formarea viitoare – consiliere în materie de probațiune

### Psihologi

Atribuții curente	Sarcini curente	Competențe și abilități comportamentale necesare	Cunoștințe necesare	Instruire curentă
Evaluare psihologică	Evaluarea psihologică și evaluarea deținuților. Monitorizare.	Încrederea în sine. Proactivitate. Etică.	Cunoștințe în domeniul	N/a

Atribuții curente	Sarcini curente	Competențe și abilități comportamentale necesare	Cunoștințe necesare	Instruire curentă
		Respect. Abilități de intervenție în situații de criză. Controlul emoțional. Răbdare.	psihologic și de evaluare. Cunoștințe în domeniul psihologic.	
Suport psihosocial	Intervenție psihologică.			N/a

Tabelul 9. Rezultate agregate privind sarcinile, sarcinile, competențele, comportamentele și cunoștințele – psihologi

Provocări	Abilități, competențe și trăsături de comportament viitoare	Pregătire viitoare necesară
Sistem rigid și multă birocrație	Identificarea de modalități de lucru cu resurse insuficiente	Pregătire motivațională. Organizare Lucru inteligent

Tabelul 10. Rezultate agregate privind provocările, abilitățile/competențele/comportamentele/formarea viitoare – psihologi

### Principalele constatări

Prin analiza rezultatelor menționate anterior, devine clar că domeniile identificate ca necesitând să fie dezvoltate prin formare sunt transversale, indiferent de rolul locului de muncă sau de țară, care sunt în special:

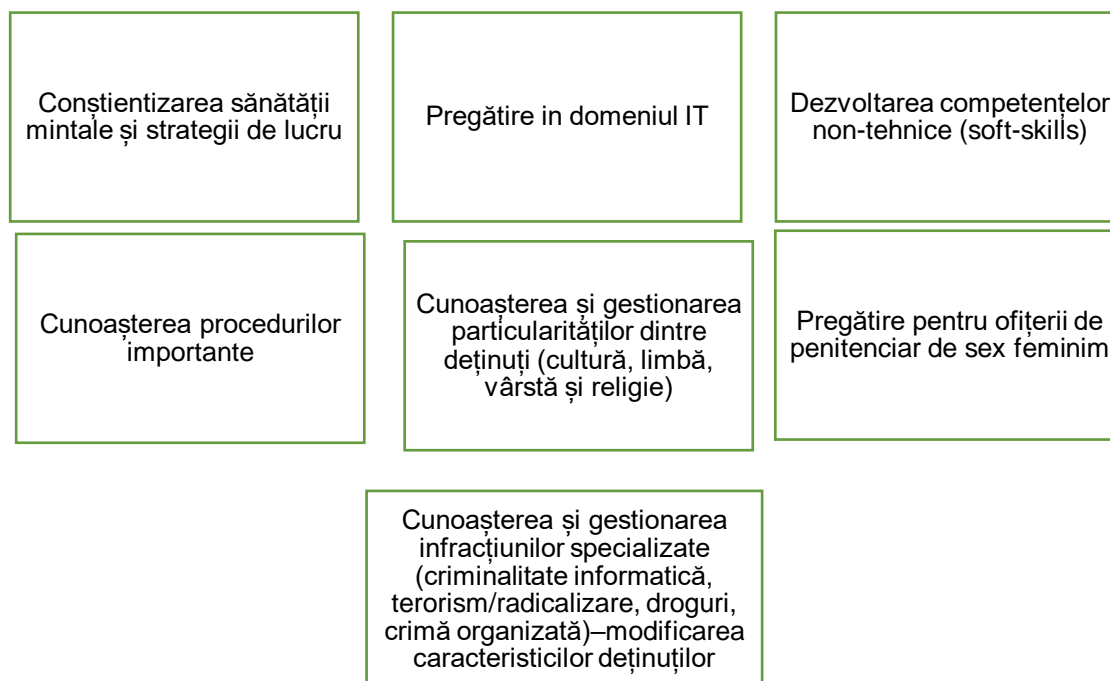


Figura 1. Domenii de formare identificate



În ceea ce privește **conștientizarea și strategiile de sănătate mintală**, participanții subliniază două nevoi diferite în acest sens:

- 1) Gestionarea deținuților care au boli psihice
- 2) Sănătatea mintală a personalului

În ceea ce privește primul subiect, există un număr semnificativ de deținuți cu probleme de sănătate mintală. De asemenea, personalul corecțional consideră că este esențial să fie capabili să înțeleagă considerațiile privind sănătatea mintală pentru a face față mai bine deținuților și pentru a răspunde mai eficient nevoilor lor. Prin urmare, ar fi benefic pentru colaboratori să aibă o pregătire frecventă, cum ar fi: conștientizarea/înțelegerea sănătății mintale, primul ajutor pentru sănătatea mintală, tehnici/strategii de abordare a deținuților bolnavi mintal și (dar fără a se limita la) alertarea semnelor de autovătămare.

În ceea ce privește al doilea subiect, lucrul în închisori, așa cum au declarat participanții, poate fi foarte demotivant și stresant, ceea ce ar putea duce la epuizare, PTSD (Tulburarea de stres post-traumatic), anxietate, printre alte probleme. În mod similar, majoritatea participanților spun că se luptă să echilibreze problemele de muncă cu familia și timpul personal. Dincolo de acestea, se raportează că nu se oferă instruire personalului cu privire la problemele de sănătate mintală. Prin urmare, este esențial să se ofere instruire pentru a le permite să se ocupe de aceste probleme, și anume conștiințiozitatea cu privire la importanța îngrijirii sănătății mintale, a semnelor de alertă, a tehnicilor / strategiilor, a face față stresului și a situațiilor dificile și normalizarea și demistificarea psihoterapiei.

Nevoia de **formare în domeniul IT** este împărtășită de diverși participanți, datorită creșterii semnificative a digitalizării. Unii parteneri au identificat că, uneori, se oferă formare pentru a aborda acest lucru, dar alți parteneri au raportat că nu se oferă formare. Pentru ambele cazuri, este necesară o mai mare pregătire, deoarece se constată o preocupare generalizată a personalului penitenciarului de a ține pasul cu cerințele tehnologice, în special cu personalul mai în vârstă. De fapt, se remarcă faptul că **competențele digitale sunt necesare indiferent de poziția postului**, ceea ce impune necesitatea formării. În același timp, întrucât competențele digitale sunt de necesitate crescută, tehnologia modernă este apreciată și necesară pentru a îmbunătăți și a sprijini sarcinile și îndatoririle. Deci, este necesar să se formeze și să se promoveze abilitățile personalului în acest sens.

Îmbunătățirea **abilităților non-tehnice (soft skills)** specifice este demnă de remarcat, deoarece cele mai multe dintre ele sunt importante pentru a îndeplini sarcini și îndatoriri cu succes, indiferent de rolul de loc de muncă în închisoare. Acestea sunt:

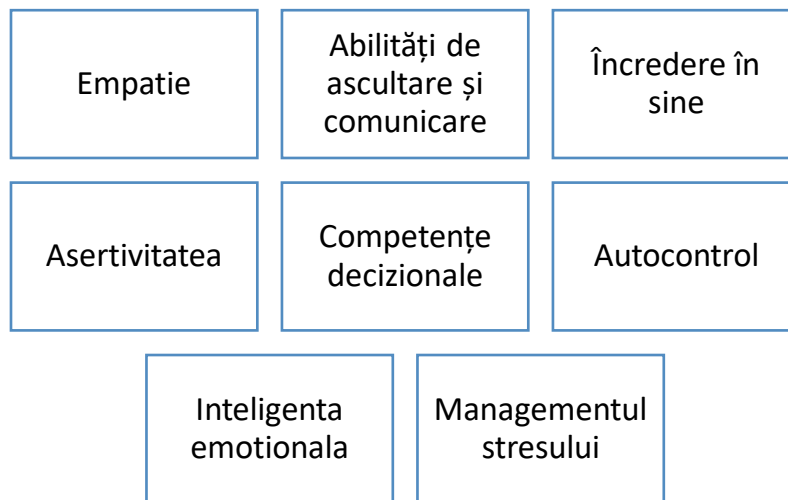


Figura 2. Competențe non-tehnice identificate ca având nevoie de formare

Toate aceste abilități sunt esențiale pentru a lucra în închisoare și toate pot fi promovate și dezvoltate; nefiind aspecte statice. Prin urmare, formarea poate face diferența pentru a-i ajuta pe participanți să fie profesioniști mai buni.

De asemenea, se subliniază importanța **cunoașterii procedurilor importante**. Este ușor de recunoscut că fiecare profesionist trebuie să știe ce face și să înțeleagă procedurile pentru a funcționa bine. Participanții evidențiază proceduri specifice, cum ar fi

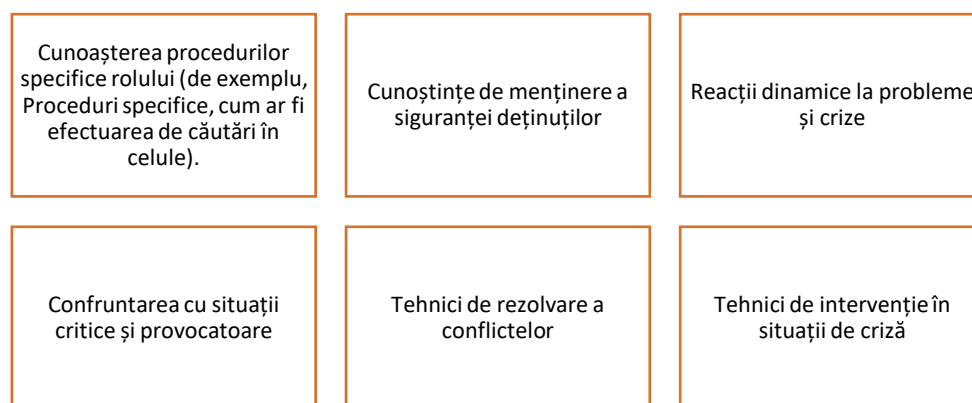


Figura 3. Proceduri specifice identificate ca necesitând formare

Toate aceste competențe sunt beneficii care trebuie promovate prin educație formală. Cu toate acestea, există multe avantaje dacă **noii profesioniști ar putea învăța din experiența și cunoștințele practice ale profesioniștilor care își desfășoară activitatea de mai multă vreme**. Nu există nimic mai potrivit pentru a preda și oferi educație cu privire la modul de a efectua proceduri specifice decât oamenii care o fac în fiecare zi.

Mulți participanți raportează dificultățile cu care se confruntă în **gestionarea particularităților dintre deținuți (cultură, limbă, vârstă și religie)** – diferiți deținuți necesită abordări diferite. Deci, angajații închisorii sunt de acord că au nevoie de formare cu privire la abilitățile sociale, competențe interculturale, precum și conștientizarea altor religii. De asemenea, tinerii necesită instruire cu privire la relaționarea cu **deținuții în vârstă**, deoarece acest lucru necesită abordări specifice.

**Programe de formare pentru personalul de sex feminin din penitenciare** a fost, de asemenea, evidențiat, deoarece acestea se pot lovi mai multe provocări și oportunități limitate de promovare pentru personalul de sex feminin închisoare. Deci, se sugerează că orientarea de dezvoltare a carierei pentru ofițerii de penitenciare trebuie să includă considerații specifice de gen.

În cele din urmă, participanții consideră că este important să **cunoască și să se ocupe de numărului tot mai crescut de infracțiuni specializate**, cum ar fi criminalitatea informatică, terorismul/radicalizarea, drogurile sau crima organizată, ceea ce duce la modificarea caracteristicilor deținuților. Personalul trebuie să fie la curent cu caracteristicile noilor grupuri de infractori care apar. Prin urmare, ei trebuie să dobândească competențe cu privire la modul de abordare eficientă a deținuților și, pentru aceasta, trebuie să cunoască aceste grupuri. Există un alt aspect important având în vedere infracțiunile specializate, în special în închisorile italiene, în cazul deținuților care au legături cu mafia, deoarece participanții italieni au raportat dificultăți în a le face față. Aceste tipuri de infractori necesită o abordare precisă, deoarece au caracteristici, nevoi și atribute specifice care trebuie luate în considerare atunci când se lucrează cu aceștia. În conformitate cu acestea, gestionarea infractorilor care au legătură cu mafia este esențială pentru lucrătorii din penitenciarele italienești.

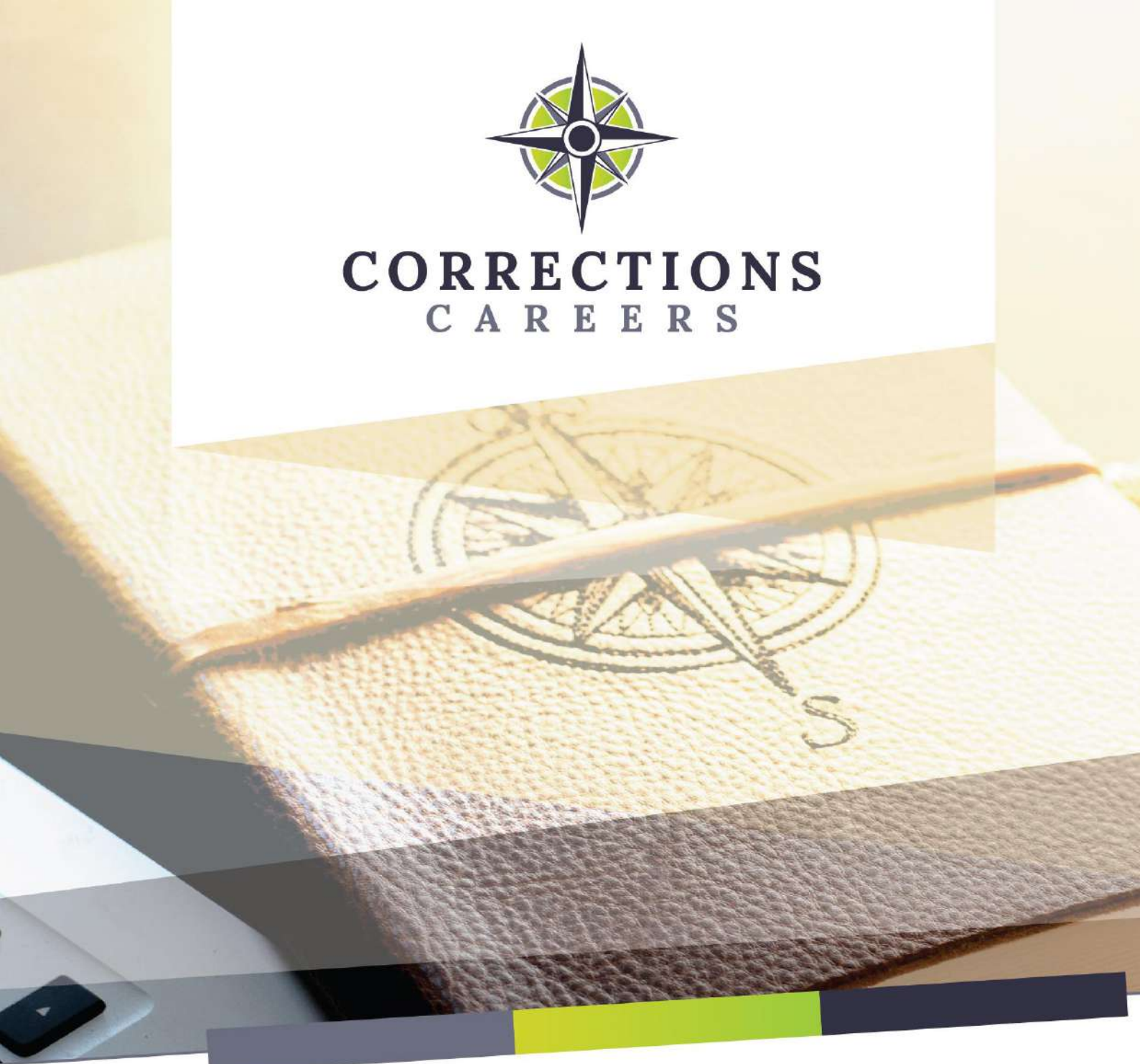
## Referințe

Klooster, S. A., & Asselt, M. B. A. (2006). Exersarea tehnicii scenariilor-axe. *Futures*, 38 (1). <https://doi.org/10.1016/j.futures.2005.04.019>



# **CORRECTIONS**

## **CAREERS**



# **EUROPEAN CAREER COUNSELLING GUIDELINES**

# **FOR STAFF WORKING**

## **IN CRIMINAL CORRECTIONAL JUSTICE SYSTEM**



**Center for Promoting Lifelong Learning**  
[www.cpip.ro](http://www.cpip.ro)  
Daiana Huber - [daiana.huber@cpip.ro](mailto:daiana.huber@cpip.ro)



**Timisoara Penitentiary**  
[www.anp.gov.ro/penitenciariul-timisoara](http://www.anp.gov.ro/penitenciariul-timisoara)  
Cristina Busuioc - [cristina.busuioc@anp.gov.ro](mailto:cristina.busuioc@anp.gov.ro)



**The National Trade Union of Prison Policemen (SNPP)**  
[www.snpp.ro](http://www.snpp.ro)  
Adrian Neagoe - [snpp@snpp.ro](mailto:snpp@snpp.ro)



**York Associates International Ltd**  
[www.york-associates.co.uk](http://www.york-associates.co.uk)  
Dale Coulter - [dale.coulter@york-associates.co.uk](mailto:dale.coulter@york-associates.co.uk)



**Bremen Ministry of Justice**  
[www.justiz.bremen.de](http://www.justiz.bremen.de)  
Torben Adams - [torben.adams@justiz.bremen.de](mailto:torben.adams@justiz.bremen.de)



**Baltic Education Technology Institute (BETI)**  
[wwwwww.beti.lt](http://wwwwww.beti.lt)  
Greta Volodzkaitė - [greta.volodzkaite@beti.lt](mailto:greta.volodzkaite@beti.lt)



**IPS Innovative Prison Systems**  
[www.prisonssystems.eu](http://www.prisonssystems.eu)  
Tiago Leitão - [tiago.leitao@prisonssystems.eu](mailto:tiago.leitao@prisonssystems.eu)



**International Centre for the Promotion of Education and Development**  
[www.ceipes.org](http://www.ceipes.org)  
Musa Kirkar - [kirkar@ceipes.org](mailto:kirkar@ceipes.org)



**International Corrections and Prisons Association**  
[www.icpa.org](http://www.icpa.org)  
Gary Hill - [garyhill@cegaservices.com](mailto:garyhill@cegaservices.com)



**General Director and Prison and Detention Houses**  
[www.cte.adalet.gov.tr](http://www.cte.adalet.gov.tr)  
Ezgi Çetintürk - [cetinturkezgi@gmail.com](mailto:cetinturkezgi@gmail.com)



**BrainLog**  
[www.brainlog-ngo.com](http://www.brainlog-ngo.com)  
Martin Savchev - [martin.s@brainlog-ngo.com](mailto:martin.s@brainlog-ngo.com)