



## **Instrukcja dotycząca przeprowadzenia szkoleń dla urzędników z zakresu pracy ze skazanymi**

### ***I. Po co organizować szkolenia dla urzędników z zakresu pracy ze skazanymi/byłymi skazanymi?***

Szkolenia z zakresu pracy z osobami skazanymi/opuszczającymi jednostki penitencjarne niosą w sobie wiele korzyści zarówno z perspektywy pracowników urzędów, jak i byłych skazanych. Głównym efektem jest przełamanie stereotypów i wzajemnych uprzedzeń pomiędzy tymi dwiema grupami społecznymi.

Pozytywnymi skutkami szkoleń dla urzędników są:

- wzrost motywacji i zaangażowania pracowników w zakresie efektywności pracy z osobami skazanymi/byłymi skazanymi, co w dłuższej perspektywie przełoży się na zwiększenie skuteczności i satysfakcji ze świadczonych usług,
- zmiana przekonań dotyczących osób skazanych,
- zwiększenie umiejętności komunikacyjnych w kontakcie z osobą skazaną/byłym skazanym,
- redukcja stresogennych sytuacji w pracy,
- doskonalenie umiejętności w praktycznym wykorzystaniu efektywnych narzędzi i technik pracy z osobami skazanymi.

Szkolenia z zakresu pracy ze skazanymi/byłymi skazanymi to nie tylko możliwość nabycia nowej wiedzy i umiejętności, dzięki którym uczestnicy mogą podnieść swoje kwalifikacje zawodowe. W wielu przypadkach pozwalają one zmienić punkt widzenia na człowieka, problem, sytuację – co zwiększy motywację i chęć doskonalenia wiedzy i umiejętności praktycznych uczestnika, inspirując go dalszego pogłębiania wiedzy w w/w temacie, a następnie działania. Szkolenia mogą aktywizować uczestników do szukania nowych możliwości rozwoju zawodowego, dzięki czemu pracodawca będzie mógł m.in. poszerzyć





swoją działalność wdrażając nowe programy/działania z zakresu m.in. pracy ze skazanymi/byłymi skazanymi, angażując w nie przeszkolonych pracowników. Na szkoleniach możemy również poznać ciekawych ludzi z branży, lub dopiero w nią wkraczających. Może to być przydatne na każdym etapie kariery – początkującym pomoże to zobaczyć, jak może się rozwinąć ścieżka kariery, natomiast osobom, które pracują w danej dziedzinie już dość długo – wymienić doświadczenia i nawiązać ciekawe kontakty zawodowe oraz poszerzyć horyzonty angażując się w nowe działania.

## **II. *Dlaczego wiedza z zakresu pracy ze skazanymi/byłymi skazanymi jest ważna dla urzędników?***

Osoby skazane są specyficzną grupą osób wykluczonych społecznie, z którą współpraca wciąż wzbudza lęk zarówno wśród urzędników, jak i u większości społeczeństwa. Poznanie potrzeb, oczekiwań i metod pracy z osobami skazanymi, umożliwi satysfakcjonujące realizowanie celów pracowników urzędów.

Osoby opuszczające jednostki penitencjarne (areszty śledcze/zakłady karne) to zwykle jednostki cechujące się deficytami w zakresie zarówno kompetencji zawodowych, jak i tzw. miękkich (społecznych oraz osobistych), mające trudność w odnalezieniu się w społeczeństwie, skutecznej readaptacji. Powodem obserwowanego zjawiska są zwykle nakładające się na siebie problemy, z którymi borykają się byli skazani, związane m.in. z nieefektywną komunikacją, brakiem umiejętności zarządzania emocjami, ograniczoną wiedzą merytoryczną związaną ze skutecznym radzeniem sobie z wyzwaniem codzienności. Ponadto posiadają najczęściej trudną sytuację rodzinną i materialno-bytową oraz zaburzenia natury emocjonalnej oraz społecznej (np. lęk społeczny, wyuczona bezradność i postawa roszczeniowa). Czynniki te w istotny sposób przyczyniają się do powstania luk kompetencyjnych w takim obszarze jak komunikacja interpersonalna. Jest to istotna bariera zarówno w kontakcie penitent – urzędnik, jak i kandydat – pracodawca, która może być decydująca w procesie readaptacji społecznej byłych osadzonych.

Urzędnicy państwowi, w szczególności doradcy zawodowi zatrudnieni w urzędach pracy, asystenci rodzin oraz pracownicy organizacji pozarządowych aktywizujący zawodowo osoby





wykluczone społecznie, w tym byłych skazanych, mają znaczący wpływ na ponowną readaptację społeczną byłych osadzonych i ich skuteczne funkcjonowanie w społeczeństwie, w tym na rynku pracy. Skazani wychodzący na wolność w pierwszej kolejności korzystają ze wsparcia instytucji/organizacji takich jak urzędy pracy, ośrodki pomocy społecznej, schroniska dla osób bezdomnych, sądy rejonowe (kuratorzy zawodowi), czy organizacje pozarządowe. Urzędnicy, pracownicy urzędów pracy dzięki aktywności szkoleniowej podwyższą swe kompetencje w zakresie pracy z grupą społeczną, jaką są byli skazani. Kolejnym pozytywnym aspektem udziału w szkoleniach jest podniesienie komfortu pracy urzędników, poprzez niwelowanie lęku, jaki budzi w społeczeństwie kontakt z byłymi więźniami.

### ***III. Ile powinny trwać i jakie tematy powinny być poruszane w trakcie szkolenia dla urzędników?***

Rekomendujemy formułę 5 dni po 6 godzin dziennie szkoleń metodami aktywnymi, poprzedzonymi szczegółowym badaniem potrzeb uczestników. Spotkania szkoleniowe mogą odbywać się w różnych tygodniach, jednak zalecane jest, aby przerwy pomiędzy spotkaniami nie były większe niż jeden tydzień.

W trakcie szkolenia z zakresu pracy ze skazanymi/byłymi skazanymi należy podejmować tematy związane bezpośrednio z pracą praktyczną z w/w grupą społeczną. Tematyka spotkań powinna opierać na poznaniu grupy, jaką są więźniowie/byli więźniowie. W trakcie szkolenia ważne jest aby uczestnicy poprzez warsztaty/ćwiczenia zapoznali się ze specyfiką procesu komunikacji z osobą skazaną, sposobami budowania zaufania i umiejętnością niwelowania lęku w kontakcie z osadzonym. Całość szkolenia powinna zostać stworzona w taki sposób, żeby przełamać stereotyp więźnia, zniwelować bariery m.in. lękowe oraz skłonić do refleksji dot. procesu zmiany każdego człowieka – **NIE WAŻNE CO ZROBIŁEŚ, WAŻNE ŻE CHCESZ SIĘ ZMIENIĆ...**

Poniżej tematyka spotkań, poruszona w trakcie innowacyjnego szkolenia „Techniki i narzędzia w pracy z osobą skazaną/opuszczającą jednostkę penitencjarną”:





1. Działania naprawcze realizowane przez podmioty działające w obszarze wykluczonych społecznie, w szczególności skazanych/byłych skazanych – jako przykład dobrych praktyk w zakresie pracy ze skazanymi/byłymi skazanymi.
2. Pasja, motywacja, wiedza, praktyka – dlaczego są tak ważne w pracy ze skazanymi/byłymi skazanymi?
3. Teoria, a praktyka. Czy resocjalizacja istnieje?
4. Człowiek i jego rola w procesie zmiany.
5. Urzędnik cały dzień pije kawę? Złodziej zawsze będzie kradł? Stereotypy – skąd się biorą?
6. Praca i jej wpływ na proces resocjalizacji i readaptacji społecznej skazanych/byłych skazanych.
7. Specyfika procesu komunikacji z osobą skazaną/byłym skazanym.
8. Nastawienie i system przekonań w kontakcie z osobą skazaną. Rola przekonań w pracy doradcy zawodowego.
9. Narzędziownia doradcy – techniki zwiększające efektywność i satysfakcję w pracy z osobą skazaną.
10. Trudne sytuacje w komunikacji z klientem zirytowanym, zdenerwowanym.
11. Świadectwo mojego życia, czyli „Nim kogoś ocenisz, poznaj jego historię...?”
12. Moja zmiana, moja pasja, moje cele – kto i co miał/ma na nie wpływ?
13. Stygmatyzacja? Czy istnieje? Jak sobie z nią radzę? Czy mam na nią wpływ?
14. Wolność bez barier – czy jest możliwa?

#### ***IV. Na podstawie jakich narzędzi można zmierzyć zadowolenie uczestników ze zorganizowanego szkolenia ?***

W celu oceny efektywności projektu warto byłoby zastosować następujące narzędzia:

- ankietę samooceny, dotyczącą subiektywnego ustosunkowania się przez uczestników szkolenia do poziomu wiedzy, świadomości i umiejętności w obszarze podejmowanej tematyki warsztatów (ankieta do wypełnienia pierwszego i ostatniego dnia szkolenia),





- test wiedzy, badający przyrost wiedzy uczestników (wypełniany dwukrotnie: przed i po szkoleniu),
- ankietę ewaluacyjną, w której uczestnicy szkolenia będą mieli możliwość ocenienia poszczególnych aspektów warsztatów.

Dzięki wiedzy, którą uzyskamy dzięki zastosowaniu w/w narzędzi sprawdzimy m.in.: Czy tego typu szkolenie zostało odpowiednio dopasowane do grupy odbiorców? Czy nastąpił wzrost wiedzy odbiorców z omawianego obszaru? Zbadamy również poziom motywacji i zadowolenia w związku z udziałem w szkoleniu.

Należy pamiętać, że w/w narzędzia muszą być ANONIMOWE! Poleca się, aby w ostatni dzień szkolenia uczestnicy spinali w jeden komplet wszystkie w/w dokumenty i oddawali wyznaczonej osobie.

#### ***V. Kogo warto zaprosić jako prelegenta na tego typu spotkania i jak nawiązać taką współpracę?***

Chcąc zorganizować szkolenie należy nawiązać współpracę ze specjalistami (praktykami), którzy mają obszerną wiedzę na temat praktycznej pracy z osobami skazanymi i opuszczającymi jednostki penitencjarne. Mogą to być osoby pracujące w organizacjach pozarządowych (fundacjach, stowarzyszeniach). Najważniejsze jest, aby byli to eksperci z zakresu resocjalizacji, psychologii, kryminologii, nauk pokrewnych, którzy cyklicznie realizują działania na rzecz interesującej nas grupy osób wykluczonych społecznie. Wszystko na temat działających organizacji pozarządowych można wyczytać na [www.ngo.pl](http://www.ngo.pl) (strona poświęcona organizacjom pozarządowym). Ważna jest współpraca z przedstawicielami jednostek penitencjarnych czyli funkcjonariuszami Służby Więziennej, od których zależy m.in. wejście na teren więzienia. Funkcjonariusze (wychowawcy psycholodzy/terapeuci) mogą być zaproszeni na szkolenie, w celu podzielenia się wiedzą praktyczną. Dodatkowo poprzez współpracę z Służbą Więzienną istnieje możliwość wejścia na teren zakładu karnego i zapoznania się ze specyfiką miejsca jakim jest zakład karny, a także zobaczenia jak wygląda na co dzień praca z osadzonymi. W celu nawiązania współpracy, należy





skontaktować się pisemnie z dyrektorem jednostki penitencjarnej, która działa w mieście gdzie prowadzone jest szkolenie ([www.sw.gov.pl](http://www.sw.gov.pl)).

## **VI. Jaka forma szkolenia będzie najciekawsza i najbardziej efektywna?**

Dobrze przygotowany program to taki, który jest odpowiednio dostosowany do potrzeb jego uczestników. Każde działanie, które zakłada realizację założonego celu szkoleniowego musi być przygotowane w sposób ciekawy, skuteczny, atrakcyjny. Zwiększa to bowiem szanse na nabycie przez jego uczestników nowej wiedzy merytorycznej oraz umiejętności praktycznych. Każde dobrze zorganizowane szkolenie powinno być zbudowane z kilku podstawowych części składających się w jedną całość.

### **ETAP 1.**

Wstęp do szkolenia i zbudowanie kontaktu z jego uczestnikami.

Na tym etapie należy zapoznać uczestników z celem szkolenia i jego zakładanymi efektami. Pierwsze dzień szkolenia ma bardzo duży wpływ na dalszy przebieg współpracy, dlatego warto zbudować atmosferę wzajemnego zaufania i dążyć do aktywnego udziału uczestników w spotkaniu, m.in. zachęcając ich do prowadzenia wspólnej dyskusji w jednym temacie. Dzięki temu osoby szkolone zaczną odczuwać, że wspólnie tworzą jedną całość oraz łączy ich ten sam cel. Zaleca się aby poświęcić kilka godzin na działania integracyjne, które zbliżą do siebie grupę i pozwolą im aktywnie ze sobą działać. Ważne jest, aby każdy uczestnik szkolenia otrzymał teczkę z materiałami, w której znajdować się będzie m.in. program szkolenia, materiały szkoleniowe, narzędzia szkoleniowe.

### **ETAP 2.**

Wprowadzenie nowej wiedzy merytorycznej i praktycznej (najlepiej bazując na własnej praktyce). Program szkolenia powinien umożliwiać inicjowanie zmiany mentalności i sposobu myślenia, przezwyciężenia negatywnych emocji i złych nawyków oraz przełamywanie wcześniejszej bierności.





### ETAP 3.

Podsumowanie szkolenia. Ostatni etap szkolenia jest bardzo ważny z uwagi na to, że ma on duży wpływ na to w jaki sposób szkolenie to zostanie zapamiętane i ocenione przez jego uczestników. Warto tu wykazać się kreatywnością np. zaproszeniem interesujących gości.

Zaleca się umieszczenie w programie szkolenia wszystkich elementów, które wystąpiły w innowacji pn. WOLNOŚĆ BEZ BARIER, rozszerzając jednak siatkę godzinową, a także program działania:

1. Wprowadzenie: prezentacja dobrych praktyk w zakresie pracy z osobami skazanymi – łącznie – 6 godzin;
2. Warsztaty, mające na celu zmiany postaw (w zakresie dostarczenia wiedzy, zmiany świadomości i przekonań w codziennej pracy z osobami skazanymi /byłymi skazanymi oraz praktycznego treningu umiejętności pracy w trudnych sytuacjach z klientem) – łącznie 12 godzin
3. Wizytacja w jednostce penitencjarnej (spotkanie z kadrą wychowawczą oraz skazanymi) w celu bliższego poznania specyfiki pracy oraz miejsca jakim jest zakład karny – łącznie 6 godzin;
4. Świadectwa osób byłych skazanych, które pozwolą na zapoznanie się ze specyfiką tej grupy osób wykluczonych społecznie, przezwyciężając wzajemne uprzedzenia i stereotypowe myślenie – łącznie 6 godzin.

### ***VII. Komu szkolenia z pracy ze skazanymi/byłymi skazanymi przydadzą się najbardziej i dlaczego?***

Szkolenia byłyby wskazane dla pracowników organizacji/institucji, współpracujących z osobami skazanymi/byłymi skazanymi (jednostki samorządowe, rządowe, pozarządowe). Urzędnicy państwowi, a w szczególności doradcy zawodowi zatrudnieni w urzędach pracy, asystenci rodzin, kuratorzy oraz pracownicy organizacji pozarządowych aktywizujący zawodowo osoby wykluczone to osoby, z którymi byli skazani widzą się jako pierwsi po wyjściu na wolność. W szkoleniach powinny wziąć udział osoby, które odczuwają





dyskomfort i brak pewności siebie w kontakcie z osobą skazaną. Można rozważyć tworzenie grup szkoleniowych złożonych z pracowników różnych instytucji. Korzyścią z takiej konfiguracji byłoby wymienianie się osobistymi doświadczeniami pracowników związanymi z kontaktami z osobami skazanymi i wskazywanie sposobów przezwyciężania trudności.

### ***VIII. Jak zmotywować pracowników do udziału w tego typu szkoleniach (jakich argumentów użyć)?***

Motywowanie pracowników do udziału w szkoleniach poprzedzone powinno być szczegółową analizą potrzeb i oczekiwań podwładnych (np. czego obawiają się w kontakcie z osobą skazaną, jakie mają doświadczenia w sytuacjach trudnych z osobami skazanymi). Pracodawca powinien spotkać się z pracownikami i zachęcić ich do udziału w szkoleniu, przedstawiając m.in. szereg korzyści z ich uczestnictwa w szkoleniu, takich jak np.: wzrost pewności siebie w kontakcie z osobą skazaną, większą efektywność i satysfakcję z wykonywanej pracy oraz możliwość dalszego rozwoju. Podczas spotkania z potencjalnymi uczestnikami szkolenia należy podkreślać, że szkolenia z obszaru pracy z osobami skazanymi/byłymi skazanymi to działania innowacyjne, które dopiero zaczynają wchodzić na rynek szkoleniowy. Ważne jest aby każdy uczestnik biorący udział w szkoleniu otrzymał zaświadczenie o jego ukończeniu. Dzięki wiedzy dotyczącej uzyskania zaświadczenia, pracownik będzie czuł, że uczestniczy w szkoleniu dającym mu „papier”, co przełoży się na wzrost jego motywacji do działania. Osoba organizująca szkolenie powinna poruszyć kwestie codziennego życia ukazując, że potencjalni uczestnicy szkolenia mogą się spotkać z osobami opuszczającymi zakłady karne nie tylko na gruncie zawodowym w relacji pracownik instytucji – skazany jako klient, ale w szeregu innych sytuacji społecznych (np. na gruncie towarzyskim, sąsiedzkim, były skazany jako współpracownik, etc.). Ważne jest ukazanie jak ważną rolę w życiu byłych skazanych mają uczestnicy szkolenia, którzy na co dzień mają z nimi kontakt służbowy.

