



Prisons Managing Volunteers in EU
Project Number 2019-1-DE02-KA204-006497



*Prisons
Managing
Volunteers in EU*

Manager of prison

- A profile of competences -



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

Der Senator für
Justiz und Verfassung

Freie
Hansestadt
Bremen

Verein
Bremische
Straffälligenbetreuung



DGRSP



European Volunteer Centre



Numéro du projet 2019-1-DE02-KA204-006497

Partenariats

Bremen Ministry of Justice and Constitution (Allemagne) – *Coordinateur*

Verein Bremische Straffälligenbetreuung (Allemagne)

Center for Promoting Lifelong Learning - CPIP (Roumanie)

Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais (Portugal)

Aproximar Cooperativa de Solidariedade Social - CRL (Portugal)

Penitenciarul București Jilava (Roumanie)

Centre Européen du Volontariat

(Belgique) Volunteer Center in Lublin

(Pologne)

Auteurs

Maria TOIA – chercheuse @ CPIP

Anca POPESCU – chercheur @ CPIP

Daiana HUBER – coordinatrice de département @ CPIP

Département « Corrections Advancement, Urban Security & Rule of Law » Center for Promoting Lifelong Learning CPIP

Date de publication

2021

Numéro du projet 2019-1-DE02-KA204-006497

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne, dans le cadre du programme E+. Cette publication n'engage que son auteur, et la Commission ne peut être tenue responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations contenues dans cette publication.

1.Introduction

Ce document est réalisé dans le cadre du projet VolPris. Cela fait partie d'un effort de partenariat complexe afin de promouvoir le bénévolat/volontariat dans le système de justice correctionnelle, avec une approche professionnalisée.

Tous les partenaires du projet sont directement impliqués dans le soutien du système de justice pénale et croient fermement en l'apprentissage tout au long de la vie.

Le but de notre message est de faire comprendre que malgré l'évolution du milieu carcéral et l'amélioration des conditions de vie en prison, purger une peine, quelle qu'elle soit, nuira toujours aux détenus. Reconnaître cela et essayer de minimiser cet impact négatif, est une tâche nécessaire que les prisons et la société civile doivent prendre très au sérieux.

Le Partenariat VolPris favorise activement la coopération entre les communautés locales et les établissements pénitentiaires, dans une approche multidisciplinaire. Et l'un des principaux moyens d'y parvenir est le VOLONTARIAT/BÉNÉVOLAT. Nous reconnaissons et applaudissons les efforts quotidiens du personnel de tous les établissements correctionnels alors qu'ils se préparent à la réintégration dès le premier jour de la peine. Cet effort ne peut être réalisé qu'avec la contribution de bénévoles/volontaires, qui entretiennent des liens avec le « monde extérieur ».

Dans notre projet, dans ce document et dans toutes les autres ressources créées par le partenariat VOLPRIS, notre point de vue est que les prisons devraient être des « prisons d'apprentissage » où des contextes d'apprentissage sont créés pour le développement de toutes les personnes concernées. C'est également le cas du processus de volontariat/bénévolat :

- *Les volontaires/bénévoles doivent être conscients que le milieu carcéral est un environnement particulier, nécessitant une compréhension spécifique.*
- *Le personnel pénitentiaire doit reconnaître que les services de volontariat/bénévolat sont très importants et doivent être gérés comme tels, les volontaires/bénévoles extérieurs ne connaissant pas toutes les "affaires quotidiennes", la pratique de travail.*

"L'objectif principal de VolPris est de devenir compétent dans la gestion du bénévolat/volontariat dans les contextes CJS afin d'influencer l'efficacité des performances quotidiennes des bénévoles/volontaires. Les bénévoles/volontaires apportent à la prison/au CJS quelque chose que le personnel rémunéré ne peut pas apporter : un soutien et un côté communautaire à un tournant important de la vie du prisonnier. Le système reconnaît que le soutien bénévole est un « outil de travail essentiel pour aider à l'intégration, ayant un impact efficace sur le changement de comportement et la réinsertion sociale des délinquants. Malgré cette reconnaissance transnationale de la valeur du soutien des bénévoles/volontaires aux anciens délinquants et à leurs enfants et familles, le travail bénévole/volontaire continue de faire face à des pénuries de ressources, de formation et de reconnaissance.

C'est l'une des déclarations liminaires faites par le partenariat VolPris et une réalité que nous cherchons à tacler. VOLPRIS est un partenariat de trois ans, financé par le programme Erasmus+, dont l'objectif principal est d'investir dans la qualification de la gestion du volontariat/bénévolat en milieu carcéral, de soutenir un volontariat/bénévolat efficace et de développer des aptitudes et des compétences dans ce domaine considéré crucial.

Le projet est mis en place en Allemagne, en Belgique, en Pologne, au Portugal et en Roumanie. Il se déroule de septembre 2019 à fin août 2022.

Objectifs principaux de VOLPRIS :

1. Explorer les opportunités d'apprentissage mutuel entre CJS et VSO en créant des cadres d'échange qui faciliteront les comparaisons entre les différentes opérations pénitentiaires de l'UE en termes de volontariat.
2. Identifier des indicateurs clés de performance entre les Administrations Pénitentiaires Nationales et les organisations de volontariat dans un environnement sécurisé, notamment en développant un profil de compétences pour les responsables de programmes de volontariat en milieu carcéral.
3. Développer des programmes de formation et des programmes d'études pour soutenir le développement du profil de gestion des bénévoles CJS et le développement du guide européen de formation à la gestion des bénévoles.
4. Établir des normes minimales européennes communes pour la formation des volontaires/bénévoles en lieu pénitentiaire et pour l'évaluation de la qualité des organisations et/ou des programmes de volontaires/bénévoles.
5. Promouvoir une formation collaborative afin tirer avantage au plus possible de l'échelle et de la créativité disponible afin d'assurer un message de base commun et de réduire les coûts de livraison.

2. Le volontariat en contexte

Les partenaires de VolPris, coordonnés par Aproximar au Portugal, ont développé une étude approfondie du volontariat en prison, en examinant les pratiques existantes, les besoins et les perceptions connexes. De son côté, le partenaire Belge, le Centre Européen du Volontariat, a également développé une carte très détaillée de l'écosystème du volontariat en prison. Ces deux documents sont disponibles sur le site de VopPris et sont indispensables pour quiconque souhaite comprendre ce point de vue unique. Dans les paragraphes suivants, nous ne fournissons qu'un résumé pour ne pas oublier l'aspect multiforme et le fait que le personnel pénitentiaire en charge de ce rôle peut provenir de divers niveaux d'expérience et d'éducation. Par conséquent, cela crée le besoin pour un outil flexible permettant une certaine adaptation et personnalisation.

Utilisée comme référence à la pratique méthodique consistant à travailler avec et par l'intermédiaire de bénévoles/volontaires pour atteindre les objectifs définis pour chaque activité et par la prison, la gestion des bénévoles/volontaires est un processus complexe et de grande envergure pouvant être interprété comme représentatif de l'engagement, la coordination et le leadership dont font preuve les bénévoles/volontaires.

Compte tenu de la variété des activités de bénévolat, les bénévoles ne se limitent pas à un domaine ou à une activité en particulier, mais se retrouvent à toucher un peu à tous les domaines de la vie communautaire (y compris, mais sans s'y limiter) les institutions artistiques et culturelles, les services correctionnels, les centres de loisirs, les partis politiques, les loisirs. installations, espaces publics, services d'urgence et groupes de soutien), à tous les niveaux de l'élaboration de politiques et des rôles de plaidoyer et au sein de différentes organisations, il faut un mélange de personnel bénévole et rémunéré. La prison est l'un des environnements les plus captivants et stimulants dans lesquels faire du bénévolat. Et enrichir tous les participants.

Les activités des bénévoles dépendent de l'environnement carcéral auquel ils consacrent leur temps, mais peuvent inclure l'exécution de tâches administratives ou stratégiques de bureau, le travail individuel avec un détenu, la direction de la salle d'atelier ou des tâches de soutien liées à la services rendus par l'organisme.

Tout comme les bénévoles eux-mêmes, les personnes engagées dans la gestion du personnel bénévole proviennent de divers milieux professionnels et socio-économiques et peuvent ne pas détenir une qualification formelle ou professionnelle pour leurs rôles spécifiques de leadership. De plus, ils peuvent être employés directement par l'organisation, sous-traités ou même bénévoles eux-mêmes. Le rôle de gestionnaire de bénévoles/volontaires peut être exercé à temps plein ou à temps partiel, ou comme une responsabilité supplémentaire à une fonction principale, selon les besoins et les exigences de l'organisation.

Le travail des gestionnaires de bénévoles/volontaires peut être effectué à différents niveaux (local, régional, national et/ou international), leurs responsabilités dépendent des besoins préalablement établis et leurs intitulés de poste peuvent varier (le plus couramment utilisé étant Coordonnateur des bénévoles/volontaires, Gestionnaire des bénévoles , gestionnaire de ressources bénévoles/volontaires, directeur de l'engagement communautaire, coordonnateur de la sensibilisation communautaire, gestionnaire de projet, etc.). Afin d'être cohérent avec ce manuel de formation, le titre Gestionnaire de bénévoles / Gestionnaire de bénévoles/volontaires sera utilisé pour désigner toute personne responsable de l'implication, de la coordination et du leadership des travailleurs bénévoles/volontaires.

Cependant, le fondement et la structure d'une gestion efficace des bénévoles/volontaires sont profondément enracinés dans un ensemble commun de caractéristiques et de compétences de base, malgré la grande variété d'activités, de responsabilités et de titres de poste qui peuvent être présents dans la pratique.

Essentiellement un rôle de leadership ou un du gestionnaire de bénévoles/volontaires partagent des éléments importants avec d'autres domaines de gestion humanise (telles que la gestion des ressources humaines, le développement communautaire, la gestion de projet et le développement économique), mais couvre également un éventail de capacités supplémentaires requises pour gérer un nombre élevé des tâches tout en maintenant un équilibre entre la stratégie organisationnelle, les détails systématiques et méthodologiques, les relations sociales et l'enthousiasme du service.

La diversité du service et de la pratique du volontariat/bénévolat au XXIe siècle entraîne des complexités et des défis qui peuvent également être observés dans la gestion du personnel volontaire/bénévole.

Les professionnels qui occupent ce type de poste de direction doivent être capables de mobiliser et de maintenir de bonnes ressources humaines étant particulièrement précieuses et vitales, c'est un principe qui a été intégrée dans des profils de compétences formels. Pour que ces profils soient accessibles et faciles à comprendre, des noms familiers et fonctionnels peuvent être attribués à l'éventail des compétences requises. La diversité du vocabulaire permet aux gestionnaires de volontaires/bénévoles de décrire plus efficacement leurs rôles, tout en encourageant de nouvelles façons d'aborder ces rôles à travers des perspectives multidisciplinaires. De plus, en reliant les praticiens à d'autres professions qui partagent des compétences et des pratiques similaires, les personnes en charge des bénévoles/volontaires réévaluent indirectement l'impact de leurs rôles sur les individus, les organisations et l'environnement communautaire plus large.

3.L'approche multidisciplinaire pour la gestion des bénévoles/volontaires

Les bénévoles/volontaires sont une ressource humaine unique pour faire avancer la mission et la vision d'un organisme en matière de justice pénale correctionnelle. C'est aussi une ressource précieuse pour maintenir le lien entre la prison et sa communauté locale, pour soutenir le processus de réinsertion et pour parfois même fournir une bouée de sauvetage à ceux dans le besoin. Un leadership qualifié et compétent garantit que les résultats et l'impact sont atteints et que la participation des bénévoles/volontaires est soutenue. C'est pourquoi VolPris investit dans le développement d'un parcours d'apprentissage professionnel pour tout professionnel pénitentiaire qui assume ce rôle.

Le rôle des gestionnaires de bénévoles/volontaires est essentiel pour mobiliser et pérenniser cette ressource précieuse que la communauté locale investit dans la prison : leurs bénévoles/volontaires.

Comme expliqué précédemment, le partenariat détient une grande expérience dans le domaine pratique du travail en prison, à la fois en tant que personnel interne et en tant qu'initiatives extérieures de la société civile. De plus, chaque partenaire a mis en place une recherche nationale approfondie sur le terrain, examinant ce qu'il fallait pour être un bon gestionnaire bénévole/volontaire. Et les données ont peint un portrait complexe, presque de super-héros, mais aussi réaliste et terre-à-terre. Le gestionnaire des bénévoles/volontaires devrait être : un

- stratège en développement; Analyser le travail et déléguer les tâches ; Présenter aux groupes une liste de buts et d'objectifs

- Ambassadeur du bénévolat/volontariat ; Développer et diffuser des communications écrites ; Partager des histoires pour illustrer un point ; Transmettre l'enthousiasme pour le bénévolat/volontariat
- Cultivateur de relations, de réseaux et de connexions ; Utiliser les compétences interpersonnelles pour établir des relations ; Comprendre les besoins de la communauté
- Talent manager, identifier les atouts des bénévoles/volontaires et leur fournir un contexte adapté à leurs aptitudes ; Faciliter les activités de formation ; sélection et placement des bénévoles/volontaires ; Comprendre les principes et stratégies de recrutement
- Gestionnaire de données ; Analyser les données et faire des recommandations ; de la tenue de dossiers
- Leader inspirant
- Assurer un environnement de coopération équitable et inclusif ; Résoudre un conflit; Motiver les autres

Le défi que le partenariat VolPris a accepté, est de transformer ce portrait flou en quelque chose de concret qui :

- Met à l'agenda public européen un nouveau récit pour décrire la réalité d'un gestionnaire de bénévoles/volontaires en prison.
- Initie une nouvelle réflexion sur l'impact de la gestion des bénévoles/volontaires en milieu carcéral, impact qui se répercute sur les bénévoles/volontaires eux-mêmes, le milieu carcéral, la communauté locale. Cela peut être une action de première ligne contre de nombreux biais et préjugés autour du bénévolat/volontariat, la prison et le mélange des deux.
- Inspirez les professionnels qui gèrent des bénévoles/volontaires à adopter une nouvelle perspective sur l'apprentissage tout au long de la vie, le développement personnel, le développement professionnel et la connexion avec d'autres professionnels similaires.

L'approche choisie du partenariat VolPris pour refléter cette réalité complexe est de :

1. Impliquer les praticiens et la recherche sur le terrain dans un processus de coproduction pour identifier le contexte et les besoins
2. Développer un profil de compétences et un instrument d'auto-évaluation adjacent pour refléter et positionner le niveau d'un professionnel à un moment donné
3. Recommander un parcours d'apprentissage tout au long de la vie pour les professionnels, mêlant étude autoguidée, opportunités d'apprentissage mixte et instruments numériques, soutenu par une communauté de praticiens dans un contexte européen.

4. Compétences, Profils, Cadres, les démontrer et y réfléchir

Qu'est-ce qu'une compétence ?

Une compétence est la capacité que possède un individu à utiliser ses talents, ses capacités et ses connaissances de manière ciblée, afin de répondre avec succès aux exigences de certaines tâches et situations de travail pré-définies. Toutes ces capacités sont un ensemble de compétences essentielles souvent associées à de bons résultats, et sont précieuses dans un large éventail de domaines d'activité, de responsabilités et d'expertise, sans être limités à un domaine, un rôle ou un titre. En raison de leur adaptabilité, les compétences de base ont été utilisées pour créer des rôles et des cadres utilisés par de nombreuses organisations. Des compétences de base bien définies établies pour des rôles spécifiques fournissent aux employeurs et aux employés des directives, une structure et des attentes formelles et claires, permettant une organisation définie du matériel de formation. Il n'est donc pas surprenant que cela stimule les performances des employés et des managers.

Quels sont les avantages d'utiliser ces compétences ?

Créés avec les compétences de base à l'esprit, les rôles et les descriptions de poste considèrent le changement et les défis comme des opportunités pour apprendre et obtenir des résultats qui, dans un contexte spécifique, aident au développement personnel des individus. De plus, encourager la recherche de ressources et de conseils afin de mieux répondre aux besoins d'apprentissage et de faciliter le développement, ne réduira pas les progrès individuels ou l'absence d'une approche. Cela aide à clarifier certaines connaissances, compétences et expériences. Les compétences peuvent être utilisées pour établir des priorités et des plans d'action. , suivre les progrès et le développement, mais aussi pour identifier ses propres attributs, forces et faiblesses. Il peut également être utilisé pour évaluer et encourager la poursuite d'objectifs avec persévérance et optimisme structuré.

L'efficacité d'une approche basée sur les compétences est le plus clairement démontrée à travers une haute performance organisationnelle atteinte grâce à l'exploration active du potentiel, du progrès et du développement des individus. De plus, la cohérence des pratiques organisationnelles des stratégies d'évaluation de la performance équitables et transparentes, et l'analyse approfondie des besoins de formation découlants d'approches axées sur les compétences, permettent d'élaborer avec succès le développement d'attentes et les lignes directrices comportementales précises, mais aussi la création de processus normalisés, et une perception de soi implicite.

Qu'est-ce qu'un cadre, un profil et une carte de compétences ?

Un cadre de compétences est la structure sur laquelle un profil de compétences doit être développé, décrit et clairement défini pour chaque compétence. Cette structure met l'accent sur les exigences des rôles clés et fournit la base d'un plan de développement complet ainsi qu'une stratégie d'évaluation des performances. Les référentiels de compétences sont un outil utile afin de soutenir les stratégies de gestion des talents et l'orientation des pratiques dans divers domaines liés à la gestion des ressources humaines, en particulier si leur développement reflète avec précision les besoins de l'organisation, du rôle en question, ainsi que l'éthique et les valeurs fondamentales de l'organisation. Malgré que sa structure dépende du contexte donné, ce cadre peut être appliqué différemment au sein d'une organisation, tant qu'il est utilisé comme point de référence dans la définition des attentes partagées en matière de connaissances, de compétences et de performances.

Un profil de compétences est un document détaillé qui utilise le référentiel de compétences comme point de départ afin de stipuler clairement ce que la personne devrait être capable d'accomplir avec succès dans son rôle. Cela peut inclure une variété de compétences secondaires, de connaissances et d'aptitudes nécessaires à l'exécution complète de chaque compétence. En bref, le profil met l'accent sur les exigences clés en les classant en catégories assez larges qui construisent l'ensemble du rôle, de la fonction ou de la profession. Ces exigences sont définies en termes de performance, décrivant ce que l'individu doit être capable de faire pour remplir ses fonctions. Ces informations sont souvent résumées dans un tableau d'une page, appelé carte des compétences, qui peut être utilisé comme cadre pour développer de futures évaluations de la formation et des performances.

Comment les compétences sont-elles démontrées ?

Le fait d'avoir une interprétation réaliste des résultats souhaités par la personne en période d'apprentissage, rend l'apprentissage basé sur les compétences est un processus participatif qui met en valeur des résultats de connaissances clés et les démontre à travers une variété de méthodes, y compris, mais sans s'y limiter, des lettres de recommandation, des réflexions personnelles, des échantillons de produits et certificats. Le processus continu de croissance, de développement et d'apprentissage est mis en évidence au fil du temps, et les résultats peuvent être utilisés pour une réflexion sur le parcours d'apprentissage lui-même, ainsi que pour la démonstration des compétences acquises.

Pourquoi penser aux compétences ?

On s'est rendu compte que les questions basées sur les compétences sont intégrées avec succès lors des processus de recrutement. Les questions relatives à des contextes et des compétences spécifiques aident les employeurs à comprendre comment la personne qu'ils interrogent réagirait dans une situation particulière, et s'ils sont capables de structurer leur réponse pour mettre en évidence une compétence requise dans un contexte spécifique. Les questions basées sur des scénarios peuvent être structurées de différentes manières, permettant aux employeurs de poser des parties de la question et d'encourager les individus à structurer leur réponse plus clairement (par exemple, la première question pourrait porter sur la question de savoir si l'individu

a des compétences en résolution de conflits, suivie d' une question demandant un exemple d'un moment précis où l'individu a dû utiliser ces compétences).

Des modules construits dans le but de structurer une approche de compétences prêtes pour la carrière ont été développés pour accompagner les individus dans leur autoréflexion, leur permettant d'examiner attentivement leurs propres capacités, d'identifier leurs forces et leurs faiblesses et d'articuler de manière cohérente les compétences clés, les attitudes et les connaissances qui les adapter à un poste ou à une organisation.

5.Le profil

**COMPÉTENCES
FONDAMENTALES**

Unité de compétence 1. Promouvoir le bénévolat en milieu carcéral

Éléments de compétence :

- 1.1 Principes du bénévolat/volontariat (règles, législation, droits des bénévoles, etc.)
- 1.2 Promouvoir le bénévolat/volontariat au sein de la prison
- 1.3 Promouvoir le bénévolat/volontariat en dehors de la prison
- 1.4 Reconnaître et valoriser les réalisations des bénévoles/volontaires

Descripteurs de compétence

Il/elle connaît :

les règles, la législation et les droits des volontaires/bénévoles
 - les preuves factuelles qui illustrent comment la prison bénéficie du volontariat/bénévolat et comment les détenus individuels bénéficient du volontariat/bénévolat
 - méthodes et outils pour organiser des activités promotionnelles à l'intérieur et à l'extérieur de la prison
 - instruments et procédures applicables pour l'évaluation et valider les compétences du volontaire/bénévole

Il/elle peut :

-identifier, quantifier et communiquer la contribution que les bénévoles/volontaires apportent aux services correctionnels de manière à obtenir un soutien actif à tous les niveaux au sein de la prison
 - identifier les obstacles au bénévolat/volontariat dans le système de justice correctionnelle et coopérer avec les personnes concernées pour surmonter ou réduire ces obstacles

Il/elle fait preuve d'une attitude de :

-promouvoir le bénévolat/volontariat auprès des bénévoles/volontaires potentiels
 - évidence les avantages du bénévolat/volontariat
 - clarifier les cadres juridiques existants régissant l'implication des bénévoles/volontaires dans les services correctionnels
 -plaider pour le soutien au bénévolat/volontariat

Critères d'évaluation

activités de bénévolat/volontariat sont promues de manière appropriée au sein de la prison par le responsable du bénévolat/volontariat .

Indicateurs d'évaluation

- Les opportunités de volontariat/bénévolat sont correctement identifiées
- Les relations de coopération entre le personnel professionnel et les volontaires/bénévoles sont promues
- Les outils et les moyens de promouvoir le volontariat/bénévolat auprès des volontaires/bénévoles potentiels sont identifiés, y compris les médias et les parties prenantes disponibles et appropriés à utiliser pour la promotion
- Bénévoles/volontaires/personnel/collègues/parties prenantes sont impliqués dans le processus de promotion et de recrutement

Unité de compétence 2. Gestion des bénévoles dans le contexte carcéral

Éléments de compétence :

- 2.1 Gérer/superviser le processus de recrutement des bénévoles/volontaires/organisations de services bénévoles/volontaires
- 2.2. Gérer/superviser l'initiation et la formation continue des bénévoles/volontaires en collaboration avec les organisations de services bénévoles/volontaires
- 2.3 Co-développer/gérer les activités de conception, de planification et de mise en œuvre du programme de bénévolat/volontariat, en surveillant constamment les exigences minimales de la gestion des programmes de bénévolat/volontariat CJS
- 2.4 Gérer les activités de suivi et d'évaluation des bénévoles/volontaires
- 2.5 Développer et entretenir des partenariats œuvrant pour soutenir le volontariat/bénévolat
- 2.6 Promouvoir et développer des interactions professionnelles productives entre les volontaires/bénévoles et tous les acteurs du contexte carcéral

Descripteurs de compétence

Il/elle connaît : -

les rôles que peuvent jouer les volontaires/bénévoles dans la prison
 descriptions des volontaires/bénévoles qui ne remplacent pas les salariés travail
 - comment préparer des spécifications de rôle de volontaire/bénévole qui identifient clairement un ensemble spécifique de compétences, d'expérience et de qualités personnelles
 - élaboration de contrats/accords volontaires/bénévoles
 - comment préparer des informations et des documents d'orientation pour
 - les
 - volontaires/bénévoles suivi et évaluation des activités de volontariat
 - processus de recrutement de volontaires/bénévoles conformes aux cadres juridiques et aux politiques internes de la prison

Il/elle peut : -

identifier les cas où les volontaires/bénévoles peuvent avoir besoin d'un soutien supplémentaire et le mettre à disposition
 - avoir un aperçu de l'ensemble de l'activité de volontariat/bénévolat dans la prison sur la base d'informations collectées en permanence
 -s'assurer que toutes les ressources nécessaires sont disponibles comme prévu en communiquant avec les bénévoles/volontaires et tous les acteurs concernés au sein de la prison
 -gérer le processus d'activité de suivi et d'évaluation afin de fournir des informations à des fins de rapport et dans le cadre du processus d'évaluation générale de la prison
 -utiliser les résultats de l'évaluation pour améliorer les performances du bénévolat/volontariat au sein de la prison

Il/elle démontre une attitude consistant à :

-encourager et soutenir les bénévole/volontaires à s'approprier leur activité et suggérer des modes d'interaction appropriés en fonction de leurs besoins, capacités et potentiels
 -créer un environnement favorable dans lequel les difficultés sont considérées comme des opportunités es pour l'apprentissage et l'amélioration
 - s'assurer que tous les volontaires/bénévoles reçoivent des documents d'orientation régissant leur activité de volontariat
 -tenir tout le monde informé de l'avancement des activités de volontariat/bénévolat au sein de la prison

<p>-toutes les approbations nécessaires de la direction de la prison pour les activités/partenariats proposés par les volontaires/bénévoles</p> <p>-applicable règles et règlements pour l'implication des volontaires /bénévoles dans le contexte carcéral</p>	<p>-veiller à ce que tout le personnel pénitentiaire soit conscient de la présence de volontaires/bénévoles, accepte leur présence et reconnaisse leur contribution en conséquence</p> <p>-identifier les partenaires qui peuvent soutenir les activités des volontaires/bénévoles en prison</p> <p>-impliquer les volontaires/bénévoles dans l'identification des partenaires potentiels</p> <p>-engager des volontaires/bénévoles pour proposer des activités impliquant d'autres parties prenantes -assurer</p>	<p>accès des volontaires à toutes les données collectées au cours du processus d'évaluation</p> <p>-faciliter le dialogue entre les volontaires et la prison/les parties prenantes/les bénéficiaires</p> <p>-promouvoir l'identification des besoins en matière de volontariat ersité</p>
<p>Critères d'évaluation</p> <p>Le recrutement des volontaires/bénévoles, la formation, l'évaluation et la conception des activités de volontariat/bénévolat sont correctement gérés par le responsable des volontaires/bénévoles de la prison.</p>	<p>Indicateurs d'évaluation</p> <p>-Les descriptions de rôle des volontaires/bénévoles sont définies de manière à être ouvertes aux volontaires/bénévoles ayant des besoins, des antécédents, des capacités et des préférences</p> <p>divers -Les dimensions d'apprentissage et de développement du volontariat/bénévolat sont identifiées lors de la définition des descriptions de rôle des volontaires/bénévoles</p> <p>-Critères justes, clairs et transparents pour l'évaluation de l'aptitude des bénévoles/volontaires potentiels sont définis</p> <p>-La structure, le calendrier, les méthodes et le contenu de la formation des bénévoles/volontaires sont conçus de manière adéquate</p> <p>-Les caractéristiques des environnements professionnels adéquats nécessaires pour permettre les tâches des bénévoles/volontaires sont correctement identifiées</p> <p>-Le besoin d'un espace adéquat et des ressources nécessaires pour permettre la activités des bénévoles/volontaires est correctement argumentée</p> <p>-Une chaîne de communication solidaire entre les bénévoles/volontaires et le personnel pénitentiaire est facilitée</p> <p>-Les tâches des bénévoles/volontaires sont coordonnées selon les règles et règlements applicables de la prison</p>	
<p>Unité de compétence 3. Gestion et promotion de la santé et de la sécurité en détention réglages pour le vol activités</p>		
<p>Éléments de compétence :</p>		

- 3.1 Identifier et signaler aux parties responsables les risques pour la santé et les risques pour la sécurité des volontaires/bénévoles au sein de la prison
- 3.2 Promouvoir la sensibilisation à la santé publique, les mesures préventives et l'impact de la maladie, de la maladie et de la pandémie sur les activités de volontariat/bénévolat au sein de la prison
- 3.3 Promouvoir la sensibilisation à la santé mentale dans prison (y compris l'impact de l'isolement ou des restrictions liées à la pandémie)

Descripteurs de compétence

Il/elle connaît :	Il/elle peut :	Il / elle démontre une attitude de(s):
<ul style="list-style-type: none"> - Les règles juridiques et organisationnelles concernant les risques pour la santé et la sécurité des volontaires/bénévoles - Le besoin de protection des groupes vulnérables (femmes enceintes, volontaires âgés, personnes préexistantes à risque) -Les problèmes de santé mentale en prison et comment les reconnaître -l'impact des mesures d'isolement sur la santé mentale 	<ul style="list-style-type: none"> -Développer des procédures et des outils et les utiliser constamment afin d'identifier et de référer les les risques pour la sécurité des bénévoles/volontaires ; informer les bénévoles/volontaires des menaces numériques, physiques ou émotionnelles potentielles et des mesures de prévention applicables ivo mesure dans la prison -Fournir des soins et un soutien adéquats pour les problèmes de santé mentale en prison (volontaires, détenus, personnel pénitentiaire) 	<ul style="list-style-type: none"> -Promouvoir des changements et des mesures de sécurité supplémentaires si et quand nécessaire -Promouvoir des mesures préventives contre les maladies infectieuses (distanciation sociale/physique, nettoyage régulier des mains, utilisation de désinfectants pour les mains, port d'équipements de protection individuelle, protocoles de dépistage verbal et de contrôle de la température) hygiène saines pratiques

Critères d'évaluation	Indicateurs d'évaluation
<p>Les risques pour la santé et la sécurité sont correctement identifiés et promus par le responsable du volontariat/bénévolat de la prison</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Les règles et réglementations applicables aux risques pour la santé et la sécurité des volontaires/bénévoles sont correctement identifiées -Gérer les tâches quotidiennes des volontaires/bénévoles en tenant compte des risques pour la santé et la sécurité de manière appropriée -Un environnement d'interaction sûr et sain pour les volontaires/bénévoles est promu

Unité de compétence 4. Stratégies et politiques de volontariat i n le contexte carcéral

- Éléments de compétence :**
- 4.1 Développer ou mettre en œuvre (selon le contexte) la stratégie
 - 4.2 des plans opérationnels et de mise en œuvre pour l'activité de volontariat/bénévolat de la prison
 - 4.3 Développer ou adapter la politique de volontariat /bénévolat (règles et règlements pour l'engagement bénévole)

Descripteurs de compétence

<p>Elle/il connaît :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Législation sur le bénévolat/volontariat spécifique aux établissements correctionnels - Les politiques et programmes nationaux / régionaux / locaux relatifs au bénévolat - Comment développer des objectifs spécifiques, mesurables et limités dans le temps - méthodes et outils appropriés qui permettront d'atteindre les objectifs du bénévolat/volontariat - Comment définir des indicateurs concrets afin de mesurer la contribution des volontaires/bénévoles aux objectifs stratégiques de la prison 	<p>Il/elle peut :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Gérer en juxtaposition les réglementations pénitentiaires et les standards du volontariat/bénévolat -pratiques, recommandations et réglementations internationales, européennes et nationales du volontariat/bénévolat en pénitencier - Prend en considération besoins et tendances identifiés dans la communauté locale concernant les corrections dans ses propres plans stratégiques pour engager et attirer des bénévoles/volontaires -Identifier les objectifs de l'équipe pour qu'ils soient cohérents avec le plan stratégique, en tenant compte des aspects spécifiques du contexte correctionnel et des besoins qui peuvent être satisfaits par les bénévoles/volontaires -Comprendre comment et si les politiques et programmes généraux liés au bénévolat/volontariat ont une incidence sur les tâches d'une personne en milieu correctionnel; 	<p>Il/elle démontre une attitude consistant à :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Adapter sa pratique actuelle conformément aux politiques et programmes nationaux / régionaux / locaux relatifs au volontariat - Assurer la cohérence de l'approche du volontariat/bénévolat dans la stratégie générale de développement de la prison -Ajuster les activités/processus de volontariat/bénévolat en fonction des connaissances, besoins et contraintes des politiques et programmes liés aux services correctionnels en mettant l'accent sur l'évaluation des risques - Fournir constamment un soutien à toutes les parties impliquées afin d'assurer le respect des lois et réglementations
<p>Critères d'évaluation</p> <p>Les stratégies et politiques de volontariat/bénévolat de la prison sont correctement développées, mises en œuvre et adapté par le responsable du volontariat /bénévolat de la prison</p>	<p>Indicateurs d'évaluation</p> <ul style="list-style-type: none"> -Les lois et réglementations à différents niveaux susceptibles d'affecter l'interaction de la prison avec les bénévoles/volontaires sont correctement identifiées - Les implications de ces règles et réglementations sont adéquates pour la prison sont correctement décrites - La politique de volontariat/bénévolat de la prison est ad adaptés selon les règles et réglementations existantes pour l'activité de volontariat/bénévolat 	

COMPÉTENCES

TRANSVERSALES

Unité de compétence 5. Préparation numérique		
Éléments de compétences :		
<p>5.1. Stimuler les volontaires/bénévoles à acquérir des compétences numériques</p> <p>5.2. Sensibiliser les volontaires/bénévoles pour répondre à la nouvelle ère numérique</p> <p>5.3. Améliorer la communication et l'information numériques entre les responsables du volontariat CJS, volontaires/bénévoles et autres parties prenantes clés</p> <p>5.4. Promouvoir le rôle des volontaires/bénévoles dans l'orientation des détenus vers l'utilisation des services numériques</p>		
Descripteurs de compétence		
Il/elle connaît :	Il/elle peut :	Elle/il démontre une attitude de(s) :
<ul style="list-style-type: none"> -Les flux de travail numérisés qui sont activés par les logiciels et la technologie -La culture, les processus et la technologie en tant que composants principaux de la préparation au numérique -Méthodes et instruments pour évaluer les besoins des volontaires/bénévoles dans le développement des compétences numériques -Modèles et outils pour évaluer la préparation numérique de la prison -Fonctionnement avec des canaux de communication numériques et d'information au sein de la prison 	<ul style="list-style-type: none"> -Gérer les données, les informations et le contenu numérique aux activités bénévoles/volontaires de la prison -Utiliser les outils et technologies numériques pour les processus de volontariat/bénévolat, et pour la co-construction et la co-création de ressources et de connaissances -Evaluer les besoins et identifier, évaluer, sélectionner et utiliser les outils numériques et les réponses technologiques possibles pour les résoudre -Ajuster et personnaliser les environnements numériques aux besoins spécifiques des programmes et activités de volontariat/bénévolat de la prison 	<ul style="list-style-type: none"> -Comprendre où la compétence numérique du volontaire/bénévolat doit être améliorée ou mise à jour -Soutenir les bénévoles/volontaires dans le développement de leurs compétences numériques -Rechercher des opportunités de développement personnel et se tenir au courant de l'évolution numérique -Permettre aux bénévoles/volontaires de promouvoir les services numériques auprès des détenus
Critères d'évaluation	Indicateurs d'évaluation	
<p>La préparation au numérique est systématiquement encouragée par le responsable du volontariat/bénévolat de la prison, en aidant les volontaires/bénévoles à acquérir des compétences numériques, à établir des canaux de communication numériques et améliorer l'utilisation des services numériques</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Des stratégies appropriées sont mises en place pour soutenir les bénévoles/volontaires dans l'acquisition de compétences numériques -La communication et l'information par voie numérique sont promues de manière adéquate au niveau de la prison -Les services et ressources numériques de la prison sont systématiquement utilisés et promus -Les bénévoles/volontaires sont habilités à prendre conscience de la nécessité de répondre à l'ère numérique 	

de la prison

Unité de compétence 6. Communication

Elements of competence:

- 6.1. Communication stratégique
- 6.2. Relations avec les médias
- 6.3. Réseaux sociaux et surveillance
- 6.4. Contenu des communications écrites

Descripteurs de compétences

<p>Il/elle a connaissance de(s) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Canaux de communication pertinents pour le contexte situationnel - Comment identifier, préparer et soutenir les porte-parole opérationnels pour les entrevues avec les médias, le cas échéant - Comment gérer les entretiens avec les médias avec confiance, articulation et professionnalisme - Les plateformes de médias sociaux et leurs publics pour guider la production de communications - Directives et principes des médias sociaux de l'organisation - Paysage médiatique aux niveaux national, régional et local - Techniques de narration et de rédaction de contenu 	<p>Elle/Il peut:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Produire et articuler des messages clairs et concis dans les entrevues, les supports de communication et les produits - contribuer à la stratégie de communication et la mettre en œuvre - Identifier et coordonner les capacités et les ressources de communication dans le pays afin de maximiser l'impact des communications - Rassembler et développer du contenu et du matériel pertinents et convaincants destinés au public des médias - Coordonner la collecte et le développement de contenu adapté et ciblé sur différents publics sur les plateformes de médias sociaux - Planifier et guider la narration éditoriale et de contenu pour les plateformes de médias sociaux - Rassembler et développer des documents écrits opportuns sur le terrain qui sont guidés par la stratégie éditoriale et ciblés sur différents publics et canaux de communication 	<p>Il/elle démontre une attitude de(s) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gérer les informations sensibles avec discrétion et professionnalisme - Développer, gérer la mise en œuvre, suivre et adapter les stratégies de communication dans un environnement complexe et en évolution rapide - Répondre aux demandes des médias de manière appropriée et en temps opportun - Conseiller les collègues de la communication et des opérations sur les questions liées aux médias sociaux - S'assurer que l'information est éthique, validée et approuvée au besoin
<p>Critères d'évaluation</p>	<p>Indicateurs d'évaluation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ajuster le style, le contenu et le ton de la communication en fonction du public 	

Transmet et partage efficacement des informations et des idées avec les autres, en écoutant attentivement, en clarifiant la compréhension et en tenant compte des différents points de vue.	<ul style="list-style-type: none"> -Traiter et filtrer les informations diverses de manière appropriée - Diffuser les informations de manière appropriée et en temps opportun -Rechercher et encourage la communication bidirectionnelle -Partager les informations pertinentes avec les autres -Utiliser efficacement les canaux, les outils et les options de communication
---	--

Unité de compétence 7. Travail d'équipe

Éléments de compétence :

- 7.1. Favorise un esprit d'équipe en développant une compréhension, une responsabilité et un enthousiasme partagés pour les activités de l'équipe
- 7.2. Démontre de l'attention et de l'intérêt pour les autres membres de l'équipe, en offrant un soutien de manière proactive
- 7.3. Interagit en collaboration avec les autres en cherchant à comprendre et à tirer le meilleur parti des diverses idées, styles de travail, compétences et antécédents des membres de l'équipe
- 7.4. Encourage et montre son appréciation pour les contributions des autres membres de l'équipe
- 7.5. Coordonne et guide les tâches des autres en fournissant une direction et une rétroaction claires

Descriptors of competence

Il/elle a connaissance de(s) : <ul style="list-style-type: none"> - Comment maintenir et/ou améliorer l'estime de soi des autres dans toutes les communications avec les membres de l'équipe -Reconnaître et gérer les styles sociaux individuels des membres de l'équipe -Comportement d'apprentissage d'équipe et efficacité d'équipe -Processus et développement de l'équipe -Rôles organisationnels des autres membres de l'équipe -Objectifs, stratégies et politiques organisationnels 	Il/elle peut : <ul style="list-style-type: none"> -Fonctionne bien dans des équipes composées de membres de sa propre unité ou discipline -Peut partager toutes les informations pertinentes et transmettre des informations supplémentaires qui peuvent être importantes pour les autres membres de l'équipe -Rester flexible et travailler avec une grande variété de personnes différentes sur différentes tâches -Soutenir et contribuer aux efforts des autres membres de l'équipe 	Elle/il démontre une attitude de(s): <ul style="list-style-type: none"> -Soutenir les équipes qui fournissent des informations et des contributions jugées importantes par soi-même -Fournir aux membres de l'équipe des informations sur demande ou en cas de besoin -Créer un esprit d'équipe en parlant positivement des autres
---	--	--

	-Être compté pour apporter des contributions de valeur à l'équipe	-Encourager les autres membres de l'équipe à participer et faciliter le cas échéant
Critères d'évaluation Travaille efficacement avec ses collègues et les soutient, en favorisant un environnement positif et collaboratif.	Indicateurs d'évaluation	
	<ul style="list-style-type: none"> -Établir des relations de confiance au sein et à travers l'organisation et avec les autres parties prenantes - Établir un consensus avec les autres pour atteindre des objectifs communs. - Toujours montrer du respect et de la considération pour les autres. - Solliciter les commentaires en valorisant les idées et l'expertise des autres. -Travailler de manière proactive avec les autres pour identifier des solutions aux problèmes. 	
Unité de compétence 8. Résolution de conflits		
Éléments de compétence :		
<p>8.1. Reconnaît le potentiel de conflits, de confrontation et de désaccord.</p> <p>8.2. Résout les conflits, les confrontations et les désaccords de manière constructive.</p> <p>8.3. Traite les plaintes formelles et informelles et les résout à la satisfaction mutuelle.</p> <p>8.4. Résout les problèmes et les conflits avec les employés, les clients et les parties prenantes.</p> <p>8.5. Assume la responsabilité de ses propres actions et des conséquences des actions entreprises et des décisions prises.</p> <p>8.6. Maintient des relations de travail positives et productives malgré des situations et des personnalités différentes / conflictuelles.</p>		
Descripteurs de compétence		
Il/elle a connaissance de(s) : -Caractéristiques du conflit et comment il se manifeste dans des contextes interprofessionnels et organisationnels aspects psycho physiologiques et comportementaux du conflit considérations interculturelles dans la gestion des conflits - Théories motivationnelles de base	Elle/il peut: -Évaluer et gérer les conflits interpersonnels dans le domaine professionnel - Faciliter la compréhension et prévenir les conflits - Comprendre l'utilisation des questions ouvertes et fermées	Il/elle démontre une attitude de(s): -Le respect de toutes les parties participantes, -Responsabilité professionnelle -Absence de parti pris (objectivité) -La tolérance des personnes et des perspectives différentes

<p>-Des théories de base de la dynamique du pouvoir individuel et organisationnel, c'est-à-dire le déséquilibre du pouvoir et l'impact sur les partis. -Styles de personnalité et de gestion des conflits, forces et défis. -Différences entre les rôles, les responsabilités, le processus et les résultats attendus de la médiation, de l'arbitrage et de la négociation.</p>	<p>-Démontrer et identifier différents plans d'action et analyser les conséquences de chacun -Identifier les éléments d'un accord durable</p>	<p>-Importance de l'honnêteté (crédibilité personnelle et confiance à long terme) -Ne pas utiliser l'autodéfense comme tactique de négociation -Maintenir la confiance (confidentialité) -Ne pas personnaliser le processus</p>
<p>Critères d'évaluation Comprendre la dynamique de la négociation humaine entre des groupes d'intérêts en conflit et comment parvenir à un accord mutuel</p>	<p>Indicateurs d'évaluation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Démontrer les compétences suivantes en résolution collaborative de problèmes : écoute active ; formuler et exprimer les résultats souhaités, identifier les intérêts sous-jacents, développer et analyser les options - Démontrer une connaissance de l'éthique de la résolution collaborative des conflits, y compris : la neutralité, la confidentialité, l'objectivité, le respect des différences, l'honnêteté 	
<p>Unité de compétence 9. Résilience</p>		
<p>Eléments de compétence :</p> <ul style="list-style-type: none"> 9.1 Esprit critique 9.2 Connaissance de soi 9.3 Adaptabilité 9.4 Apprentissage réflexif 9.5 Collaboration 		
<p>Descripteurs de compétence</p>		
<p>Il/elle a connaissance de : -Stratégies nécessaires pour déterminer ce qu'est l'apprentissage</p>	<p>Elle/il peut :</p>	<p>Il/elle démontre une attitude de :</p>

<ul style="list-style-type: none"> - Nécessaire pour avancer -Comment identifier les obstacles potentiels à la conscience de soi solutions alternatives pour l'adaptabilité, y compris l'utilisation efficace de la technologie -Comment identifier les ressources actuelles et évaluer les lacunes dans les ressources nécessaires comment proposer des options et des stratégies alternatives en utilisant l'analyse et l'évaluation -Des outils efficaces pour favoriser la communication et le travail d'équipe 	<ul style="list-style-type: none"> - Accepter les changements de situations professionnelles et continuer à travailler à un haut niveau de performance - Prendre des décisions rationnelles, même face à des complications ou des difficultés -Rester concentré face à certaines tâches, en particulier celles qui peuvent être considérées comme intéressantes -Travailler de manière autonome sans avoir besoin de conseils ou de compter sur les autres pour accomplir une tâche -S'adapter facilement à de nouvelles situations -Reconnaître quand un changement est nécessaire et prendre les mesures appropriées - Prioriser les objectifs du groupe tout en reconnaissant les intérêts individuels 	<ul style="list-style-type: none"> - -Confiance et capacité quand entreprendre une tâche, qu'elle nécessite un travail d'équipe ou une attention individuelle - Regarder les difficultés avec espoir -Promouvoir un plus grand niveau de persévérance lors de tâches ou de circonstances difficiles - Volonté de travailler dur et d'offrir des efforts supplémentaires au besoin -Persévérer dans divers efforts afin de réussir sa carrière - Accepter et entendre les critiques afin de s'améliorer et obtenir un résultat positif
<p>Critères d'évaluation</p> <p>Développement et application persistants des connaissances, des compétences et des ressources qui aident efficacement à s'adapter au changement et à surmonter l'adversité.</p>	<p>Indicateurs d'évaluation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utilisation délibérée du raisonnement pour identifier les forces et les faiblesses des approches alternatives dans des situations défavorables - Adaptation réussie à une variété de conditions et de circonstances positives et négatives - Compréhension claire de ses qualités, caractéristiques, forces et faiblesses, et comment ils impactent soi-même et les autres - Intégration des apprentissages antérieurs et actuels à de nouvelles situations - Travaille avec les autres pour atteindre un objectif 	

What does a competencies profile mean?

[What Are Competency Profiles? \(thecompetencygroup.com\)](https://www.thecompetencygroup.com)

[Competency Ice-Berg Model - Meaning and its Components \(managementstudyguide.com\)](https://www.managementstudyguide.com)

[What is a Competency Model? Its Examples and Benefits \(valamis.com\)](https://www.valamis.com)

Why are competencies profiles used?

[Competency profiling \(consultseven.com\)](https://www.consultseven.com)

[Competency Management at its Most Competent \(ddiworld.com\)](https://www.ddiworld.com)

How to construct a competencies profile

[How to Build a Competency Profile \(atmanco.com\)](https://www.atmanco.com)

Competencies profile for managers of volunteers

[Competencies wheel – Volunteering NZ \(volunteeringnz.org.nz\)](https://www.volunteeringnz.org.nz)

[Competencies for managers of volunteers – Volunteering NZ \(volunteeringnz.org.nz\)](https://www.volunteeringnz.org.nz)

[Volunteer Management Competencies: Overview \(maine.edu\)](https://www.maine.edu)

[Towards a typology of volunteering as unpaid work final.docx \(bris.ac.uk\)](#)

[An evaluation of the impact of volunteerism within the Prison Education Project \(cpp.edu\)](#)

Community engagement in prisons

[Citizens Inside: a guide to creating active participation in prisons.pdf \(prisonerseducation.org.uk\)](#)

[Building voluntary and community sector involvement in offender management \(publishing.service.gov.uk\)](#)

[Volunteering and achieving change in the criminal justice system.pdf \(prisonreformtrust.org.uk\)](#)

Lifelong learning in prison

[Prison Education in Erasmus+ 2014-2019 Analysis \(epea.org\)](#)

[The right competencies to improve prison education | EPALE \(europa.eu\)](#)

[An autoethnographic account of a volunteer educator in the American prison system \(asu.edu\)](#)

[Higher Education in Prison | Critical Education \(ubc.ca\)](#)

[European Prison Observatory - Interesting initiatives.pdf \(ub.edu\)](#)

Volunteering in prison



Prisons Managing Volunteers in EU

Project Number 2019-1-DE02-KA204-006497

[European Recommendations - Volunteering in Prison – \(europaforum-kriminalpolitik.org\)](#)

[Volunteering in the Criminal Justice System - Design and Delivery \(aproximar.pt\)](#)

[The role and value of volunteers in the criminal justice system \(aproximar.pt\)](#)

[Our work in prisons | How we can help | Samaritans](#)

[Can You Volunteer in A Prison? - Prison Insight](#)

[Volunteering | Department of Justice and Community Safety \(Australia\)](#)

Training to be a volunteer

[Volunteer Training Program - 7 Key Elements | VolunteerHub](#)

Moral/ethical guidelines for volunteering in prisons

[European code of ethics for prison staff - speech \(prisonstudies.org\)](#)

[Competency and qualities framework for the prison service \(justice.gov.uk\)](#)

How to manage volunteers

[The complete volunteer management handbook \(dsc.org.uk\)](#)

[Volunteer management beyond prescribed best practice: a case study of Portuguese non-profits | Emerald Insight](#)

[Effective Volunteer Engagement for Sustainability and Growth - ProQuest](#)

[Volunteer Management 101: 5 Keys to Total Volunteer Success - Top Nonprofits](#)

Volpris.EU

Volpris.Eu – Prisons Managing in EU

Project Number 2019-1-DE02-KA204-006497

This project has been funded with support from the European Commission, under the E+ Programme. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'elle contient.