



Volpris.EU

*Prisons
Managing
Volunteers in EU*

Menedżer wolontariatu w więzieniu - Profil kompetencji -

2021



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

Der Senator für
Justiz und Verfassung

Freie
Hansestadt
Bremen

Verein
Bremische
Straffälligenbetreuung



DGRSP

aproximar



CEV
European Volunteer Centre



Numer projektu 2019-1-DE02-KA204-006497

Partnerzy

Ministerstwo Sprawiedliwości i Konstytucji Bremy (Niemcy) - Koordynator

Verein Bremische Straffälligenbetreuung (Niemcy)

Center for Promoting Lifelong Learning - CPIP (Rumunia)

Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais (Portugalia)

Aproximar Cooperativa de Solidariedade Social - CRL (Portugalia)

Penitenciarul București Jilava (Rumunia)

Centre Europeen du Volontariat (Belgia)

Centrum Wolontariatu w Lublinie (Polska)

Autorzy

Maria TOIA - pracownik naukowy w CPIP

Anca POPESCU – badaczka w CPIP

Daiana HUBER – koordynatorka wydziału w CPIP

Departament „Promocja działań korekcyjnych, bezpieczeństwa miejskiego i praworządności”

Center for Promoting Lifelong Learning CPIP

Data publikacji

2021

Numer projektu 2019-1-DE02-KA204-006497

Projekt ten został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach Programu E+. Niniejsza publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów, a Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za znajdującą się w niej zawartość merytoryczną.

[VOLPRIS Volunteer Coordinator Competency Profile](#) © 2019-2022 by [Erasmus+ VOLPRIS Partnership \(project number 2019-1-DE02-KA204-006497\)](#) is licensed under [Attribution 4.0 International](#) (CC BY 4.0)



1. Wstęp

Niniejszy dokument został opracowany w ramach projektu VolPris. Jest to część kompleksowego przedsięwzięcia partnerstwa mającego na celu promowanie wolontariatu w systemie sprawiedliwości korekcyjnej, z profesjonalnym podejściem.

Wszyscy partnerzy projektu są bezpośrednio zaangażowani we wspieranie systemu sądownictwa karnego i mocno wierzą, że należy uczyć się przez całe życie. Nasze przesłanie jest takie, że bez względu na to, jak bardzo rozwinęło się więziennictwo, wykonywanie wyroku zawsze powoduje szkody. Świadomość tego zjawiska i próba złagodzenia jego skutków to niezbędne zadanie, które zakłady karne i społeczeństwo obywatelskie powinny traktować bardzo poważnie.

Partnerstwo VolPris aktywnie promuje współpracę pomiędzy społecznościami lokalnymi i zakładami karnymi w podejściu wielodyscyplinarnym. Jednym z głównych sposobów osiągnięcia tego celu jest WOLONTARIAT. Dostrzegamy i doceniamy codzienne wysiłki pracowników wszystkich zakładów karnych, którzy przygotowują reintegrację od pierwszego dnia wykonywania wyroku. Ten wysiłek może być osiągnięty tylko przy udziale wolontariuszy, którzy utrzymują więzi z „zewnętrznym światem”.

W naszym projekcie, w tym dokumencie i we wszystkich innych materiałach przygotowanych przez partnerstwo VOLPRIS, stoimy na stanowisku, że więzienie musi być „więzieniem uczącym się”, w którym tworzy się kontekst do nauki dla rozwoju wszystkich uczestników. Tak jest również w przypadku procesu wolontariatu:

- *Wolontariusze powinni być świadomi, że więzienie jest szczególnym środowiskiem, wymagającym szczególnego zrozumienia.*
- *Pracownicy zakładu karnego powinni przyjąć do wiadomości, że wolontariat jest bardzo ważny i jako taki wymaga zarządzania, a wolontariusze z zewnątrz nie znają codziennej praktyki ich pracy.*

„Głównym celem VolPris jest inwestowanie w podnoszenie kwalifikacji w zakresie zarządzania wolontariatem w CJS, aby wpływać na efektywność codziennej pracy wolontariuszy. Wolontariusze wnoszą do zakładu karnego/CJS coś, czego nie może wnieść płatny personel: społeczną stronę odbywania wyroku przez osobę w ważnym momencie jej życia. System uznaje, że wsparcie wolontariuszy jest kluczowym „narzędziem pracy” na rzecz integracji, mającym skuteczny wpływ na zmianę zachowań przestępców i ich reintegrację społeczną. Pomimo tego ponadnarodowego uznania wartości wsparcia wolontariuszy dla (byłych) przestępców, ich dzieci i rodzin, praca wolontariuszy nadal natrafia na brak środków, szkoleń i uznania.”

Jest to jedno z początkowych stwierdzeń partnerstwa VolPris i rzeczywistość, którą staramy się zmienić. VOLPRIS to trzyletnie partnerstwo, finansowane ze środków

programu Erasmus+, którego głównym celem jest inwestowanie w podnoszenie kwalifikacji w zakresie zarządzania wolontariatem w środowisku więziennym, wspieranie efektywnych działań wolontariackich oraz budowanie umiejętności i kompetencji w tej kluczowej dziedzinie. Projekt jest realizowany w Niemczech, Belgii, Polsce, Portugalii i Rumunii. Trwa on od września 2019 r. do końca sierpnia 2022 r.

Główne cele VOLPRIS:

1. Zbadanie możliwości wzajemnego uczenia się między CJS i VSO poprzez stworzenie ram wymiany, które ułatwią porównanie różnych praktyk w zakresie wolontariatu w systemach więziennictwa UE.
2. Określenie kluczowych wskaźników efektywności pomiędzy krajowymi administracjami więziennymi a organizacjami wolontariatu w zakładach karnych, poprzez opracowanie profilu kompetencji menedżera programów wolontariatu w kontekście zakładu karnego.
3. Opracowanie programu i programu szkoleniowego w celu wsparcia rozwoju profilu menedżera wolontariatu w CJS oraz opracowanie europejskiego przewodnika szkoleniowego dla menedżerów wolontariatu.
4. Ustanowienie wspólnych europejskich norm minimalnych w zakresie szkolenia wolontariuszy pracujących w środowisku więziennym oraz oceny jakości organizacji i/lub programów wolontariatu.
5. Promowanie szkoleń opartych na współpracy w celu wykorzystania skali i kreatywności, aby zapewnić wspólny przekaz podstawowy i obniżyć koszty realizacji.

2. Wolontariat w specyficznym kontekście

Partnerzy VolPris, pod koordynacją Aproximar z Portugalii, opracowali obszerne badania na temat wolontariatu w więzieniu, analizując istniejące praktyki, potrzeby i istotne spostrzeżenia. Również partner belgijski, Centre Europeen du Volontariat, opracował bardzo szczegółową mapę ekosystemu wolontariatu w więziennictwie. Oba dokumenty są dostępne na stronie internetowej VopPris i są niezbędną lekturą dla każdego, kto chce zrozumieć tę unikalną perspektywę. W kolejnych akapitach dokonujemy jedynie krótkiego przeglądu, aby przypomnieć o wieloaspektowym aspekcie i o tym, że pracownicy zakładu karnego podejmujący się tej roli mogą mieć różne doświadczenia i poziom wykształcenia. Dlatego też potrzebny jest elastyczny instrument, który umożliwi adaptację i dostosowanie do potrzeb.

Zarządzanie wolontariatem to złożony i szeroko zakrojony proces, który może być rozumiany jako zaangażowanie, koordynacja i kierowanie wolontariuszami.

Ze względu na różnorodność działalności wolontariackiej, wolontariusze nie są ograniczeni do konkretnej dziedziny czy praktyki, ale można ich znaleźć we wszystkich sferach życia społecznego (w tym, ale nie tylko, w organizacjach kulturalnych i artystycznych, służbie więziennej, ośrodkach rekreacyjnych, partiach politycznych, obiektach rekreacyjnych, przestrzeni publicznej, służbach ratowniczych i grupach wsparcia), na wszystkich poziomach kształtowania polityki i roli rzecznika oraz w różnych organizacjach, które wymagają połączenia wolontariuszy i płatnych pracowników. Więzienie jest jednym z najbardziej fascynujących i wymagających środowisk, w których można zostać wolontariuszem. Taki wolontariat może być satysfakcjonujący dla wszystkich zaangażowanych.

Działania wolontariuszy zależą od środowiska więziennego, któremu poświęcają swój czas, ale mogą obejmować wykonywanie zadań administracyjnych lub strategicznych z biurka, pracę jeden na jeden z więźniem, kierowanie pracą w warsztacie lub zadania pomocnicze związane z bezpośrednimi usługami świadczonymi przez organizację.

Podobnie jak sami wolontariusze, osoby zaangażowane w zarządzanie personelem wolontariackim wywodzą się z różnych środowisk zawodowych i społeczno-ekonomicznych i mogą nie posiadać formalnych lub zawodowych kwalifikacji do pełnienia określonych ról przywódczych. Co więcej, mogą być oni zatrudnieni bezpośrednio przez organizację, mogą być zleceniobiorcami lub nawet wolontariuszami. Rola zarządzania wolontariuszami może być pełniona w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin, lub jako dodatkowa odpowiedzialność oprócz głównej funkcji, w zależności od potrzeb i wymagań organizacji.

Praca menedżerów wolontariatu może być wykonywana na różnych poziomach (lokalnym, regionalnym, krajowym i/lub międzynarodowym), ich obowiązki zależą od wcześniej ustalonych potrzeb, a ich nazwy stanowisk mogą się zmieniać (najczęściej używane to: koordynator wolontariatu, menedżer wolontariatu, menedżer zasobów wolontariatu, dyrektor ds. zaangażowania społeczności lokalnej, koordynator ds. kontaktów ze społecznością lokalną, kierownik projektu itp.) W niniejszym dokumencie szkoleniowym tytuł „menedżer ds. wolontariatu/menedżer wolontariatu” oznacza osobę odpowiedzialną za angażowanie, koordynację i kierowanie pracą wolontariuszy.

Podstawą i strukturą skutecznego zarządzania wolontariuszami jest jednak zestaw wspólnych cech i podstawowych kompetencji, pomimo szerokiego zakresu działań, obowiązków i tytułów zawodowych, które występują w praktyce. Profil menedżera wolontariuszy, będący w istocie rolą kierowniczą, dzieli ważne elementy z innymi dyscyplinami zarządzania ludźmi, takimi jak zarządzanie zasobami ludzkimi, rozwój

społeczności, zarządzanie projektami i rozwój ekonomiczny, ale także obejmuje szereg dodatkowych umiejętności wymaganych do obsługi ogromnej liczby zadań przy jednoczesnym zachowaniu równowagi między strategią organizacyjną, szczegółami systematycznymi i metodologicznymi, relacjami społecznymi i entuzjazmem w działaniu.

Różnorodność wolontariatu i praktyki w XXI wieku niesie ze sobą złożoność i wyzwania, które można zaobserwować także w zarządzaniu pracownikami wolontariatu. Profesjonaliści zajmujący tego typu stanowiska kierownicze muszą być w stanie zmobilizować i utrzymać wyjątkowo cenne zasoby ludzkie. Jest to umiejętność, która została skonstruowana w formalnych profilach kompetencyjnych. Aby takie profile były przystępne i łatwe do zrozumienia, do szeregu wymaganych umiejętności można przypisać znane, funkcjonalne nazwy. Różnorodność słownictwa pozwala menedżerom wolontariuszy na bardziej efektywne opisywanie ich ról, jednocześnie zachęcając do nowych sposobów podejścia do nich poprzez perspektywę multidyscyplinarną. Ponadto, łącząc praktyków z innymi zawodami, które dzielą się kompetencjami i praktykami, menedżerowie wolontariuszy są pośrednio napędzani do przewartościowania wpływu ich ról na jednostki, organizacje i większe środowisko społeczne.

3. Wielodyscyplinarne podejście do zarządzania wolontariuszami

Wolontariusze są wyjątkowym zasobem ludzkim, który może przyczynić się do realizacji misji i wizji organizacji w zakresie wymiaru sprawiedliwości w sprawach karnych. Jest to również cenne źródło utrzymania więzi między zakładem karnym a społecznością lokalną, wspierania procesu reintegracji i czasami zapewnienia tzw. linii życia. Umiejętne i kompetentne przywództwo zapewnia osiągnięcie rezultatów i skutecznego wpływu oraz podtrzymanie zaangażowania wolontariuszy. Dlatego VolPris inwestuje w rozwój ścieżek kształcenia zawodowego dla każdego pracownika zakładu karnego, który podejmuje się tej roli.

Zarządzanie wolontariuszami w zakładzie karnym w dzisiejszym kontekście, jest tak samo trudne i złożone, jak bycie wolontariuszem. Wymaga to zachowania delikatnej równowagi pomiędzy pasją do wykonywanej usługi, miłością do ludzi i relacji międzyludzkich, zwracaniem uwagi na szczegóły operacyjne i nastawieniem na strategiczne zrozumienie organizacji.

Rola menedżerów wolontariatu jest kluczowa dla mobilizacji i utrzymania tego cennego zasobu, który społeczność lokalna inwestuje w zakład karny: wolontariuszy.

Jak wcześniej wyjaśniono, członkowie partnerstwa posiadają duże doświadczenie w praktycznej dziedzinie pracy w więzieniu, zarówno jako personel wewnętrzny, jak i w ramach zewnętrznych inicjatyw społeczeństwa obywatelskiego. Każdy z partnerów przeprowadził również rozszerzone badania terenowe, sprawdzając, co trzeba zrobić, aby zostać menedżerem wolontariatu. Dane te stworzyły złożony portret niemal przypominający profil superbohatera, ale także umożliwiły realistyczne i przyziemne podejście. Kierownik wolontariatu powinien być:

- strategiem rozwoju: analizującym pracę i delegującym zadania, prezentującym cele grupie oraz wyznaczającym kierunki
- ambasadorem wolontariatu: tworzącym i rozpowszechniającym komunikację pisemną, dzielącym się opowieściami ilustrującymi określoną myśl, przekazującym entuzjazmu dla wolontariatu
- osobą kultywującą relacje, sieci i połączenia: wykorzystującą umiejętności interpersonalne do tworzenia relacji i lepszego zrozumienia potrzeb społeczności
- menedżerem talentów: identyfikującym atuty wolontariuszy i zapewniającym im właściwy kontekst, ułatwiającym zadania szkoleniowe, sprawdzającym i przydzielającym wolontariuszy, rozumiejącym zasady i strategię rekrutacji
- menedżerem danych: analizującym dane i dającym zalecenia, prowadzącym dokumentację
- inspirującym liderem: zapewniającym uczciwe i włączające środowisko do współpracy, rozwiązującym konflikty, motywującym innych

Wyzwaniem, które podjęło partnerstwo VolPris, jest przekształcenie tej listy życzeń, będącej portretem idei, w praktyczny instrument rozwoju, który:

- Wprowadza do europejskiej agendy publicznej nową narrację opisującą rzeczywistość kierownika wolontariatu w więzieniu.
- Inicjuje nowy proces myślenia o wpływie zarządzania wolontariuszami w zakładach karnych, który odzwierciedla się w samych wolontariuszach, środowisku więziennym i społeczności lokalnej. Może to być działanie na pierwszej linii frontu przeciwko licznym uprzedzeniom i stereotypom związanym z wolontariatem, więzieniem i połączeniem tych dwóch dziedzin.
- Zainspiruje profesjonalistów, którzy zarządzają wolontariuszami, do nowego, świeżego spojrzenia na uczenie się przez całe życie, samorozwój, rozwój zawodowy i połączenie z innymi profesjonalistami.

W celu odzwierciedlenia tej złożonej rzeczywistości partnerstwo VolPris wybrało następujące podejście:

1. Zaangażowanie praktyków i badaczy terenowych w proces współtworzenia w celu określenia kontekstu i potrzeb
2. Opracowanie profilu kompetencji i odpowiedniego instrumentu samooceny w celu odzwierciedlenia i umiejscowienia poziomu profesjonalisty w danym momencie
3. Zalecenie ścieżki uczenia się przez całe życie dla specjalistów, łączącej naukę samodzielną, możliwości uczenia się w trybie mieszanym i instrumenty cyfrowe, wspierane przez społeczność praktyków w kontekście europejskim.

4. Kompetencje, profile, ramy, ich demonstracja i refleksja nad nimi

Czym są kompetencje?

Kompetencje to zdolność danej osoby do stosowania umiejętności, zdolności i wiedzy w określonym celu, aby z powodzeniem spełnić wymagania w ramach określonego zadania i kontekstu pracy. Te podstawowe zdolności i zestawy umiejętności często wiążą się z udanym działaniem, są przydatne i poszukiwane w szerokim zakresie dziedzin działalności, obowiązków i wiedzy specjalistycznej, bez ograniczenia do dziedziny, roli czy tytułu zawodowego. Ze względu na swoje możliwości adaptacyjne, kluczowe kompetencje zostały wykorzystane do stworzenia ról zawodowych i ram stosowanych w wielu organizacjach. Nie jest zaskoczeniem, że dobrze zdefiniowane kluczowe kompetencje, ustanowione dla określonych ról, zachęcają do osiągania wysokich wyników wśród pracowników i kadry zarządzającej, ponieważ oferują jasne wytyczne, struktury i formalne oczekiwania zarówno dla pracodawców, jak i pracowników, a także pozwalają na zdefiniowane usystematyzowanie materiałów szkoleniowych.

Jakie są korzyści z zastosowania kompetencji?

Role i opisy stanowisk pracy stworzone z myślą o kluczowych kompetencjach postrzegają zmiany i wyzwania jako okazje, z których można wyciągnąć wnioski,

zapewniając rezultaty, które pomagają rozwijać się jednostkom w określonym kontekście. Ponadto uwzględnianie potrzeb edukacyjnych i zachęcanie do poszukiwania zasobów i wskazówek sprzyjających rozwojowi umożliwia wyrażanie wiedzy, umiejętności i doświadczeń, które mogą być różne dla różnych osób, bez sprowadzania indywidualnych postępów lub ich braku do ogólnego podejścia. Kompetencje mogą być wykorzystywane do tworzenia priorytetów i planów działania, monitorowania postępów i rozwoju, ale także do oceny aktualnych atrybutów, mocnych i słabych stron oraz pielęgnowania wytrwałości i zorganizowanego optymizmu w dążeniu do celu.

Skuteczność podejścia opartego na kompetencjach jest najbardziej widoczna w wysokich wynikach organizacyjnych osiąganych dzięki aktywnemu przeglądowi potencjału, postępów i rozwoju poszczególnych osób. Co więcej, spójność praktyk organizacyjnych, sprawiedliwe i przejrzyste strategie oceny wyników oraz dogłębna analiza potrzeb szkoleniowych, które wynikają z podejścia opartego na kompetencjach, pozwalają na skuteczne opracowanie dobrze zdefiniowanych oczekiwań i wytycznych dotyczących zachowań, znormalizowanych procesów oraz wewnętrznej samoświadomości jednostki.

Co to są Ramy Kompetencyjne, Profil i Mapa Kompetencji?

Ramy Kompetencyjne to struktura, na której należy budować profil kompetencji, przedstawiający i jasno definiujący każdą z interesujących nas kompetencji. Struktura ta kładzie nacisk na kluczowe wymagania dotyczące roli i stanowi podstawę kompleksowego planu rozwoju i strategii oceny wyników. Ramy kompetencyjne są użytecznym narzędziem wspierającym strategię dotyczące talentów i praktyczne wskazówki w wielu obszarach związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi, szczególnie jeśli ich rozwój dokładnie odzwierciedla potrzeby organizacji i jej rolę, a także etos i podstawowe wartości organizacji. Pomimo swojej struktury zorientowanej na kontekst, ramy mogą być stosowane w różny sposób w całej organizacji, o ile są wykorzystywane jako punkt odniesienia w określaniu wspólnych oczekiwań dotyczących wiedzy, umiejętności i wyników.

Profil kompetencyjny to szczegółowy dokument, który wykorzystuje ramy kompetencyjne jako punkt wyjścia, aby jasno określić, co dana osoba musi być w stanie z powodzeniem osiągnąć w swojej roli. Może to obejmować różnorodne umiejętności dodatkowe, wiedzę pomocniczą i zdolności wymagane do kompleksowego wykonywania każdej z kompetencji. Krótko mówiąc, profil kładzie nacisk na kluczowe wymagania, organizując je w główne kategorie, które tworzą całą rolę, funkcję lub zawód. Wymagania te definiuje się w kategoriach wydajności, opisując, co dana osoba powinna być w stanie zrobić, aby wypełnić swoje obowiązki. Informacje te są często podsumowywane na jednostronicowym wykresie, zwanym mapą kompetencji, który

może być wykorzystywany jako ramy do opracowywania przyszłych szkoleń i ocen wydajności.

Jak demonstruje się kompetencje?

Poprzez koncentrowanie się na praktycznym wykazaniu przez uczącego się pożądaných rezultatów, uczenie się w oparciu o kompetencje jest procesem zaangażowanym, który przedstawia kluczowe wyniki wiedzy i demonstruje je za pomocą różnych metod, w tym między innymi listów polecających, osobistych refleksji, próbek opracowanych produktów i certyfikatów. Stały proces wzrostu, rozwoju i uczenia się odbywa się w funkcji czasowej, a wyniki mogą być wykorzystane do refleksji nad samą ścieżką edukacyjną, jak również do demonstracji nabytych kompetencji.

Dlaczego warto zastanowić się nad kompetencjami?

Zaobserwowano, że pytania oparte na kompetencjach są z powodzeniem stosowane w procesach rekrutacji. Pytania odnoszące się do konkretnych kontekstów i kompetencji pomagają pracodawcom zrozumieć, jak osoba, z którą prowadzona jest rozmowa, zareagowałaby w konkretnej sytuacji oraz czy jest w stanie tak skonstruować swoją odpowiedź, aby podkreślić umiejętności wymagane w danym kontekście. Pytania oparte na scenariuszu mogą być skonstruowane w różny sposób, umożliwiając ankietantom zadawanie części pytań i zachęcanie osób do bardziej przejrzystego formułowania odpowiedzi (na przykład, pierwsze pytanie może dotyczyć tego, czy dana osoba posiada umiejętności rozwiązywania konfliktów, po czym następuje pytanie z prośbą o podanie przykładu konkretnej sytuacji, w której osoba musiała użyć tych umiejętności).

Moduły stworzone w celu ustrukturyzowania podejścia do kompetencji przygotowujących do kariery zawodowej zostały opracowane tak, aby pomóc osobom indywidualnym w autorefleksji, umożliwiając im dokładne rozważenie własnych możliwości, określenie mocnych i słabych stron oraz spójne sformułowanie kluczowych umiejętności, postaw i wiedzy, które sprawiają, że są one odpowiednie dla danego stanowiska lub organizacji.

5. Profil



Prisons Managing Volunteers in EU

Project Number 2019-1-DE02-KA204-006497

PODSTAWOWE KOMPETENCJE		
Jednostka kompetencji 1. Promowanie wolontariatu w kontekście więziennym		
Elementy kompetencji:		
1.1 Zasady wolontariatu (zasady, prawodawstwo, prawa wolontariuszy itp.) 1.2 Promowanie wolontariatu w zakładzie karnym 1.3 Promowanie wolontariatu poza zakładem karnym 1.4 Uznawanie i docenianie osiągnięć wolontariusza		
Deskryptory kompetencji		
On/ona ma wiedzę na następujące tematy: -zasady, prawodawstwo i prawa wolontariuszy -przykłady ilustrujące, w jaki sposób zakład karny korzysta z wolontariatu i jak poszczególni więźniowie korzystają z wolontariatu - metody i narzędzia do organizowania działań promocyjnych w zakładzie karnym i poza nim - instrumenty i procedury stosowane przy ocenie i walidacji kompetencji wolontariusza	On/ona potrafi: -określić, ująć ilościowo i przedstawić wkład wolontariuszy w działania resocjalizacyjne w sposób, który uzyska aktywne wsparcie na wszystkich poziomach w zakładzie karnym -rozpoznawać bariery utrudniające wolontariat w systemie wymiaru sprawiedliwości w sprawach karnych i współpracować z odpowiednimi osobami w celu ich przewyższenia lub zmniejszenia	On/ona wykazuje się następującą postawą: -promowanie wolontariatu wśród potencjalnych wolontariuszy -podkreślanie korzyści płynących z wolontariatu -wyjaśnienie istniejących ram prawnych regulujących udział wolontariuszy w korektach -angażuje się na rzecz wsparcia wolontariatu
Kryteria oceny Działania wolontariatu są odpowiednio promowane w zakładzie przez menedżera wolontariatu.	Wskaźniki oceny -Możliwości działania w wolontariacie są właściwie określone -Promowane są wspierające relacje współpracy pomiędzy profesjonalnym personelem a wolontariuszami	

	<p>-Określono narzędzia i sposoby promowania wolontariatu wśród potencjalnych wolontariuszy, w tym media i zainteresowane strony, które są dostępne i odpowiednie do wykorzystania w promocji</p> <p>-Wolontariusze/pracownicy/koledzy/interesariusze są zaangażowani w proces promocji i rekrutacji</p>	
<p>Jednostka kompetencji 2. Zarządzanie wolontariuszami w kontekście więziennictwa</p>		
<p>Elementy kompetencji:</p> <p>2.1 On/ona arządza/nadzoruje procesem rekrutacji wolontariuszy/organizacji wolontariackich</p> <p>2.2. On/ona zarządza/nadzoruje wprowadzanie i ciągłe szkolenie wolontariuszy we współpracy z organizacjami wolontariatu</p> <p>2.3 On/ona współtworzy i zarządza programami wolontariackimi związanymi z projektowaniem, planowaniem i realizacją programu, stale monitorując je pod kątem minimalnych wymogów zarządzania programami wolontariatu w CJS</p> <p>2.4 Zarządzanie działaniami w zakresie monitorowania i oceny wolontariuszy</p> <p>2.5 Rozwijanie i utrzymywanie partnerstw działających na rzecz wspierania wolontariatu</p> <p>2.6 Promowanie i rozwijanie produktywnych, profesjonalnych interakcji między wolontariuszami a wszystkimi podmiotami w kontekście więziennictwa</p>		
<p>Deskryptory kompetencji</p>		
<p>On/ona ma wiedzę na następujące tematy:</p> <ul style="list-style-type: none"> -rola, jaką wolontariusze mogą odegrać w zakładzie karnym -definicja działań wolontariuszy, którzy nie zastępują pracowników wykonujących pracę zarobkową -jak przygotować specyfikację roli wolontariusza, która jasno określa konkretny zestaw umiejętności, doświadczenia i cech osobistych -opracowanie umów/porozumień wolontariackich 	<p>On/ona potrafi:</p> <ul style="list-style-type: none"> -identyfikować, gdzie wolontariusze mogą potrzebować dodatkowego wsparcia i oferować je -uzyskać przegląd całej działalności wolontariatu w zakładzie karnym w oparciu o stale zbierane informacje -zapewnić, że wszystkie potrzebne zasoby są dostępne zgodnie z planem, komunikując się z wolontariuszami i wszystkimi odpowiednimi podmiotami w zakładzie karnym 	<p>On/ona wykazuje się następującą postawą:</p> <ul style="list-style-type: none"> -zachęcanie i wspieranie wolontariuszy, aby brali odpowiedzialność za swoje działania oraz proponowanie sposobów odpowiedniego współdziałania w zależności od ich potrzeb, umiejętności i potencjału

<ul style="list-style-type: none"> -jak przygotować materiały informacyjne i doradcze dla wolontariuszy -metodologie szkoleniowe (rozwój i realizacja) -narzędzia do monitorowania i oceny działań wolontariatu -procesy rekrutacji wolontariuszy zgodnie z ramami prawnymi i wewnętrzną polityką zakładu karnego -wszystkie niezbędne zgody kierownictwa zakładu karnego na działania/partnerstwa proponowane przez wolontariuszy -obowiązujące zasady i przepisy dotyczące angażowania wolontariuszy w kontekście więziennym 	<ul style="list-style-type: none"> -zarządzać procesem monitorowania i oceny działalności w celu dostarczenia danych do celów sprawozdawczych oraz jako część ogólnego procesu oceny zakładu karnego -wykorzystywać wyniki oceny do poprawy funkcjonowania wolontariatu w zakładzie karnym -dopilnować, aby wszyscy pracownicy zakładu karnego byli świadomi obecności wolontariuszy, akceptowali ich obecność i doceniali ich wkład -zidentyfikować partnerów, którzy mogą wspierać działania wolontariuszy w zakładzie karnym -zaangażować wolontariuszy w identyfikację potencjalnych partnerów -angażowanie wolontariuszy do proponowania działań z udziałem innych zainteresowanych stron 	<ul style="list-style-type: none"> -tworzenie wspierającego środowiska, w którym trudności są postrzegane jako okazja do nauki i poprawy -zapewnienie, że wszyscy wolontariusze otrzymają materiały zawierające wskazówki dotyczące ich działalności w ramach wolontariatu -informowanie wszystkich o postępach działań wolontariackich w zakładzie -zapewnienie wolontariuszom dostępu do wszystkich zebranych danych podczas procesu ewaluacji -ułatwianie dialogu między wolontariuszami a zakładem karnym/interesariuszami/beneficjentami -promowanie określania potrzeb w zakresie wolontariatu -promowanie poszanowania dla różnorodności
<p>Kryteria oceny</p> <p>Rekrutacją wolontariuszy, szkoleniem, oceną i projektowaniem działań wolontariackich zajmuje się odpowiednio menedżer wolontariatu w zakładzie karnym.</p>	<p>Wskaźniki oceny</p> <ul style="list-style-type: none"> -Opisy ról wolontariuszy są zdefiniowane w sposób otwarty dla wolontariuszy o zróżnicowanych potrzebach, pochodzeniu, umiejętnościach i preferencjach -Wymiar wolontariatu związany z uczeniem się i rozwojem jest określany podczas definiowania opisów ról dla wolontariuszy 	

	<ul style="list-style-type: none"> -Określono sprawiedliwe, jasne i przejrzyste kryteria oceny przydatności potencjalnych wolontariuszy -Struktura, ramy czasowe, metody i treść szkoleń dla wolontariuszy są odpowiednio opracowane -Charakterystyka odpowiednich środowisk zawodowych potrzebnych do wykonywania zadań przez wolontariuszy jest prawidłowo określona -Potrzeba zapewnienia odpowiedniej przestrzeni i niezbędnych zasobów umożliwiających działalność wolontariuszy jest właściwie uargumentowana -Zapewniona jest sprawna komunikacja pomiędzy wolontariuszami a personelem zakładu karnego -Zadania wolontariuszy są koordynowane zgodnie z obowiązującymi przepisami i regulaminem zakładu karnego
--	---

Jednostka kompetencji 3. Zarządzanie i promowanie zdrowia i bezpieczeństwa w miejscach zatrzymań dla działań wolontariackich

Elementy kompetencji:

3.1 Identyfikowanie i przekazywanie właściwym stronom zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa wolontariuszy w więzieniu

3.2 Promowanie świadomości w zakresie zdrowia publicznego, środków zapobiegawczych oraz wpływu chorób i pandemii na działalność wolontariatu w zakładzie karnym

3.3 Promowanie świadomości zdrowia psychicznego w więzieniu (w tym wpływu izolacji lub ograniczeń związanych z pandemią)

Deskryptory kompetencji

<p>On/ona ma wiedzę na następujące tematy:</p> <ul style="list-style-type: none"> -przepisy prawne i organizacyjne dotyczące zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa wolontariuszy - potrzeba ochrony grup szczególnie narażonych (kobiety w ciąży, starsi wolontariusze, osoby z istniejącymi wcześniej schorzeniami narażone na ryzyko) -problemy ze zdrowiem psychicznym w zakładzie karnym i sposoby ich rozpoznawania 	<p>On/ona potrafi:</p> <ul style="list-style-type: none"> -opracować procedury i narzędzia oraz stale je stosować w celu identyfikacji i odniesienia się do zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa wolontariuszy -instruowanie wolontariuszy w zakresie potencjalnych zagrożeń cyfrowych, fizycznych lub emocjonalnych oraz środków zapobiegawczych stosowanych w zakładzie karnym 	<p>On/ona prezentuje postawę:</p> <ul style="list-style-type: none"> -promowanie zmian i dodatkowych środków bezpieczeństwa, jeśli i kiedy to konieczne -promowanie środków zapobiegających chorobom zakaźnym (dystans społeczny/fizyczny, regularne mycie rąk, stosowanie środków odkażających do rąk, noszenie środków ochrony osobistej,
--	--	--

-wpływ środków izolacyjnych na zdrowie psychiczne	-zapewnić odpowiednią opiekę i wsparcie w zakresie zdrowia psychicznego w zakładzie karnym (wolontariusze, więźniowie, personel zakładu karnego)	protokoły ustnych badań przesiewowych i kontroli temperatury -zachęcanie do wzmacniania zdrowych praktyk higienicznych
Kryteria oceny Zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa są odpowiednio identyfikowane i promowane przez kierownika wolontariatu w zakładzie karnym	Wskaźniki oceny -Odpowiednio określono obowiązujące zasady i przepisy dotyczące zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa wolontariuszy -Zarządzanie codziennymi zadaniami wolontariuszy z uwzględnieniem zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa -Promowane jest bezpieczne i zdrowe środowisko interakcji dla wolontariuszy	
Jednostka kompetencji 4. Strategie i polityka w zakresie wolontariatu w kontekście więziennictwa		
Elementy kompetencji: 4.1 Opracowanie lub wdrożenie (w zależności od kontekstu) strategii wolontariatu w zakładzie karnym 4.2 Opracowanie planów operacyjnych i wdrożeniowych dla działalności wolontariatu w zakładzie karnym 4.3 Opracowanie lub dostosowanie polityki wolontariatu (zasad i przepisów dotyczących zaangażowania wolontariuszy)		
Deskryptory kompetencji		
On/ona ma wiedzę na następujące tematy: -szczególne przepisy dotyczące wolontariatu w zakładach karnych - krajowe / regionalne / lokalne polityki i programy odnoszące się do wolontariatu -jak opracować konkretne, mierzalne i określone w czasie cele -odpowiednie metody i narzędzia, które doprowadzą do osiągnięcia celów wolontariatu	On/ona potrafi: -zarządzać jednocześnie przepisami dotyczącymi resocjalizacji i standardami wolontariatu -pozostawać w kontakcie międzynarodowymi, europejskimi i krajowymi praktykami, zaleceniami i regulacjami dotyczącymi wolontariatu w korektach -uwzględnić zidentyfikowane potrzeby i trendy w społeczności lokalnej dotyczące korekt we własnych planach strategicznych dotyczących angażowania i pozyskiwania wolontariuszy	On/ona wykazuje się następującą postawą: -dostosowanie swojej obecnej praktyki do krajowej/regionalnej/lokalnej polityki i programów związanych z wolontariatem -zapewnienie spójności podejścia do wolontariatu w ramach ogólnej strategii rozwoju zakładu karnego

<p>-jak ustalić konkretne wskaźniki, które pozwolą zmierzyć wkład wolontariuszy w realizację strategicznych celów zakładu karnego</p>	<p>-określić cele zespołu, które będą spójne z planem strategicznym, z uwzględnieniem specyficznych aspektów kontekstu resocjalizacji i potrzeb, które mogą być zaspokajane przez wolontariuszy -zrozumieć, w jaki sposób i czy ogólne polityki i programy związane z wolontariatem mają wpływ na zadania wykonywane przez daną osobę w zakładach karnych;</p>	<p>-dostosowuje działania/procesy wolontariackie w oparciu o wiedzę, potrzeby i ograniczenia polityki i programów związanych z więziennictwem, ze szczególnym uwzględnieniem oceny ryzyka -stałe wspieranie wszystkich zaangażowanych stron w celu zapewnienia zgodności z obowiązującym prawem i przepisami</p>
<p>Kryteria oceny Strategie i polityka zakładu karnego w zakresie wolontariatu są odpowiednio opracowywane, wdrażane i dostosowywane przez kierownika ds. wolontariatu w zakładzie karnym</p>	<p>Wskaźniki oceny -Przepisy i regulacje na różnych poziomach, które mogą mieć wpływ na współpracę zakładu z wolontariuszami, są odpowiednio zidentyfikowane -Skutki tych zasad i przepisów dla zakładu karnego są prawidłowo opisane - Polityka wolontariatu w zakładzie karnym jest dostosowana do istniejących zasad i przepisów dotyczących działalności wolontariackiej</p>	
<p>KOMPETENCJE PRZEKROJOWE</p>		
<p>Jednostka kompetencji 5. Gotowość cyfrowa</p>		
<p>Elementy kompetencji: 5.1. Zachęcanie wolontariuszy do zdobywania umiejętności cyfrowych 5.2. Zwiększenie świadomości wolontariuszy w zakresie reagowania na nową erę cyfrową 5.3. Usprawnienie komunikacji cyfrowej i informacji pomiędzy menedżerami wolontariatu CJS, wolontariuszami i innymi kluczowymi interesariuszami 5.4. Promowanie roli wolontariuszy w udzielaniu więźniom wskazówek dotyczących korzystania z usług cyfrowych</p>		
<p>Deskryptory kompetencji</p>		
<p>On/ona ma wiedzę na następujące tematy:</p>	<p>On/ona potrafi:</p>	<p>On/ona prezentuje postawę:</p>

<ul style="list-style-type: none"> -cyfrowe przepływy pracy, które są możliwe dzięki oprogramowaniu i technologii -kultura, proces i technologia jako główne elementy gotowości cyfrowej -metody i instrumenty oceny potrzeb wolontariuszy w zakresie rozwijania umiejętności informatycznych -modele i narzędzia do oceny gotowości cyfrowej zakładów karnych -obsługa kanałów komunikacji cyfrowej i informacyjnej w zakładzie karnym 	<ul style="list-style-type: none"> -zarządzanie danymi, informacjami i treściami cyfrowymi związanymi z działalnością wolontariacką zakładu karnego -wykorzystywać narzędzia i technologie cyfrowe w procesach wolontariatu oraz do współtworzenia i współkonstruowania zasobów i wiedzy -oceniać potrzeby oraz identyfikować, oceniać, wybierać i wykorzystywać narzędzia cyfrowe oraz możliwe rozwiązania technologiczne w celu ich zaspokojenia -dostosowanie środowisk cyfrowych do konkretnych potrzeb programów i działań w ramach wolontariatu w zakładzie karnym 	<ul style="list-style-type: none"> -zrozumienia, gdzie kompetencje cyfrowe wolontariusza wymagają poprawy lub aktualizacji -wspierania wolontariuszy w rozwoju ich kompetencji cyfrowych -poszukiwania możliwości samorozwoju i bycia na bieżąco z cyfrową ewolucją -umożliwiająca wolontariuszom promowania usług cyfrowych wśród więźniów
<p>Kryteria oceny</p> <p>Kierownik ds. wolontariatu w zakładzie karnym konsekwentnie promuje gotowość cyfrową, pomagając wolontariuszom w zdobywaniu umiejętności cyfrowych, tworzeniu cyfrowych kanałów komunikacji i zwiększaniu możliwości korzystania z usług cyfrowych zakładu karnego</p>	<p>Wskaźniki oceny</p> <ul style="list-style-type: none"> -Wprowadza się odpowiednie strategie wspierania wolontariuszy w zdobywaniu umiejętności cyfrowych -Komunikacja i informacje za pośrednictwem środków cyfrowych są odpowiednio promowane na poziomie zakładu karnego -Usługi i zasoby cyfrowe zakładu karnego są konsekwentnie wykorzystywane i promowane -Wolontariusze są uświadamiani o potrzebie reagowania na erę cyfrową 	
<p>Jednostka kompetencji 6. Komunikacja</p>		
<p>Elementy kompetencji:</p> <ul style="list-style-type: none"> 6.1. Komunikacja strategiczna 6.2. Relacje z mediami 6.3. Media społecznościowe i monitoring 6.4. Treść komunikatów pisemnych 		
<p>Deskryptory kompetencji</p>		

<p>On/ona ma wiedzę na następujące tematy:</p> <ul style="list-style-type: none"> -odpowiednie kanały komunikacyjne dla kontekstu sytuacyjnego -jak określić, przygotować i wspierać rzeczników podczas wywiadów z mediami - jak pewnie, elokwentnie i profesjonalnie występować podczas wywiadów z mediami -platformy mediów społecznościowych i ich odbiorcy, aby ukierunkować produkcję komunikacji - wytyczne i zasady organizacji dotyczące mediów społecznościowych - krajobraz medialny na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym - techniki pisania narracji i treści 	<p>On/ona potrafi:</p> <ul style="list-style-type: none"> -formułować i wyrażać jasne i zwięzłe komunikaty w wywiadach, materiałach komunikacyjnych i produktach -wnosić wkład w strategię komunikacji i jej realizację -identyfikować i koordynować zdolności i zasoby komunikacyjne w kraju w celu maksymalizacji wpływu komunikacji -gromadzić i opracowywać odpowiednie i atrakcyjne treści i materiały skierowane do odbiorców mediów -koordynować gromadzenie i opracowywanie treści, które są dostosowane i skierowane do różnych odbiorców na platformach mediów społecznościowych -planować i prowadzić redakcję oraz narrację treści dla platform społecznościowych -gromadzić i opracowywać aktualne materiały pisemne z terenu, które są zgodne ze strategią redakcyjną i skierowane do różnych odbiorców i kanałów komunikacji 	<p>On/ona wykazuje się następującą postawą:</p> <ul style="list-style-type: none"> -dyskretne i profesjonalne zarządzanie poufnymi informacjami -opracowywanie, zarządzanie wdrażaniem, monitorowanie i dostosowywanie strategii komunikacyjnych w złożonym i szybko zmieniającym się środowisku -reagowanie na prośby mediów w odpowiedni i terminowy sposób -doradzanie kolegom z działu komunikacji i operacji w kwestiach związanych z mediami społecznościowymi -zapewnienie etyczności, walidacji i zatwierdzania informacji w razie potrzeby
<p>Kryteria oceny</p> <p>Skutecznie przekazuje i dzieli się informacjami i pomysłami z innymi, uważnie słuchając, wyjaśniając zrozumienie i biorąc pod uwagę różne punkty widzenia.</p>	<p>Wskaźniki oceny</p> <ul style="list-style-type: none"> -Dostosowuje styl komunikacji, treść i ton do potrzeb odbiorców -Odpowiednio przetwarza i filtruje różnorodne informacje -Rozpowszechnia informacje we właściwy sposób i w odpowiednim czasie -Dąży do dwukierunkowej komunikacji i zachęca do niej -Dzieli się istotnymi informacjami z innymi 	

		-Efektywnie wykorzystuje kanały, narzędzia i opcje komunikacyjne
Jednostka kompetencji 7. Praca zespołowa		
Elementy kompetencji:		
7.1. Wspiera poczucie ducha zespołu poprzez budowę wspólnego zrozumienia, odpowiedzialności i entuzjazmu dla działań zespołu		
7.2. Wykazuje troskę i dbałość o innych członków zespołu, proaktywnie oferując wsparcie		
7.3. Współpracuje z innymi, starając się zrozumieć i jak najlepiej wykorzystać różnorodne pomysły, style pracy, umiejętności i pochodzenie członków zespołu		
7.4. Zachęca i okazuje uznanie dla wkładu innych członków zespołu		
7.5. Koordynuje i kieruje zadaniami innych osób, udzielając im jasnych wskazówek i informacji zwrotnych		
Deskryptory kompetencji		
On/ona ma wiedzę na następujące tematy:	On/ona potrafi:	Wykazuje postawę:
-jak utrzymać i/lub wzmocnić poczucie własnej wartości innych we wszystkich kontaktach z członkami zespołu -jak rozpoznawać i zarządzać indywidualnymi stylami społecznymi członków zespołu -zachowania związane z uczeniem się zespołu i efektywność zespołu -procesy i rozwój zespołu -role organizacyjne innych członków zespołu -organizacyjne cele, strategie i polityki	-dobrze funkcjonować w zespołach składających się z członków własnej jednostki lub dyscypliny -dzielić się wszystkimi istotnymi informacjami i przekazywać dodatkowe informacje, które mogą być ważne dla innych członków zespołu -zachować elastyczność i pracować z wieloma różnymi osobami nad różnymi zadaniami -wspierać i wносить wkład w wysiłki innych członków zespołu -być osobą godną zaufania, wnoszącą wartościowy wkład do zespołu	-wspierania zespołów, które dostarczają informacji i wnoszą wkład uznany przez siebie za ważny -dostarczania członkom zespołu informacji na żądanie lub w miarę potrzeb -tworzenia ducha zespołu poprzez pozytywne wyrażanie się o innych -zachęcania innych członków zespołu do uczestnictwa i ułatwianie go, gdy jest taka potrzeba
Kryteria oceny	Wskaźniki oceny	
Skutecznie współpracuje z kolegami i wspiera ich, tworząc pozytywne i sprzyjające współpracy środowisko.	-Buduje oparte na zaufaniu relacje wewnątrz i w obrębie organizacji oraz z innymi interesariuszami -Buduje konsensus z innymi, aby osiągnąć wspólne cele.	

	<ul style="list-style-type: none"> -Zawsze okazuje szacunek i uwagę innym. -Dba o wkład pracy, doceniając pomysły i wiedzę innych. -Pracuje proaktywnie z innymi, aby znaleźć rozwiązania problemów. 	
<p>Jednostka kompetencji 8. Rozwiązywanie konfliktów</p>		
<p>Elementy kompetencji:</p> <p>8.1. Rozpoznaje potencjał konfliktów, konfrontacji i różnicy zdań.</p> <p>8.2. Rozwiązuje konflikty, konfrontacje i nieporozumienia w sposób konstruktywny.</p> <p>8.3. Rozpatruje formalne i nieformalne skargi i rozwiązuje je ku obopólnej satysfakcji.</p> <p>8.4. Rozwiązuje problemy i konflikty z pracownikami, klientami i interesariuszami.</p> <p>8.5. Przyjmuje odpowiedzialność za własne działania oraz konsekwencje podejmowanych działań i decyzji.</p> <p>8.6. Utrzymuje pozytywne, produktywne relacje w pracy pomimo różnych/konfliktowych sytuacji i osobowości.</p>		
<p style="text-align: center;">Deskryptory kompetencji</p>		
<p>On/ona ma wiedzę na następujące tematy:</p> <ul style="list-style-type: none"> -charakterystyka konfliktu i jego przejawów w kontekście interprofesjonalnym i organizacyjnym - psychofizjologiczne i behawioralne aspekty konfliktu - uwarunkowania międzykulturowe w radzeniu sobie z konfliktem -podstawowe teorie motywacyjne -podstawowe teorie dynamiki władzy indywidualnej i organizacyjnej, tj. nierównowagi władzy i jej wpływu na strony. -osobowość i style zarządzania konfliktami, mocne strony i wyzwania. 	<p>On/ona potrafi:</p> <ul style="list-style-type: none"> -oceniać i zarządzać konfliktami interpersonalnymi w sferze zawodowej - ułatwiać zrozumienie i zapobiegać konfliktom -zrozumieć zastosowanie zarówno pytań otwartych, jak i zamkniętych -pokazać i określić różne sposoby działania oraz analizować konsekwencje każdego z nich -określić elementy trwałego porozumienia 	<p>On/ona wykazuje się następującą postawą:</p> <ul style="list-style-type: none"> -poszanowania wszystkich uczestniczących stron, -odpowiedzialności zawodowej -wolności od stronniczości (obiektywizmu) -tolerancji wobec różnych osób i punktów widzenia -doceniania uczciwości (długoterminowa osobista wiarygodność i zaufanie) -nieużywania samoobrony jako taktyki w negocjacjach -zachowanie zaufania (poufności)

<p>-różnice między rolami, obowiązkami, procesem i oczekiwanymi wynikami mediacji, arbitrażu i negocjacji.</p>		<p>-braku personalizacji procesu</p>
<p>Kryteria oceny Zrozumienie dynamiki ludzkich negocjacji pomiędzy grupami sprzecznych interesów oraz sposobów osiągnięcia wzajemnego porozumienia</p>	<p>Wskaźniki oceny</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wykazanie się następującymi umiejętnościami rozwiązywania problemów we współpracy: aktywne słuchanie; formułowanie i wyrażanie pożądanych rezultatów, identyfikacja podstawowych interesów, opracowywanie i analizowanie opcji - Wykazanie się znajomością zasad etycznych wspólnego rozwiązywania konfliktów, w tym: neutralności, poufności, obiektywizmu, szacunku dla różnic, uczciwości 	
<p>Jednostka kompetencji 9. Odporność</p>		
<p>Elementy kompetencji:</p> <ul style="list-style-type: none"> 9.1 Krytyczne myślenie 9.2 Świadomość siebie 9.3 Adaptacyjność 9.4 Refleksyjne uczenie się 9.5 Współpraca 		
<p>Deskryptory kompetencji</p>		
<p>On/ona ma wiedzę na następujące tematy:</p> <ul style="list-style-type: none"> -strategie potrzebne do określenia, czym jest uczenie się niezbędne do osiągnięcia postępu -jak zidentyfikować potencjalne bariery dla samoświadomości 	<p>On/ona potrafi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - akceptować zmiany w sytuacjach zawodowych i kontynuować pracę na wysokim poziomie wydajności - podejmować racjonalne decyzje, nawet w obliczu komplikacji lub trudności 	<p>On/ona wykazuje się następującą postawą:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pewności siebie i zdolności do podejmowania zadań, niezależnie od tego, czy wymagają one pracy zespołowej, czy indywidualnej uwagi

<ul style="list-style-type: none"> - alternatywne rozwiązania w zakresie zdolności adaptacyjnych, w tym efektywne wykorzystanie technologii - jak zidentyfikować obecne zasoby i ocenić braki w potrzebnych zasobach - jak proponować alternatywne opcje i strategie z wykorzystaniem analizy i oceny - skuteczne narzędzia wspierające komunikację i pracę zespołową 	<ul style="list-style-type: none"> - pozostać skoncentrowanym przejmując określone zadania, szczególnie te, które mogą być uważane za nieciekawe - samodzielnie pracować bez konieczności udzielania wskazówek lub polegania na innych przy wykonywaniu zadania - łatwo przystosowywać się do nowych sytuacji - dostrzegać, kiedy potrzebna jest zmiana i podejmować odpowiednie działania - nadawać priorytet celom grupy przy jednoczesnym uznaniu indywidualnych interesów 	<ul style="list-style-type: none"> - patrzeć na trudności z nadzieją - promowania większego poziomu wytrwałości w trudnych zadaniach lub okolicznościach - gotowości do ciężkiej pracy i podejmowania dodatkowych wysiłków w razie potrzeby - wytrwałości w podejmowaniu różnych wysiłków w celu osiągnięcia sukcesu zawodowego - przyjmowania krytyki i poprawianie jej w celu osiągnięcia pozytywnych rezultatów
<p>Kryteria oceny</p> <p>Wytrwałe rozwijanie i stosowanie wiedzy, umiejętności i zasobów, które skutecznie pomagają w przystosowaniu się do zmian i pokonywaniu przeciwności losu.</p>	<p>Wskaźniki oceny</p> <ul style="list-style-type: none"> - Celowe wykorzystanie rozmowania w celu określenia mocnych i słabych stron alternatywnych podejść w niekorzystnych sytuacjach - Skuteczne dostosowanie się do różnych pozytywnych i negatywnych warunków i okoliczności - Jasne zrozumienie własnych cech, właściwości, mocnych i słabych stron oraz ich wpływu na siebie i innych - Integracja wcześniejszego i obecnego uczenia się z nowymi sytuacjami - Współpraca z innymi w celu osiągnięcia celu 	

6. Dalsza lektura

Co oznacza profil kompetencyjny?

[Czym są profile kompetencyjne? \(thecompetencygroup.com\)](https://thecompetencygroup.com)

[Kompetencyjny model góry lodowej - znaczenie i jego elementy składowe \(managementstudyguide.com\)](https://managementstudyguide.com)

[Czym jest model kompetencyjny? Jego przykłady i korzyści \(valamis.com\)](https://valamis.com)

Dlaczego wykorzystuje się profile kompetencyjne?

[Profilowanie kompetencji \(consultseven.com\)](https://consultseven.com)

[Zarządzanie kompetencjami w najbardziej kompetentnej formie \(ddiworld.com\)](https://ddiworld.com)

Jak zbudować profil kompetencyjny?

[Jak zbudować profil kompetencyjny \(atmanco.com\)](https://atmanco.com)

Profil kompetencyjny dla osób zarządzających wolontariuszami

[Koło Kompetencji - Wolontariat NZ \(volunteeringnz.org.nz\)](https://volunteeringnz.org.nz)

[Kompetencje dla osób zarządzających wolontariuszami - Wolontariat NZ \(volunteeringnz.org.nz\)](https://volunteeringnz.org.nz)

[Kompetencje menedżerów wolontariatu: Przegląd \(maine.edu\)](https://maine.edu)

Koncepcje wolontariatu i ekosystemy

[W stronę typologii wolontariatu jako nieodpłatnej pracy final.docx \(bris.ac.uk\)](#)

[Ewaluacja wpływu wolontariatu w ramach projektu Prison Education Project \(cpp.edu\)](#)

Zaangażowanie społeczności w zakładach karnych

[Citizens Inside: przewodnik do tworzenia aktywnego uczestnictwa w zakładach karnych.pdf \(prisoneducation.org.uk\)](#)

[Budowanie zaangażowania sektora wolontariatu i społeczności lokalnej w zarządzanie sprawami przestępców \(publishing.service.gov.uk\)](#)

[Wolontariat a wprowadzanie zmian w systemie wymiaru sprawiedliwości w sprawach karnych.pdf \(prisonreformtrust.org.uk\)](#)

Uczenie się przez całe życie w więzieniu

[Edukacja więzienna w programie Erasmus+ 2014-2019 analiza \(epea.org\)](#)

[Właściwe kompetencje w celu poprawy edukacji w więzieniach | EPALE \(europa.eu\)](#)

[Autoetnograficzna relacja wychowawcy-wolontariusza w amerykańskim systemie więziennictwa \(asu.edu\)](#)

[Szkolnictwo wyższe w więzieniach | Edukacja krytyczna \(ubc.ca\)](#)

[Europejskie Obserwatorium Więziennictwa - Interesujące inicjatywy.pdf \(ub.edu\)](#)

Wolontariat w więzieniu

[Zalecenia europejskie - Wolontariat w więzieniach - \(europaforum-kriminalpolitik.org\)](#)

[Wolontariat w systemie wymiaru sprawiedliwości w sprawach karnych - projektowanie i realizacja \(aproximar.pt\)](#)

[Rola i wartość wolontariuszy w systemie wymiaru sprawiedliwości w sprawach karnych \(aproximar.pt\)](#)

[Nasza praca w więzieniach | Jak możemy pomóc | Samarytanie](#)

[Czy możesz zostać wolontariuszem w więzieniu? - Więzienie od środka](#)

[Wolontariat | Departament Sprawiedliwości i Bezpieczeństwa Społeczności \(Australia\)](#)

Szkolenie dla wolontariuszy

[Program szkolenia wolontariuszy - 7 kluczowych elementów | VolunteerHub](#)

Moralne/etyczne wytyczne dotyczące wolontariatu w zakładach karnych

[Europejski kodeks etyczny dla pracowników więziennictwa - przemówienie \(prisonstudies.org\)](#)

[Ramy kompetencji i cech dla służby więziennej \(justice.gov.uk\)](#)

Jak zarządzać wolontariuszami

[Kompletny podręcznik zarządzania wolontariuszami \(dsc.org.uk\)](#)

[Zarządzanie wolontariatem wykraczające poza zalecane najlepsze praktyki: studium przypadku portugalskich organizacji non-profit | Emerald Insight](#)

[Efektywne zaangażowanie wolontariuszy na rzecz zrównoważonego rozwoju - ProQuest](#)

[Zarządzanie wolontariuszami 101: 5 Kluczy do Sukcesu Wolontariatu - Top Nonprofits](#)

7.

Volpris.EU

Volpris.Eu - Zarządzanie więzzeniami w UE

Numer projektu 2019-1-DE02-KA204-006497

Projekt ten został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach Programu E+. Niniejsza publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów, a Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za znajdującą się w niej zawartość merytoryczną.