



# Volpris.EU

*Prisons  
Managing  
Volunteers in EU*

## *Manager pentru voluntarii din închisoare - Profilul competențelor - 2021*

Număr de proiect 2019-1-DE02-KA204-006497

**Parteneri**

Ministerul de Justiție și pentru Constituție din Bremen (Germania) – *Coordonator*

Verein Bremische Straffälligenbetreuung (Germania)

Centrul pentru Promovarea Învățării Permanente - CPIP (România)

Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais (Portugalia)

Aproximar Cooperativa de Solidariedade Social - CRL (Portugalia)

Penitenciarul București Jilava (România)

Centre Europeen du Volontariat (Belgia)

Centrul de Voluntari din Lublin (Polonia)

**Autori**

Maria TOIA – cercetătoare la CPIP

Anca POPESCU – cercetătoare la CPIP

Daiana HUBER – coordonatoare de departament la CPIP

Departamentul „Educația în penitenciare, securitate urbană și aplicarea legilor”

Centrul pentru Promovarea Învățării Permanente CPIP

**Data publicării**

2021

**Număr de proiect 2019-1-DE02-KA204-006497**

*Acest proiect a fost finanțat cu ajutorul Comisiei Europene, în cadrul programului E+. Această publicație prezintă opiniile autorului, iar Comisia nu poate fi considerată responsabilă pentru nicio utilizare a informațiilor din aceasta.*

## 1. Introducere

*Acest document este redactat în cadrul proiectului VolPris. Acesta face parte dintr-un efort complex al parteneriatului de a promova voluntariatul în sistemul de justiție penală, cu o abordare profesionalizată.*

*Toți partenerii proiectului sunt implicați direct în sprijinirea sistemului de justiție penală și cred cu tărie în învățarea permanentă. Mesajul nostru este acela că, indiferent de cât de mult au evoluat penitenciarele, executarea unei pedepse face întotdeauna rău. Conștientizarea acestui lucru și încercarea de a atenua efectele sale reprezintă o misiune pe care penitenciarele și societatea civilă trebuie să o ia foarte în serios.*

*Parteneriatul VolPris promovează în mod activ colaborarea dintre comunitățile locale și mediile corecționale, într-o abordare multidisciplinară. Unul dintre modurile principale de realizare a acestui lucru este VOLUNTARIATUL. Recunoaștem și aplaudăm eforturile zilnice ale personalului din toate mediile penitenciare, deoarece aceștia pregătesc reintegrarea din prima zi a pedepsei. Acest efort poate fi realizat doar cu contribuția voluntarilor, cei care păstrează legăturile cu „lumea de afară”.*

*În proiectul nostru, în acest document și în toate celelalte materiale produse de parteneriatul VOLPRIS, punctul nostru de vedere este acela că un penitenciar trebuie să fie un „penitenciar al învățării”, unde se creează condițiile pentru învățare pentru toți cei implicați. Același lucru este valabil și pentru procesul de voluntariat:*

- *Voluntarii trebuie să conștientizeze faptul că penitenciarele sunt medii speciale, care trebuie înțelese în mod specific.*
- *Personalul din penitenciare trebuie să conștientizeze faptul că serviciile de voluntariat sunt extrem de importante și că trebuie gestionate ca atare, voluntarii din exterior necunoscând toate elementele „activității normale, de rutină”, practica de lucru.*

„Obiectivul principal al VolPris este acela de a investi în calificarea managementului pentru voluntari din medii ale sistemului de justiție penală pentru a spori eficacitatea activității zilnice a voluntarilor. Voluntarii aduc în penitenciare/sistemul de justiție penală ceva ce personalul angajat nu poate aduce: latura comunitară a pedepsei aplicate unei persoane aflate într-un moment de răscruce din viață. Sistemul recunoaște că ajutorul voluntarilor este un „instrument de lucru” de bază pentru incluziune, cu efecte decisive asupra schimbării comportamentale și reintegrării sociale a infractorilor. În pofida acestei recunoașteri transnaționale a valorii asistenței oferite de voluntari (foștilor) infractori și copiilor și familiilor acestora, munca de voluntariat continuă să se confrunte cu lipsa de resurse, instruire și recunoaștere.”

Acesta este una dintre declarațiile introductive ale parteneriatului VolPris și o realitate pe care noi dorim să o abordăm. VOLPRIS este un parteneriat pe trei ani, finanțat prin

Programul Erasmus+, al cărui scop principal este acela de a investi în calificarea managementului voluntariatului în penitenciare, de a sprijini voluntariatul eficient și de a construi abilități și competențe în acest domeniu crucial. Proiectul este implementat în Germania, Belgia, Polonia, Portugalia și România. Programul se desfășoară din septembrie 2019 până la sfârșitul lui august 2022.

Obiectivele principale ale VOLPRIS:

1. Analiza oportunităților de învățare reciprocă dintre sistemele de justiție penală și VSO (Serviciile de voluntariat) prin crearea unor cadre de schimb care vor facilita comparațiile dintre diversele practici din penitenciarele din UE cu privire la voluntariat.
2. Identificarea indicatorilor de performanță dintre administrațiile naționale ale penitenciarelor și organizațiilor de voluntari în medii securizate, anume prin dezvoltarea unui profil de competență al managerului programelor de voluntariat din penitenciare.
3. Dezvoltarea unei programe și a unui program de instruire pentru a ajuta la dezvoltarea unui profil al managerului voluntarilor din sistemul de justiție penală și redactarea unui ghid de instruire pentru managerii de voluntari din Europa.
4. Stabilirea unor standarde europene minime pentru instruirea voluntarilor care acționează în penitenciare și pentru evaluarea calității organizațiilor și/sau programelor de voluntari.
5. Promovarea instruirii colaborative pentru a beneficia de avantajul scării și creativității pentru a asigura un mesaj nivel de referință comun și pentru reducerea costurilor de livrare.

## 2. Voluntariatul în context

*Partenerii VolPris, sub coordonarea Aproximar din Portugalia, au elaborat o cercetare extinsă referitoare la voluntariatul din penitenciare, pornind de la practicile existente, nevoile și percepțiile relevante. De asemenea, partenerul din Belgia, Centre Europeen du Volontariat, a pregătit o hartă foarte detaliată a ecosistemului de voluntariat din penitenciare. Ambele documente sunt disponibile pe site-ul VolPris și reprezintă o lectură de bază pentru oricine dorește să înțeleagă această perspectivă unică. În paragrafele următoare vom face o simplă prezentare de ansamblu rapidă pentru a rememora aspectele diverse și faptul că membrii personalului din penitenciar care își asumă acest rol pot avea feluri diferite de istoric și nivel de educație. Din acest motiv, este nevoie de un instrument flexibil care să permită adaptare și personalizare.*

Folosit cu referire la practica metodică de lucru cu și prin intermediul voluntarilor, pentru atingerea obiectivelor unei activități și ale unui penitenciar, managementul voluntarilor este un proces complex și amplu care poate fi înțeles ca implicarea, coordonarea și conducerea voluntarilor.

Având în vedere diversitatea activității voluntarilor, voluntarii nu sunt limitați la un anumit domeniu de practică, ci se regăsesc în toate sferele vieții comunitare (incluzând, fără a se limita la organizațiile cultural-artistice, serviciile de corecție, centrele recreative, partidele politice, spațiile publice, serviciile de urgență și grupurile de sprijin), la toate nivelurile decizionale și în toate rolurile de susținere din diversele organizații care necesită un amestec de voluntariat și de personal angajat. Penitenciarul este unul dintre cele mai captivante și mai provocatoare medii în care se poate face voluntariat. Și îi răsplătește pe toți cei implicați.

Activitățile voluntarilor depind de mediul penitenciarului căruia își dedică timpul, dar pot include și efectuarea de sarcini administrative sau strategice, de birou, lucrând direct cu o persoană încarcerată, asigurând conducerea în sala atelierului, sau sarcini de asistență legate de serviciile directe prestate de organizație.

La fel ca voluntarii înșiși, persoanele implicate în managementul voluntarilor vin din medii profesionale și socio-economice diferite și pot să nu fie calificate formal sau profesional pentru rolurile lor de conducere specifice. Mai mult, acestea pot fi angajate direct de organizație, externalizate sau pot face chiar ele voluntariat. Rolul de management al voluntarilor poate fi îndeplinit cu normă întreagă sau cu jumătate de normă sau ca responsabilitate suplimentară față de funcția primară, în funcție de necesitățile și cerințele organizației.

Activitatea managerilor de voluntari poate fi efectuată la niveluri diferite (local, regional, național și/sau internațional), responsabilitățile acestora depinzând de necesitățile stabilite anterior iar denumirile funcțiilor lor pot fluctua (cele folosite cel mai des fiind acelea de coordonator de voluntari, manager de voluntari, manager de resurse pentru voluntari, director de implicare comunitară, coordonator de asistență comunitară, manager de proiect etc.). În spiritul acestui document de instruire, titlul de manager de voluntari/manager pentru voluntari va fi folosit pentru a face referire la orice persoană responsabilă de implicarea, coordonarea și conducerea personalului voluntar.

Baza și structura unui management eficient al voluntarilor au, totuși, rădăcini adânci într-un set de caracteristici comune și de competențe de bază, în pofida diversității activităților, responsabilităților și denumirilor funcțiilor care se regăsesc în practică. Fiind în principal un rol de conducere, profilul managerului de voluntari are elemente comune importante cu alte discipline de management de personal (cum ar fi



managementul resurselor umane, dezvoltarea comunitară, managementul de proiect și dezvoltarea economică), dar acoperă și o serie de capacități suplimentare necesare pentru a face față unui număr mare de sarcini simultan cu păstrarea unui echilibru între strategia organizațională, detaliile sistematice și metodologice, relațiile sociale și entuziasmul arătat prestării serviciilor.

Diversitatea serviciului și practicii de voluntariat din secolul 21 aduce cu sine complexități și provocări care pot fi observate și în gestionarea personalului voluntar. Profesioniștii care își asumă acest fel de funcție de conducere trebuie să fie capabili să mobilizeze și să sprijine o resursă umană unică, prețioasă și vitală, o capacitate care a fost inclusă în profilurile de competență formală. Pentru ca astfel de profiluri să fie accesibile și ușor de înțeles, denumiri cunoscute, funcționale, pot fi atribuite seriei de abilități necesare. Diversitatea lexicală permite managerilor de voluntari să își descrie rolurile mai eficient, în timp ce încurajează modalități noi de abordare a unor astfel de roluri, prin intermediul perspectivelor multidisciplinare. Mai mult, prin corelarea specialiștilor cu alte profesii cu care au competențe și practici comune, managerii de voluntari sunt stimulați indirect să reevalueze impactul rolurilor lor asupra persoanelor, organizațiilor și mediului comunitar mai amplu.

### **3. Abordarea multidisciplinară a managementului pentru voluntari**

Voluntarii reprezintă o resursă umană unică pentru perpetuarea misiunii și viziunii unei organizații în domeniul justiției penale. De asemenea, reprezintă o resursă valoroasă pentru păstrarea legăturii dintre închisoare și comunitatea locală, pentru sprijinirea procesului de reintegrare și, uneori, pentru asigurarea unei corzi de salvare. Conducerea experimentată și competentă asigură atingerea rezultatelor și efectelor și susținerea implicării voluntarilor. Din acest motiv, VolPris investește în dezvoltarea unei căi de învățare profesională pentru orice angajat al unui penitenciar care preia acest rol.

În contextul prezent, gestionarea voluntarilor într-un penitenciar este la fel de provocatoare și de complexă ca voluntariatul în sine. Este un echilibru fin între pasiunea serviciul îndeplinit, a dragostei pentru oameni și relații umane, flerul privind detaliile operaționale și mentalitatea pentru înțelegerea strategică a organizației.

Rolul managerilor de voluntari este esențial pentru mobilizarea și susținerea acestei resurse prețioase pe care comunitatea locală o investește în penitenciar: voluntarii săi.

Așa cum am explicat anterior, parteneriatul include un volum foarte mare de experiență în domeniul activității din penitenciar, atât ca personal angajat cât și la nivelul inițiativelor externe din cadrul societății civile. De asemenea, fiecare partener a implementat cercetarea extinsă pe teren la nivel național, analizând factorii necesari pentru poziția de manager de voluntari. Iar datele obținute au zugrăvit un portret complex, aproape ca de super erou, dar cu o abordare realistă, pragmatică. Managerul de voluntari trebuie să:

- fie strateg de dezvoltare; să analizeze activitățile și să delege sarcini, să prezinte grupurilor stabilirea scopurilor și obiectivelor
- fie ambasador pentru voluntariat; să dezvolte și să disemineze comunicări scrise, să împărtășească relatări pentru a ilustra un punct de vedere, să transmită entuziasm față de voluntariat
- știe să cultive relații, rețele și legături, să se folosească de abilitățile interpersonale pentru a construi relații, să înțeleagă necesitățile comunității
- știe să administreze abilitățile fiecăruia, să identifice calitățile voluntarilor și să ofere contextul corect; să faciliteze activitățile de formare, să sorteze și să distribuie voluntarii, să înțeleagă principiile și strategiile de recrutare
- Să fie manager de date; să analizeze datele și să facă recomandări; să păstreze registre și evidențe
- Să fie un lider care oferă inspirație; să asigure un mediu de colaborare echitabil și incluziv, să soluționeze conflictele, să îi motiveze pe ceilalți

Provocarea acceptată de parteneriatul VolPris este aceea e a transforma această listă a dorințelor privind portretul unei idei într-un instrument de dezvoltare practică prin care:

- Să se includă pe ordinea publică de zi la nivel european a unei relatări noi care să descrie realitatea unui manager de voluntari din penitenciar.
- Să se inițieze un nou proces de gândire privind efectul managementului voluntarilor în cadrul unui penitenciar, efect care să se reflecte asupra voluntarilor înșiși, a mediului penitenciarului, a comunității locale. Aceasta poate fi o acțiune directă împotriva numeroaselor idei preconcepute și prejudecăți privind voluntariatul, penitenciarul și combinația dintre acestea.
- Reprezinte o inspirație pentru profesioniștii care gestionează voluntarii să abordeze o perspectivă nouă asupra învățării permanente, auto-dezvoltării, dezvoltării profesionale și legăturii cu alți profesioniști asemănători.

Abordarea aleasă de parteneriatul VolPris pentru a reflecta această realitatea complexă este aceea de a:

1. Implica specialiștii și cercetarea pe teren într-un proces de co-producție, pentru identificarea contextului și necesităților
2. Dezvolta un profil al competențelor și a unui instrument aferent de autoevaluare care să reflecte și să poziționeze nivelul unui profesionist dintr-un anumit moment din timp
3. Recomanda o cale de învățare permanentă pentru profesioniști, care să amestece studiul auto-ghidat, să includă oportunitățile de învățare și instrumentele digitale, cu sprijinul unei comunități de specialiști în context european.

## 4. Competențe, Profiluri, Medii, demonstrarea și reflecția la acestea

Ce sunt competențele?

Competența reprezintă capacitatea unei persoane de a aplica abilități, aptitudini și cunoștințe unui scop specific pentru a îndeplini cu succes cerințele într-un context definit al sarcinii și activității. Aceste capacități și seturi de abilități de bază sunt asociate adesea cu activitățile de succes și sunt avantajoase și apreciate într-o gamă largă de domenii de activitate, responsabilități și experiență, fără a fi restricționate la un domeniu, rol sau funcție. Având în vedere adaptabilitatea lor, competențele de bază au fost folosite pentru a crea roluri ale funcțiilor și medii utilizate în numeroase organizații. Nu este deloc surprinzător că abilitățile de bază bine definite și stabilite pentru anumite roluri încurajează nivelul crescut al performanțelor în cadrul personalului și managementului, întrucât le oferă linii directe clare, structură și așteptări formale pentru angajatori și angajați în egală măsură și permit sistematizarea definită a materialelor de formare profesională.

Care sunt beneficiile utilizării competențelor?

Rolurile și fișele posturilor create cu privire la competențele de bază privesc schimbarea și provocările ca fiind oportunități din care se poate învăța, asigurând rezultate care ajută la dezvoltarea personală într-un context specific. Mai mult, abordarea necesităților de învățare și încurajarea căutării de resurse și instruire pentru protejarea dezvoltării permite articularea cunoașterii, abilităților și experiențelor care



pot fi diferite între indivizi, fără a se reduce progresul individual sau lipsa acestuia la o abordare generalizată. Competențele pot fi folosite pentru a crea priorități și planuri de acțiune, pentru a monitoriza progresul și dezvoltarea dar și pentru a evalua atributele prezente ale unei persoane, punctele forte și slăbiciunile și pot proteja urmărirea obiectivelor cu perseverență și optimism justificat.

Eficiența abordării pe baza competențelor este cel mai evidentă în spiritul performanțelor organizaționale ridicate atinse prin analiza activă a potențialului, progresului și dezvoltării persoanelor. Mai mult, consecvența dintre practicile organizaționale, strategiile de evaluare echitabile și transparente cu privire la performanțe și analiza profundă a necesităților de instruire care sunt puse în lumină de abordările pe baza competențelor permit dezvoltarea de succes a așteptărilor bine definite și a liniilor directe comportamentale, a proceselor standardizate și a auto-conștientizării individuale implicite.

Ce este un cadru de competență, un profil și o hartă?

Un cadru de competență reprezintă structura pe care ar trebui construit un profil de competență, subliniind și definind în mod clar fiecare competență de interes. Această structură accentuează cerințele principale ale rolului și asigură bazele unui plan de dezvoltare cuprinzător și ale unei strategii de evaluare. Cadrul de competență este un instrument util pentru sprijinirea strategiilor privind talentul și liniile directe privind practica într-o varietate de domenii legate de managementul resurselor umane, în special dacă dezvoltarea acestora reflectă în mod exact nevoile și rolul organizației, alături de etosul și valorile de bază ale organizației. În pofida structurii sale bazate pe context, cadrul poate fi aplicat în mod diferit la nivelul întregii organizații, atât timp cât este folosit ca punct de referință la definirea așteptărilor comune privind cunoștințele, abilitățile și performanțele,

Un profil al competenței este un document detaliat care folosește cadrul competenței ca punct de plecare pentru a specifica în mod clar ce anume trebuie să realizeze cu succes persoana respectivă în rolul său. Aici pot fi incluse o varietate de abilități secundare, cunoștințe și capacități auxiliare necesare pentru executarea cuprinzătoare a fiecărei competențe. Pe scurt, profilul subliniază cerințele principale prin organizarea acestora în categorii principale care alcătuiesc întregul rol, întreaga funcție sau ocupație. Aceste cerințe sunt definite în ceea ce privește performanțele, descriu ce anume trebuie să poată fi capabilă persoana pentru a își îndeplini obligațiile. Adesea, aceste informații sunt rezumate într-un grafic pe o singură pagină, denumite harta competențelor, care pot fi folosite ca mediu pentru dezvoltarea evaluărilor viitoare privind instruirea și performanțele.

Cum sunt demonstrate competențele?

Concentrându-se pe demonstrația practică a cursantului cu privire la rezultatele dorite, învățarea pe baza competențelor este un proces participativ care aduce la suprafață rezultatele principale ale cunoștințelor și le demonstrează prin intermediul unei varietăți de metode, incluzând, fără a se limita la acestea, scrisorile de trimitere, reflecțiile personale, exemple de produse dezvoltate și certificate. Procesul continuu de creștere, dezvoltare și învățare este accentuat în timp, iar rezultatele pot fi folosite pentru reflecțiile privind călătoria de învățare în sine, cât și demonstrarea competențelor dobândite.

De ce să reflectăm cu privire la competențe?

S-a observat faptul că întrebările care au la bază competențele sunt integrate cu succes în timpul proceselor de recrutare. Întrebările referitoare la contexte și competențe specifice ajută angajatorii să înțeleagă modul în care persoana interviuată ar reacționa într-o anumită situație și dacă persoana își poate construi răspunsul pentru a accentua o abilitate necesară într-un context specific. Întrebările pe baza scenariului pot fi structurate diferit, permițând astfel interviuatorilor să pună doar părți din întrebări și pentru a încuraja persoanele să își structureze răspunsurile mai clar (de exemplu, prima întrebare poate face referire la faptul dacă persoana are abilități de aplanare a conflictelor, urmată de o întrebare care cere un exemplu de moment specific în care persoana a fost nevoită să folosească acele abilități).

Modulele construite în scopul structurării unei abordări privind competențele pregătite pentru carieră au fost dezvoltate pentru a ajuta persoanele să auto-reflecteze, permițându-le astfel să își ia în considerare propriile abilități, să își identifice punctele forte și slăbiciunile și să articuleze în mod coerent abilitățile principale, atitudinile și cunoștințele care le fac potrivite unei poziții sau unei organizații.

## 5. Profilul



## *Prisons Managing Volunteers in EU*

Project Number 2019-1-DE02-KA204-006497

<b>COMPETENȚELE DE BAZĂ</b>		
<b>Unitatea de competență 1. Promovarea voluntariatului în contextul penitenciarelor</b>		
<b>Elementele de competență:</b>		
1.1 Principiile voluntariatului (norme, legislație, drepturile voluntarilor etc.) 1.2 Promovarea voluntariatului în cadrul penitenciarelor 1.3 Promovarea voluntariatului în afara penitenciarelor 1.4 Recunoașterea și aprecierea realizărilor voluntarilor		
<b>Descrierea competenței</b>		
<b>Deține cunoștințe privind:</b> -normele, legislația și drepturile voluntarilor -dovezi factice care ilustrează modul în care penitenciarul beneficiază de pe urma voluntariatului și modul în care persoanele încarcerate beneficiază de pe urma voluntariatului - metodele și instrumentele pentru organizarea activităților de promovare din interiorul și din exteriorul penitenciarului - instrumentele și procedurile aplicabile pentru evaluarea și validarea competențelor voluntarilor	<b>Voluntarii pot:</b> -identifica, cuantifica și comunica contribuțiile aduse de voluntari penitenciarelor într-un mod care declanșează un sprijin activ la toate nivelurile din penitenciar - identifica barierele din calea voluntariatului din cadrul sistemului de justiție corecțională și colabora cu persoanele relevante pentru depășirea sau reducerea unor astfel de bariere	<b>Voluntarii dau dovadă de o atitudine de:</b> -promovare a voluntariatului față de posibilitii voluntari -accentuare a beneficiilor voluntariatului -clarificarea cadrelor legale existente care reglementează implicarea voluntarilor în penitenciare -susținerea asistenței pentru voluntariat
<b>Criterii de evaluare</b> Activitățile de voluntariat sunt promovate în mod adecvat în cadrul penitenciarului de către managerul pentru voluntariat.	<b>Indicatori de evaluare</b> -Oportunitățile de voluntariat sunt identificate corect -Sunt promovate relațiile de colaborare și asistență dintre personalul profesionist și voluntari -Sunt identificate instrumentele și modalități de promovare a voluntariatului pentru posibilitii voluntari, inclusiv mediile și părțile interesate disponibile și adecvate pentru utilizarea promovării -Voluntarii/personalul/colegii/părțile interesate sunt implicate în procesul de promovare și recrutare	

<b>Unitatea de competență 2. Managementul voluntarilor în contextul penitenciarelor</b>		
<b>Elementele de competență:</b>		
<p>2.1 Gestionează/supraveghează procesul de recrutare a voluntarilor/ Serviciile de voluntariat</p> <p>2.2. Gestionează/ supraveghează instruirea introductivă și continuă a voluntarilor în colaborare cu organizațiile de servicii de voluntariat</p> <p>2.3 Co-dezvoltarea/gestionarea structurii programului de voluntariat, a activităților de planificare și implementare, monitorizarea constantă cu privire la cerințele minime din partea managementului programelor de voluntariat CJS</p> <p>2.4 Gestionă activitățile de monitorizare și evaluare a voluntarilor</p> <p>2.5 Dezvoltarea și păstrarea activității în cadrul parteneriatelor pentru sprijinirea voluntariatului</p> <p>2.6 Promovarea și dezvoltarea interacțiunilor profesionale productive dintre voluntari și toți factorii din contextul penitenciarului</p>		
<b>Descrierea competenței</b>		
<p><b>Deține cunoștințe privind:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-rolurile pe care le pot avea voluntarii în penitenciar</li> <li>-descrierile pentru voluntarii care nu efectuează activități plătite de înlocuire</li> <li>- modul de pregătire a specificațiilor pentru rolurile voluntarilor care să identifice în mod clar un anumit set de abilități, experiență și calități personale</li> <li>- întocmirea contractelor/acordurilor cu voluntarii</li> <li>- modul de întocmire a materialelor informative și de îndrumare pentru voluntari</li> <li>- metodologii de instruire (dezvoltare și efectuare)</li> <li>- instrumente pentru monitorizarea și evaluarea activităților de voluntariat</li> <li>- procesele de recrutare a voluntarilor conform cadrului legal și politicilor interne ale penitenciarului</li> </ul>	<p><b>Voluntarii pot:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-identifica locul în care voluntarii pot avea nevoie de sprijin suplimentar și îl pot face disponibil</li> <li>-face o prezentare generală a întregii activități de voluntar în penitenciar pe baza informațiilor colectate constant</li> <li>-asigurarea faptului că toate resursele necesare sunt disponibile, conform planificării prin comunicarea cu voluntarii și toți factorii participanți relevanți din cadrul penitenciarului</li> <li>-gestiona procesul de monitorizare și activitate de evaluare pentru a oferi informații în scopul raportării și ca parte a procesului general de evaluare al penitenciarului</li> </ul>	<p><b>Voluntarii dau dovadă de o atitudine de:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-încurajare și sprijinire a voluntarilor să preia frâiele propriilor activități și să sugereze moduri de interacțiune adecvată conform necesităților, capacităților și potențialului lor</li> <li>-crearea unui mediu de sprijin în care dificultățile sunt considerate oportunități de învățare și îmbunătățire</li> <li>- asigure a faptului că toți voluntarii primesc materiale instructive referitoare la activitatea lor de voluntariat</li> <li>-a ține pe toată lumea la curent cu privire la progresul activităților de voluntariat din cadrul penitenciarului</li> </ul>

<p>-toate aprobările necesare din partea conducerii penitenciarului pentru activitățile/parteneriatele propuse de voluntari</p> <p>-normele și regulamentele aplicabile pentru implicarea voluntarilor în contextul penitenciarului</p>	<p>-utilizarea concluziilor evaluării pentru îmbunătățirea performanței în cadrul penitenciarului</p> <p>-asigura de faptul că tot personalul penitenciarului este conștient de prezența voluntarilor, le acceptă prezența și le confirmă contribuția în consecință</p> <p>-identifica partenerii care pot sprijini activitățile efectuate de voluntari în penitenciar</p> <p>-implica voluntarii în găsirea unor posibili parteneri</p> <p>-solicita voluntarilor să propună activități care implică alte părți interesate</p>	<p>- a asigura accesul voluntarilor la toate datele colectate în timpul procesului de evaluare</p> <p>-facilitare a dialogului între voluntari și penitenciar/părți interesate/beneficiari</p> <p>-promovare a identificării necesităților privind voluntariatul</p> <p>-promovare a respectului pentru diversitate</p>
<p><b>Criterii de evaluare</b></p> <p>Recrutarea, instruirea și evaluarea voluntarilor, alături de structurarea activităților de voluntariat sunt gestionate în mod adecvat de managerul voluntarilor din penitenciar.</p>	<p><b>Indicatori de evaluare</b></p> <p>-Descrierile rolurilor voluntarilor sunt definite astfel încât să fie deschise voluntarilor cu diverse necesități, istorice, abilități și preferințe</p> <p>-Dimensiunile de învățare și dezvoltare a voluntariatului sunt identificate la definirea descrierilor rolurilor pentru voluntari</p> <p>-Sunt definite criterii echitabile, clare, transparente pentru evaluarea caracterului adecvat al posibilităților voluntari</p> <p>-Structura, intervalul de timp, metodele și conținutul pentru instruirea voluntarilor sunt stabilite în mod adecvat</p> <p>-Caracteristicile unor medii profesionale adecvate necesare pentru a permite identificarea corectă a voluntarilor</p> <p>-Nevoia de spații adecvate și resurse necesare pentru a permite activitățile voluntarilor sunt argumentate în mod adecvat</p> <p>-Este facilitat un lanț de comunicare de sprijin între voluntari și personalul penitenciarului</p>	



	-Sarcinile voluntarilor sunt coordonate conform normelor aplicabile și regulamentelor penitenciarului	
<b>Unitatea de competență 3. Managementul și promovarea sănătății și securității în mediile de detenție pentru activitățile de voluntariat</b>		
<b>Elementele de competență:</b>		
3.1 Identificarea și referirea în atenția părților responsabile a riscurilor de sănătate și riscurilor de securitate ale voluntarilor din cadrul penitenciarului		
3.2 Promovarea sensibilizării pe tema sănătății publice, a măsurilor preventive și a impactului îmbolnăvirii, bolilor și pandemiei asupra activităților de voluntariat din cadrul penitenciarului		
3.3 Promovarea sensibilizării cu privire la sănătatea mintală în penitenciar (inclusiv efectul izolării sau al restricțiilor legate de pandemie)		
<b>Descrierea competenței</b>		
<b>Deține cunoștințe privind:</b>	<b>Voluntarii pot:</b>	<b>Voluntarii dau dovadă de o atitudine de:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>-normele juridice și organizaționale referitoare la riscurile de sănătate și securitate pentru voluntari</li> <li>- necesitatea de protecție a grupurilor vulnerabile (femei însărcinate, voluntari în vârstă, cei cu afecțiuni preexistente supuse riscurilor)</li> <li>-problemele de sănătate mintală în închisoare și modul de recunoaștere a acestora</li> <li>-efectul măsurilor de izolare asupra sănătății mintale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-dezvolta proceduri și instrumente și utiliza constant pentru a identifica și face referire la riscurile de sănătate și securitate la care sunt expuși voluntarii</li> <li>-instrui voluntarii pe tema posibilelor amenințări digitale, fizice sau emoționale și a măsurilor de prevenire aplicabile din penitenciar</li> <li>-Oferi îngrijire și asistență adecvată pentru problemele de sănătate mintală în penitenciar (voluntari, persoane încarcerate, personalul penitenciarului)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-promovare a schimbărilor și a măsurilor de securitate suplimentare dacă și când sunt necesare</li> <li>-promovare a măsurilor de prevenire a bolilor infecțioase (distanțare socială/fizică, curățarea regulată a mâinilor, folosirea dezinfectantului de mâini, utilizarea echipamentului individual de protecție, protocoale de sortare verbală și verificare a temperaturii)</li> <li>-încurajarea aplicării practicilor de igienă sănătoase</li> </ul>
<b>Criterii de evaluare</b>	<b>Indicatori de evaluare</b>	

<p>Riscurile de sănătate și securitate sunt identificate și promovate în mod adecvat de managerul de voluntariat din cadrul penitenciarului</p>	<p>-Normele și regulamentele aplicabile pentru riscurile de sănătate și securitate ale voluntarilor vor fi identificate în mod adecvat          -Gestionarea adecvată a sarcinilor zilnice ale voluntarilor având în vedere riscurile de sănătate și securitate          -Este promovat un mediu de interacțiune sigur și sănătos pentru voluntari</p>	
<p><b>Unitatea de competență 4. Strategii și politici de voluntariat în contextul penitenciarului</b></p>		
<p><b>Elementele de competență:</b>          4.1 Dezvoltarea sau implementarea (conform contextului) strategiei de voluntariat a penitenciarului          4.2 Dezvoltarea unor planuri operaționale și de implementare pentru activitatea de voluntariat din penitenciar          4.3 Dezvoltarea sau ajustarea politicii de voluntariat (norme și regulamente pentru implicarea voluntarilor)</p>		
<p style="text-align: center;"><b>Descrierea competenței</b></p>		
<p><b>Deține cunoștințe privind:</b>          -legislația privind voluntariatul specifică cadrului corecțional          - politicile și programele naționale / regionale / locale și programele referitoare la voluntariat          -modul de dezvoltare a obiectivelor specifice, măsurabile și fixate în timp          -metodele și instrumentele adecvate care vor conduce la atingerea obiectivelor de voluntariat          -modul de stabilire a unor indicatori concreți pentru măsurarea contribuției voluntarilor la obiectivele strategice ale penitenciarului</p>	<p><b>Voluntarii pot:</b>          - gestiona în juxtapunere regulamentele și standardele de voluntariat din cadrul penitenciarelor          -face legătura cu practicile internaționale, europene și naționale, recomandările și normele privind voluntariatul în penitenciare          -lua în considerare necesitățile identificate și tendințele din comunitatea locală privind penitenciarele în propriile planuri strategice pentru implicarea și atragerea voluntarilor          - identifica obiectivele echipei pentru a corespunde planului strategic, luarea în considerare aspectelor specifice ale contextului penitenciarelor și necesitățile care pot fi abordate de voluntari</p>	<p><b>Voluntarii dau dovadă de o atitudine de:</b>          -adaptarea practicilor curente ale cuiva conform politicilor și programelor naționale / regionale / locale și programelor referitoare la voluntariat          -asigurarea coerenței abordării pentru voluntariat din cadrul strategiei generale de dezvoltare a penitenciarului          -ajustare a activităților/proceselor de voluntariat pe baza cunoștințelor, necesităților și constrângerilor politicilor și programelor aferente penitenciarului cu accent pe evaluarea riscurilor</p>

	-înțelege modul în care și dacă politicile și programele referitoare la voluntariatul general afectează sarcinile cuiva din mediul penitenciar;	-asigurarea unui sprijin constant tuturor părților implicate pentru a asigura respectarea legislației și regulamentelor existente
<b>Criterii de evaluare</b> Strategiile și politicile de voluntariat ale penitenciarului sunt dezvoltate în mod adecvat, implementate și adaptate de către managerul de voluntariat al închisorii	<b>Indicatori de evaluare</b> -Sunt identificate adecvat legile și regulamentele de la diverse niveluri care pot afecta interacțiunea penitenciarului cu voluntarii - Efectele acestor norme și regulamente adecvate pentru penitenciar sunt descrise corect - Politica de voluntariat a penitenciarului este adaptată conform normelor și regulamentelor existente pentru activitatea de voluntariat	
<b>COMPETENȚE TRANSVERSALE</b>		
<b>Unitatea de competență 5. Pregătire digitală</b>		
<b>Elementele ale competențelor:</b> 5.1. Stimulați voluntarii să dobândească abilități digitale 5.2. Sensibilizați voluntarii pentru a reacționa la cerințele noii ere digitale 5.3. Îmbunătățirea comunicării digitale și a informațiilor dintre sistemele de justiție penală, managerii de voluntariat, voluntari și alte părți interesate principale 5.4. Promovarea rolului voluntarilor în ghidarea persoanelor încarcerate pentru utilizarea serviciilor digitale		
<b>Descrierea competenței</b>		
<b>Deține cunoștințe privind:</b> -fluxuri de lucru digitalizate activate de software și tehnologie -cultura, procesul și tehnologia în calitate de componente principale ale stării de pregătire digitală -metode și instrumente de evaluare a necesităților voluntarilor pentru dezvoltarea abilităților digitale	<b>Voluntarii pot:</b> -gestiona date, informații și conținut digital referitor la activitățile de voluntariat ale penitenciarului -utiliza instrumente și tehnologii digitale pentru procesele de voluntariat și pentru construirea și crearea în comun a resurselor și cunoștințelor	<b>Voluntarii dau dovadă de o atitudine de:</b> -înțelegerea locului în care este nevoie de îmbunătățirea sau actualizarea competențelor digitale ale voluntarilor -sprijinire a voluntarilor în mediul lor de competențe digitale

<p>-modele și instrumente de evaluare a stării de pregătire digitală a penitenciarului -utilizarea canalelor digitale și de comunicare a informațiilor din cadrul penitenciarului</p>	<p>-evalua necesitățile și identifica, evalua, selecta și folosi instrumentele digitale și posibilele reacții tehnologice pentru rezolvarea acestora -ajusta și personaliza mediile digitale conform necesităților specifice ale programelor și activităților de voluntariat din penitenciare</p>	<p>-căutare a oportunităților de auto-dezvoltare și păstrare a pasului cu evoluția digitală -facilitare a voluntarilor pentru a promova serviciile digitale pentru persoanele încarcerate</p>
<p><b>Criterii de evaluare</b> Pregătirea digitală este promovată în mod consecvent de managerul de voluntariat al penitenciarului, prin sprijinirea voluntarilor să dobândească abilități digitale, să stabilească canale de comunicare digitală și să sporească utilizarea serviciilor digitale ale penitenciarului</p>	<p><b>Indicatori de evaluare</b> -Strategiile adecvate sunt implementate pentru a sprijini voluntari să dobândească abilități digitale -Comunicarea și informarea prin intermediul mijloacelor digitale este promovată în mod adecvat la nivelul penitenciarului -Serviciile și resursele digitale ale penitenciarului sunt utilizate și promovate în mod consecvent -Voluntarii au capacitatea de a conștientiza necesitatea de a reacționa la apariția erei digitale</p>	
<p><b>Unitatea de competență 6. Comunicare</b></p>		
<p><b>Elementele de competență:</b> 6.1. Comunicări strategice 6.2. Relații cu mass-media 6.3. Rețelele de socializare și monitorizare 6.4. Conținutul comunicării scrise</p>		
<p style="text-align: center;"><b>Descrierea competențelor</b></p>		
<p><b>Deține cunoștințe privind:</b> -canale relevante de comunicare pentru contextul situației -modul de identificare, pregătire și sprijinire a purtătorilor de</p>	<p><b>Voluntarii pot:</b> -produce și articula mesaje clare și concise în cadrul interviurilor, materialelor și produselor de comunicare</p>	<p><b>Voluntarii dau dovadă de o atitudine de:</b> -gestionare discretă și profesională a informațiilor cu caracter sensibil</p>

<p>cuvânt operațional pentru interviurile din mass-media, când este cazul</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- modul de abordare cu încredere, articulată și profesionistă a interviurilor din mass-media</li> <li>-platformelor rețelelor de socializare și a publicului acestora media pentru ghidarea producției de comunicate</li> <li>- liniile directoare privind rețelele de socializare și principiile organizației</li> <li>- peisajul mass-media la nivel național, regional și local</li> <li>- tehnici de scriere a relatărilor și conținutului</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-introducerii și implementării strategiei de comunicare</li> <li>-identificarea și coordonarea capacității și resurselor de comunicare din țară pentru a amplifica la maximum efectul comunicărilor</li> <li>-colectarea și dezvoltarea conținutului relevant și convingător și a materialelor țintite specific pentru publicul mass-media</li> <li>-coordonarea colectării de conținut și dezvoltării personalizate și țintite pe diverse categorii de public, de pe toate platformele de rețele de socializare</li> <li>-planifica și ghida relatarea editorială și de conținut pentru platformele de rețele de socializare</li> <li>-colecta și dezvolta materiale scrise la timp din teren care sunt ghidate de strategia editorială și care țintesc diverse publicuri și canale de comunicare</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-dezvoltare, gestionare a implementării, monitorizare și adaptare a strategiilor de comunicare într-un mediu complex și care se schimbă rapid</li> <li>-reacție la cererile mass-media la timp și în mod adecvat</li> <li>-Instruirea colegilor de comunicare și operațiuni cu privire la aspectele care țin de rețelele de socializare</li> <li>-asigurare a faptului că informațiile sunt etice, validate și aprobate după cum este necesar</li> </ul>
<p><b>Criterii de evaluare</b></p> <p>Transmite și comunică eficient informații și idei altor persoane, ascultă cu atenție, clarifică înțelegerea și luarea în considerare a punctelor de vedere diferite.</p>	<p><b>Indicatori de evaluare</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Ajustarea stilului, conținutului și tonului de comunicare pentru a corespunde publicului</li> <li>-Prelucrarea și filtrarea adecvată a diverselor informații</li> <li>-Diseminarea adecvată și la timp a informațiilor</li> <li>-Caută și încurajează comunicarea în două sensuri</li> <li>-Împarte informațiile relevante cu alții</li> <li>-Utilizează în mod eficient canalele de comunicare, instrumentele și opțiunile</li> </ul>	
<p><b>Unitatea de competență 7. Muncă de echipă</b></p>		
<p><b>Elementele de competență:</b></p> <p>7,1. Protejează spiritul de echipă prin dezvoltarea unei înțelegeri comune, a responsabilizării și entuziasmului pentru activitățile echipei</p>		

- 7.2. Dă dovadă de grijă și preocupare pentru alți membri ai echipei, oferind asistență proactivă
- 7.3. Interacționează în mod colaborativ cu alții căutând să înțeleagă și să utilizeze cât mai bine ideile diverse ale membrilor echipei, stilurile de lucru, abilitățile și istoricul acestora
- 7.4. Încurajează și își arată recunoștința pentru contribuțiile altor membri ai echipei
- 7.5. Coordonează și ghidează sarcinile altora prin transmiterea unor instrucțiuni și reacții clare

### Descrierea competenței

<p><b>Deține cunoștințe privind:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-modul de păstrare și/sau accentuare a stimei de sine a altor persoane în toate comunicările cu membrii echipei</li> <li>-recunoaște și gestionează stilurile sociale individuale ale membrilor echipei</li> <li>-comportament de învățare în echipă și eficiența echipei</li> <li>-procesele și dezvoltarea echipei</li> <li>-rolurile organizaționale ale altor membri ai echipei</li> <li>-obiective, strategii și politici organizaționale</li> </ul>	<p><b>Voluntarii pot:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-funcționa bine în echipe alcătuite din membri ai unității sau disciplinei proprii</li> <li>-pot împărtăși toate informațiile relevante și transmit informațiile suplimentare care pot fi importante pentru alți membri ai echipei</li> <li>-rămâne flexibili și pot colabora cu o mare varietate de persoane pentru diverse sarcini</li> <li>-sprijini și contribui la eforturile altor membri ai echipei</li> <li>-se poate conta pe ei pentru a contribui la valoarea echipei</li> </ul>	<p><b>Voluntarii dau dovadă de o atitudine de:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-sprijinire a echipelor care furnizează informații și contribuții considerate importante de ei înșiși</li> <li>-furnizarea de informații membrilor echipei, la cerere sau la nevoie</li> <li>-crearea unui spirit de echipă vorbind în termeni pozitivi de alții</li> <li>-încurajarea altor membri ai echipei să participe și facilitarea participării, atunci când este cazul</li> </ul>
---	--	--

<p><b>Criterii de evaluare</b></p> <p>Colaborează eficient și își sprijină colegii, favorizând un mediu pozitiv și de colaborare.</p>	<p><b>Indicatori de evaluare</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Construiește relații bazate pe încredere în cadrul și în toată organizația și cu alte părți interesate</li> <li>-Atinge consensul cu alții pentru a atinge obiective comune.</li> <li>-Dă dovadă întotdeauna de respect și considerație față de alții.</li> <li>-Solicită contribuții prin aprecierea ideilor și experienței altora.</li> <li>-Colaborează proactiv cu alții pentru a identifica soluții ale problemelor.</li> </ul>
---	---

### Unitatea de competență 8. Soluționarea conflictelor



**Elementele de competență:**

- 8.1. Recunoaște potențialul de conflicte, confruntare și dezacord.
- 8.2. Soluționează conflicte, confruntări și dezacorduri în mod constructiv.
- 8.3. Abordează reclamațiile formale și informale și le soluționează spre satisfacție reciprocă.
- 8.4. Soluționează problemele și conflictele cu angajații, clienții și părțile interesate.
- 8.5. Își asumă responsabilitatea pentru propriile acțiuni și consecințele pentru acțiunile întreprinse și hotărârile luate.
- 8.6. Păstrează relații de lucru pozitive, productive, în pofida situațiilor și personalităților diferite/contradictorii.

**Descrierea competenței**

**Deține cunoștințe privind:**

- caracteristicile conflictului și modul de manifestare a acestuia în context interprofesional și organizațional
- aspectele psiho-fiziologice și comportamentale ale conflictului
- considerații inter-culturale în abordarea conflictelor
- teorii motivaționale de bază
- teorii de bază privind dinamica puterii individuale și organizaționale, adică dezechilibrul de putere și efectul asupra părților.
- personalitate și stiluri de gestionare a conflictelor, puncte forte și provocări.
- diferențele dintre roluri, responsabilități, procese și rezultatele preconizate ale medierii, arbitrajului și negocierii.

**Voluntarii pot:**

- evalua și gestiona conflictul interpersonal din domeniul profesional
- facilita înțelegerea și prevenirea conflictelor
- înțelegerea și utilizarea întrebărilor închise și deschise
- demonstrarea și identificarea diverselor trasee de acțiune și analiza consecințelor fiecăruia
- identificarea elementelor unui acord sustenabil

**Voluntarii dau dovadă de o atitudine de:**

- respect față de toate părțile participante,
- responsabilizare profesională
- lipsa prejudecăților (obiectivitate)
- toleranță la adresa persoanelor și perspectivelor diferite
- importanța onestității (credibilitatea și încrederea personală pe termen lung)
- neutilizarea autoapărării ca tactică de negociere
- păstrarea secretelor (confidențialitate)
- nepersonalizarea procesului

<p><b>Criterii de evaluare</b></p> <p>Înțelegerea dinamicii negocierii umane în cadrul unor grupuri de interese aflate în conflict și modul de atingere a unor acorduri reciproce</p>	<p><b>Indicatori de evaluare</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Demonstrați următoarele abilități de colaborare și soluționare a problemelor: ascultare activă; formularea și exprimarea rezultatelor dorite, identificarea intereselor de bază, dezvoltarea și analiza opțiunilor</li> <li>- Demonstrarea cunoștințelor de etică pentru soluționarea colaborativă a conflictelor, inclusiv: neutralitate, confidențialitate, obiectivitate, respect privind diferențele, onestitate</li> </ul>	
<p><b>Unitatea de competență 9. Reziliență</b></p>		
<p><b>Elementele de competență:</b></p> <p>9.1 Gândire critică 9.2 Conștiință de sine 9.3 Adaptabilitate 9.4 Învățare reflectivă 9.5 Colaborare</p>		
<p><b>Descrierea competenței</b></p>		
<p><b>Deține cunoștințe privind:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-strategiile necesare pentru stabilirea învățării necesare pentru a merge mai departe</li> <li>-modul de identificare a posibilelor bariere în calea conștiinței de sine</li> <li>- soluții alternative pentru adaptabilitate, inclusiv utilizarea eficientă a tehnologiei</li> <li>-modul de identificare a resurselor actuale și de evaluare a lacunelor din cadrul resurselor necesare</li> <li>- modul de propunere a opțiunilor și strategiilor alternative cu ajutorul analizei și evaluării</li> </ul>	<p><b>Voluntarii pot:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- accepta modificarea situației ocupaționale și continua să lucreze la un nivel ridicat de performanță</li> <li>- lua hotărâri raționale, chiar și atunci când se confruntă cu complicații sau dificultăți</li> <li>- rămâne concentrați atunci când primesc anumite sarcini, în special cele care pot fi considerate plictisitoare</li> </ul>	<p><b>Voluntarii dau dovadă de o atitudine de:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- încredere și capacitate la îndeplinirea unei sarcini, indiferent dacă aceasta presupune lucru în echipă sau atenție individuală</li> <li>- abordarea greutăților cu o atitudine optimistă</li> <li>- promovarea unui nivel mai mare de persistență în timpul sarcinilor sau circumstanțelor dificile</li> </ul>

<p>-instrumente eficiente pentru protejarea comunicării și lucrului în echipă</p>	<p>- lucra în mod autonom, fără a fi nevoie de ghidare sau fără să se bazeze pe alții pentru finalizarea unei sarcini</p> <p>- adapta cu ușurință situațiilor noi</p> <p>-confirma când este nevoie de schimbări și pot lua acțiunile adecvate</p> <p>-prioritiza obiectivele de grup în timp ce se recunosc interesele individuale</p>	<p>- dorința de a munci din greu pentru a atinge eforturi suplimentare atunci când este cazul</p> <p>- perseverența în direcția diverselor eforturi pentru atingerea succesului în carieră</p> <p>- primirea opiniilor critice și îmbunătățirea acestor aspecte pentru a crea un rezultat pozitiv</p>
<p><b>Criterii de evaluare</b></p> <p>Dezvoltarea persistentă și aplicarea cunoștințelor, abilităților și resurselor care ajută în mod eficient la adaptarea la schimbare și depășirea greutăților.</p>	<p><b>Indicatori de evaluare</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Utilizarea intenționată a raționamentului pentru identificarea punctelor forte și a punctelor slabe ale abordărilor alternative în situații potrivnice.</li> <li>- Ajustarea cu succes la o varietate de condiții și circumstanțe pozitive și negative</li> <li>- Înțelegerea clară a calităților, caracteristicilor, punctelor forte și slabe ale cuiva și modul în care acestea afectează sinele și persoanele din jur</li> <li>- Integrarea învățării anterioare și actuale în noile situații</li> <li>- Colaborarea cu alte persoane pentru atingerea unui obiectiv</li> </ul>	

## 6. Alte lecturi

Ce înseamnă un profil al competenței?

[Care sunt profilurile de competență? \(thecompetencygroup.com\)](http://thecompetencygroup.com)

[Modelul aisbergului competenței - Semnificație și componentele acestuia \(managementstudyguide.com\)](http://managementstudyguide.com)

[Ce este un model de competență? Exemplele și beneficiile acestuia \(valamis.com\)](http://valamis.com)

De ce sunt folosite profilurile de competență?

[Stabilirea profilului de competență \(consultseven.com\)](http://consultseven.com)

[Managementul competențelor în cel mai competent punct \(ddiworld.com\)](http://ddiworld.com)

Modul de construire a profilului competențelor

[Modul de construire a profilului de competente \(atmanco.com\)](http://atmanco.com)

Profilul competențelor pentru managerii voluntarilor

[Roata competențelor – Voluntariatul în NZ \(volunteeringnz.org.nz\)](http://volunteeringnz.org.nz)

[Competențe pentru managerii de voluntari – Voluntariat în NZ \(volunteeringnz.org.nz\)](http://volunteeringnz.org.nz)

[Competențele managementului voluntarilor: Prezentare generală \(maine.edu\)](http://maine.edu)

Conceptele și ecosistemele privind voluntariatul

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

[O evaluare a efectelor voluntariatului în cadrul proiectului de educație în cadrul închisorilor \(cpp.edu\)](#)

Implicarea comunitară în penitenciare

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

[Realizarea implicării sectorului voluntar și comunitar în gestionarea infractorilor \(publishing.service.gov.uk\)](#)

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

Învățarea permanentă în penitenciar

[Analiza educației în penitenciare în Erasmus+ 2014-2019 \(epea.org\)](#)

[Competențele adecvate pentru îmbunătățirea educației în penitenciar | EPALE \(europa.eu\)](#)

[Relatarea auto-etnografică a unui educator voluntar din sistemul de penitenciare din America \(asu.edu\)](#)

[Studii superioare în penitenciar | Studii critice \(ubc.ca\)](#)

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

Voluntariatul în penitenciare

[Recomandări europene - Voluntariat în penitenciare – \(europaforum-kriminalpolitik.org\)](#)

[Voluntariatul în sistemul justiției penale - structurare și furnizare \(aproximar.pt\)](#)

[Rolul și valoarea voluntarilor din sistemul justiției penale \(aproximar.pt\)](#)

[Activitatea noastră în penitenciare | Cum putem ajuta | Samaritenii](#)

[Puteți face voluntariat într-un penitenciar? - Perspectiva penitenciarului](#)

[Voluntariat | Departamentul de justiție și securitate comunitară \(Australia\)](#)

Formarea în calitate de voluntar

[Program de instruire pentru voluntari - cele 7 elemente principale | VolunteerHub](#)

Linii directoare de ordin moral/etic pentru voluntariatul în penitenciare

[Codul etic european pentru personalul din penitenciare - discursul \(prisonstudies.org\)](#)

[Cadrul competențelor și calităților pentru serviciul de penitenciare \(justice.gov.uk\)](#)

Modul de gestionare a voluntarilor

[Manualul complet pentru gestionarea voluntarilor \(dsc.org.uk\)](#)

[Managementul voluntarilor dincolo de bunele practici prescrise: un studiu de caz al organizațiilor non-profit din Portugalia | Emerald Insight](#)

[Implicarea eficientă a voluntarilor pentru sustenabilitate și creștere - ProQuest](#)

[Managementul voluntarilor de la o persoană la alta: 5 idei principale pentru succesul total cu privire la voluntari - organizațiile non-profit de top](#)



7.

# Volpris.EU

## *Volpris.Eu – Managementul penitenciarelor în UE*

Număr de proiect 2019-1-DE02-KA204-006497

*Acest proiect a fost finanțat cu ajutorul Comisiei Europene, în cadrul programului E+  
Această publicație prezintă opiniile autorului, iar Comisia nu poate fi considerată  
responsabilă pentru nicio utilizare a informațiilor din această publicație.*