

Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania  
Rozwoju Gospodarczego „OIC Poland”  
Polish Foundation of Opportunities Industrialisation  
Centers „OIC Poland”  
ul. Mełgiewska 7/9, 20-209 Lublin  
tel. +48 81 749 17 70  
www.oic.lublin.pl



# WYJŚĆ NA PROSTĄ

## Partnerzy

## Partners



Okręgowy Inspektorat Służby Więziennej w Lublinie  
Regional Prison Authority  
ul. Południowa 5  
20-482 Lublin  
tel.: +48 81 710-45-61  
www.sw.gov.pl



Zakład Karny w Hrubieszowie  
Prison in Hrubieszów  
ul. Nowa 64  
22-500 Hrubieszów  
tel.: +48 84 697 07 60  
www.sw.gov.pl



Zakład Karny w Zamościu  
Prison in Zamość  
ul. Okrzei 14  
22-400 Zamość  
tel.: +48 84 638 00 70  
www.sw.gov.pl



Kurator Okręgowy Sądu Okręgowego w Lublinie  
District Probation Office  
ul. Krakowskie Przedmieście 43a  
20-076 Lublin  
+48 81 532 08 40  
www.so.lublin.pl



Zakład Doskonalenia Zawodowego  
Vocational Training Centre  
ul. Królewska 15  
20-050 Lublin  
+48 81 532-70-21  
www.zdz.lublin.pl

## PODRĘCZNIK

## WDRAŻANIA I DZIAŁANIA

## SYSTEMU PROZA



Celem projektu Partnerstwa na rzecz Rozwoju „Wyjść na prostą” jest ułatwienie wchodzenia i powrotu na rynek pracy osobom mającym trudności z integracją lub reintegracją. Projekt adresowany jest do osób skazanych prawomocnymi wyrokami.



Inicjatywa Wspólnotowa EQUAL Partnerstwo na Rzecz Rozwoju „Wyjść na prostą”  
EQUAL Community Initiative Development Partnership “Freedom for Employment”

Projekt realizowany przy udziale środków finansowych Europejskiego Funduszu Społecznego realizowany w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL

## **PODRĘCZNIK WDRAŻANIA I DZIAŁANIA SYSTEMU PROZA**

Autorzy:

|                     |                                |
|---------------------|--------------------------------|
| Rozdział 1          | Marzena Słotwińska – Kanar     |
| Rozdział 2          | Kazimierz Nosal, Artur Nowosad |
| Rozdział 3          | Anna Mirecka                   |
| Rozdział 4          | Marzena Słotwińska – Kanar     |
| Rozdział 5          | Marzena Słotwińska – Kanar     |
| Rozdział 6          | Anna Dyś                       |
| Rozdział 7          | Artur Nowosad                  |
| Nadzór merytoryczny | Roman Kaszycki                 |

|       |                                                                                                                  |    |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1     | METODOLOGIA DIAGNOZY IPD. ....                                                                                   | 4  |
| 1.1   | Kompetencje zawodowe .....                                                                                       | 5  |
| 1.2   | Osiem determinant wyboru zawodu .....                                                                            | 5  |
| 1.2.1 | Zainteresowania .....                                                                                            | 6  |
| 1.2.2 | Uzdolnienia .....                                                                                                | 7  |
| 1.2.3 | Cechy charakteru i temperament .....                                                                             | 7  |
| 1.2.4 | Teorii osobowości Johna Hollanda .....                                                                           | 8  |
| 1.2.5 | Temperament .....                                                                                                | 8  |
| 1.2.6 | Indywidualny Plan Działania .....                                                                                | 9  |
| 1.2.7 | Tworzenie kontraktu doradczego.....                                                                              | 11 |
| 1.2.8 | Bibliografia:.....                                                                                               | 15 |
| 2     | PRZEPŁYW INFORMACJI POMIĘDZY SŁUŻBĄ WIĘZIENNĄ, KURATORSKĄ SŁUŻBĄ SĄDOWĄ I PUBLICZNYMI SŁUŻBAMI ZATRUDNIENIA..... | 16 |
| 3     | ORGANIZACJA I ZASADY DZIAŁANIA PUNKTÓW AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ .....                                               | 21 |
| 4     | KSZTAŁCENIE DORADCÓW ZAWODOWYCH .....                                                                            | 26 |
| 4.1   | Bibliografia: .....                                                                                              | 34 |
| 5     | DOSZKALANIE PSYCHOLOGÓW PENITENCJARNYCH.....                                                                     | 35 |
| 5.1   | Bibliografia: .....                                                                                              | 42 |
| 6     | WSPÓŁPRACA KURATORÓW SĄDOWYCH Z POWIATOWYMI URZĘDAMI PRACY .....                                                 | 42 |
| 7     | NIEZBĘDNE DZIAŁANIA - UMOWY, PRZEPISY .....                                                                      | 49 |
| 7.1   | Poziom lokalny .....                                                                                             | 49 |
| 7.2   | Poziom regionalny .....                                                                                          | 50 |
| 7.3   | Poziom krajowy.....                                                                                              | 51 |
| 7.3.1 | Kompetencje kadr więziennictwa i kuratorów .....                                                                 | 51 |
| 7.3.2 | Pożądane zmiany przepisów prawa. ....                                                                            | 52 |

## 1 METODOLOGIA DIAGNOZY IPD.

Skuteczne wejście na rynek pracy i dobre funkcjonowanie w sferze zawodowej jest pragnieniem wielu ludzi. Dotyczy ono zarówno tych, którzy po raz pierwszy wkraczają na rynek pracy, jak i powracających nań po krótszej lub dłuższej przerwie. Kluczem do sukcesu wydaje się być właściwe zaplanowanie ścieżki zawodowej. Stąd też powszechnie uznawany model zdobywania zawodu „na całe życie” został wyparty przez model kariery zawodowej. W wielu koncepcjach ujmowania kariery zawodowej zwraca się uwagę na fakt, że kariera jest czymś więcej niż pracą lub zawodem. Stanowi koncepcję stylu życia, która dotyczy sekwencji zajęć zawodowych i tych realizowanych w czasie wolnym w przeciągu całego życia jednostki. Trafne podjęcie decyzji o wyborze zawodu czy swojej roli i miejsca w życiu, efektywność poszukiwania pracy, wreszcie jej zdobycie i utrzymanie oraz rozwój zawodowy stanowi kompilację wielu różnorodnych czynników zewnętrznych i wewnętrznych. Najogólniej rzecz ujmując, zależy od wymogów rynku i stanowiska pracy. Jednak bazą wydaje się być dokonanie pogłębionej autoanalizy oraz samooceny własnych możliwości – czyli bilansu umiejętności o znaczeniu osobowym i zawodowym. Coraz więcej firm uświadamia sobie znaczenie „inwestowania” w zasoby ludzkie, tj. w kompetencje swoich pracowników, zważywszy na jakość i efektywność rynkowych oddziaływań firmy. Coraz częściej pracodawcy stawiają na wszechstronne przygotowanie pracowników do optymalnego wykonywania czynności stanowiskowych, nie tylko w odniesieniu do ich wiedzy, doświadczenia, lecz również i predyspozycji psychofizycznych.

Rzeczony rozwój kariery zawodowej jest procesem rozłożonym w czasie (często celem długodystansowym), cyklem działań podejmowanych przez osobę i przygotowujących ją do wyboru ścieżki edukacji, wyboru zawodu lub samorealizacji zawodowej w miejscu pracy. W planowaniu drogi zawodowej ważne są dwa główne wymiary oceny:

### 1. Samoocena i diagnoza preferencji zawodowych oraz predyspozycji osoby (orientacja zawodowa) – jako baza rozwoju kariery zawodowej;

Wiedza o sobie ma zabarwienie subiektywne, tj. znaczna jej część tworzy się na podstawie tego, czego dowiadujemy się na swój temat ze strony otoczenia społecznego. Miarą poziomu samooceny jest jakość podejmowanych przez jednostkę działań. Jeżeli odpowiadają one jej możliwościom, świadczy to o prawidłowej ocenie własnej osoby. Podejmowanie wyłącznie łatwych zadań może informować o zaniżonej samoocenie, zaś przecenianie swoich możliwości związane jest z zawyżoną samooceną, która w efekcie może rodzić stres i frustrację.

### 2. Znajomość zawodów oraz wymogów rynku i stanowiska pracy (informacja zawodowa).

Znajomość całej „gamy” zawodów wraz z zapotrzebowaniem lokalnego rynku pracy ułatwia podjęcie decyzji zawodowej, tj. wybór zawodu najbardziej dopasowanego do osobowości. Im lepiej praca będzie dostosowana do indywidualnego postrzegania siebie, tym większa będzie satysfakcja z jej wykonywania. Dlatego też - **dobieramy zawód do osobowości, a nie osobowość do zawodu!**

## 1.1 Kompetencje zawodowe

Kompetencje zawodowe należy ujmować szeroko. Tomasz Rostowski (2002) wyróżnił 8 ich kategorii:

1. **Kompetencje związane z uzdolnieniami**, które odnoszą się do potencjału osoby, możliwości jej rozwoju oraz wykorzystania uzdolnień w celu zdobycia nowych kompetencji;
2. **Kompetencje związane z umiejętnościami i zdolnościami**, do których należą kompetencje komunikacyjne, umysłowe, interpersonalne, organizacyjne, techniczne, biznesowe, przywódcze, samodzielnego zarządzania itp.;
3. **Kompetencje związane z wiedzą**, rozumiane jako przygotowanie do wykonywania konkretnych zadań w ramach zawodu, specjalizacji, stanowiska pracy czy organizacji. Wiedza może dotyczyć faktów, wydarzeń, procedur czy teorii;
4. **Kompetencje fizyczne**, czyli umiejętności związane z fizycznymi wymaganiami stanowiska pracy. Dzielą się na trzy grupy:
  - a. sprawność fizyczna,
  - b. wyczulenie zmysłów,
  - c. zdolności psychofizyczne;
5. **Kompetencje związane ze stylami działania** – opisują, w jaki sposób określane są cele. Rozróżnia się style menadżerskie i pracownicze;
6. **Kompetencje związane z osobowością**, tj. cechy osobowe jednostki, które predestynują ją do realizacji określonych czynności zawodowych, np. orientacja na współpracę, orientacja społeczna;
7. **Kompetencje związane z zasadami i wartościami** – odnoszą się do hierarchii wartości osoby i pozwalają na określenie motywów jej działania;
8. **Kompetencje związane z zainteresowaniami**, związane z preferencjami człowieka oraz sposobem spędzania czasu wolnego. Ich zgodność z charakterem pracy wpływa na jej efektywność i zadowolenie z realizacji powierzonych zadań.

## 1.2 Osiem determinant wyboru zawodu

W związku z powyższym przy indywidualnej diagnozie jednostki należy brać się pod uwagę osiem determinant wyboru zawodu, związanych ściśle z opisanymi powyżej kompetencjami. Należą do nich:

1. **zainteresowania i cele**, które określa się na podstawie rozmowy kierowanej, listy zainteresowań czy wyników testów;
2. **doświadczenie zawodowe i nabyte umiejętności** (rozmowa, wyniki w nauce, testy kwalifikacyjne) - może dostarczyć wskazówek co do umiejętności i potencjału osoby;
3. **wykształcenie i szkolenia** (wyniki w nauce, testy sprawdzające);
4. **zajęcia w czasie wolnym, hobby** (rozmowa, analiza ulubionych sposobów spędzania wolnego czasu), rozwój wiedzy i umiejętności przydatnych w pracy zawodowej;

5. **uzdolnienia i potencjalne umiejętności** osoby, które odgrywają kluczową rolę w sukcesie lub porażce zawodowej (testy inteligencji);
6. **czynniki społeczno-ekonomiczne** (rozmowa dotycząca możliwości rozwoju jednostki w jej środowisku rodzinnym, zaplecza finansowego rodziny);
7. **cechy charakteru i usposobienie** (rozmowa, wyniki w nauce, testy osobowości);
8. **możliwości fizyczne osoby** (ocena sprawności fizycznej lub przeciwwskazań do pracy, np. na bazie posiadanego orzeczenia o stopniu i rodzaju niepełnosprawności).

Punktem wyjścia oceny jednostki są jej zainteresowania, które kształtują się już od okresu wczesnego dzieciństwa. Najmniej zmienne są zainteresowania związane z uzdolnieniami, talentem osoby oraz wpływem osób dorosłych motywujących jednostkę do wytrwałości w ich rozwoju.

#### 1.2.1 Zainteresowania

**Zainteresowania** określa się jako specyficzne nastawienia poznawcze oraz określone nastawienia emocjonalne, przejawiające się w pozytywnym stosunku wobec danego przedmiotu lub zjawiska. Zainteresowania ukierunkowują działania osoby, pobudzają do wzmożonych wysiłków na rzecz poznawanego (wyodrębnionego poznawczo) obiektu, zjawiska lub dziedziny. W konsekwencji sprzyjają nabywaniu wiedzy oraz kształtowaniu się pewnych umiejętności, które mogą mieć znaczenie zawodowe. Dotyczą więc całej postawy człowieka (element poznawczy, emocjonalny i behawioralny – zachowanie). Osoba łatwiej postrzega, zapamiętuje i uczy się treści, które są dla niej ciekawe, a także lubi podejmować aktywność w interesującym ją obszarze. Z drugiej strony jest bardziej efektywnym pracownikiem, ponieważ czynności zawodowe stanowią źródło zadowolenia lub satysfakcji.

**Donald E. Super** stwierdza, że zainteresowania:

- wpływają na postępy w nauce szkolnej i na studiach,
- determinują wybór i ukończenie szkoły,
- są wyznacznikiem wyboru zawodu i zadowolenia z wykonywanej pracy,
- określają wybór hobby;

Super podzielił zainteresowania na 4 kategorie:

1. **zainteresowania wyrażane** – które są najbardziej nietrwałe, a informacje na ich temat uzyskujemy poprzez odpowiedź na pytanie: czym się interesujesz?
2. **zainteresowania okazywane** – wyrażają się w działaniu, a ich wskaźnikiem może być czas, systematyczność i przyjemność w realizowaniu określonej czynności;
3. **zainteresowania testowane** – źródłem danych o tego rodzaju zainteresowaniach są testy wiadomości, uwagi, pamięci (np. analiza przedmiotów, z których jestem najmocniejszy i najslabszy);
4. **zainteresowania inwentaryzowane** – diagnozowane za pomocą specjalnych kwestionariuszy lub inwentarzy, na które odpowiada się w sposób akceptujący bądź odrzucający.

### 1.2.2 Uzdolnienia

**Uzdolnienia** – jako potencjalne możliwości jednostki, są jednym z dominujących warunków planowania ścieżki zawodowej. Nie gwarantują jednak sukcesu w nauce szkolnej lub pracy zawodowej. Różne zawody wymagają określonych zdolności, dlatego istotna jest ich znajomość. Ludzie różnią się między sobą możliwościami osiągnięcia określonego poziomu uczenia się czy działania przy jednostkowej motywacji i porównywalnych warunkach zewnętrznych (np. uczniowie przeciętni przy wielkim nakładzie sił i energii dochodzą do przeciętnych wyników). Można więc wyodrębnić następujące zdolności:

- **ogólne** – traktowane jako aktywność umysłowa jednostki; utożsamiane z pojęciem inteligencji rozumianej jako zdolność do wykonywania wielu różnorodnych czynności,
- **specjalne** – pojmowane jako umiejętność wykonywania czynności ściśle określonych (np. zdolności muzyczne, matematyczne);

Thurstone na podstawie badań empirycznych skonstruował „**czynnikiową koncepcję inteligencji**”. Udowodnił w niej, że na zdolność ogólną składa się siedem zdolności podstawowych:

- rozumienie słów,
- płynność słowna,
- zdolność operowania liczbami,
- zdolność przestrzenna,
- pamięć kojarzeniowa,
- szybkość spostrzegania,
- zdolność ogólnego rozumowania;

Według D. Goldmana, oprócz posiadanej wiedzy teoretycznej, ważna jest tzw. **inteligencja emocjonalna** (kompetencje społeczne) – rozumiana jako umiejętność radzenia sobie w życiu, a zwłaszcza w sytuacjach trudnych, ekstremalnych.

### 1.2.3 Cechy charakteru i temperament

Typ osobowości charakteryzuje nastawienie człowieka do otaczającego go świata. Opisuje więc jego zachowanie w różnych sytuacjach i określa wartości, do których przywiązuje on szczególną wagę. Dlatego wybierając zawód, warto zastanowić się, jakich predyspozycji on wymaga. Predyspozycje osobowe człowieka sprawiają, że staramy się dobierać charakter pracy do naszych możliwości osobowościowych. Poradnictwo zawodowe posługuje się następującym podziałem zawodów w odniesieniu do środowiska pracy:

- praca z ludźmi (ja – człowiek),
- praca z informacjami (ja – dane),
- praca z maszynami i urządzeniami (ja – rzecz),
- praca z obrazem artystycznym (ja – obraz artystyczny) oraz
- praca z przyrodą (ja – przyroda);

Oprócz konkretnych umiejętności zawodowych wynikających z uzdolnień (kwalifikacji), ważne są również umiejętności adaptacyjne (cechy charakteru) i uniwersalne. Jedna osoba z racji swoich mocnych stron wybierze pracę w ruchu, w kontakcie z ludźmi (np. przedstawiciel

handlowy), natomiast druga osoba najlepiej sprawdzi się w realizacji zleceń typowych, odtwórczych w stacjonarnym charakterze pracy (np. księgowa).

#### 1.2.4 Teorii osobowości Johna Hollanda

W swojej teorii osobowości John Holland zauważył m.in., że:

- ludzie o podobnych cechach charakteru pracują na podobnych stanowiskach pracy,
- środowisko pracy człowieka odpowiada jego predyspozycjom osobowym.

Na tej podstawie wyróżnił 6 typów osobowości i odpowiadających im 6 środowisk pracy:

1. **typ konwencjonalny** – preferuje pracę na materiale konkretnym, o charakterze odtwórczym (np. statystyk, księgowa),
2. **typ badawczy** – lubi analizować i badać zjawiska, chętnie diagnozuje oraz dociera do przyczyn (np. chemik – analityk),
3. **typ realistyczny** – chętnie wykorzystuje na stanowisku maszyny i urządzenia (np. brukarz, krawcowa),
4. **typ społeczny** – satysfakcjonuje go praca z ludźmi, w zespole oraz możliwość pomagania innym (np. pracownik socjalny, pedagog, psycholog, doradca zawodowy),
5. **typ przedsiębiorczy** – lubi indywidualny charakter pracy, podejmuje role przywódcze w grupie, posiada umiejętności handlowe (np. menadżer, przedstawiciel handlowy, specjalista ds. marketingu),
6. **typ artystyczny** – przedmiotem jego zainteresowań jest niekonwencjonalne podejście do zagadnień zawodowych, lubi tworzyć i pracować na materiale abstrakcyjnym (np. artysta malarz, grafik komputerowy).

#### 1.2.5 Temperament

Każde zachowanie człowieka, przebieg jego procesów myślowych i emocjonalnych zależy w znacznym stopniu od jego **temperamentu**, jako zespołu względnie stałych cech zachowania przejawiających się w sile oraz natężeniu reakcji i czasowych jej parametrach (szybkość reakcji, tempo jej przebiegu oraz ruchliwość). Temperament stanowi część składową naszej osobowości, która najsilniej związana jest z naszą cielesnością. Temperament cechuje się małą zmiennością, ponieważ zależy w znacznym stopniu od cech dziedzicznych. Stanowi on istotne kryterium wyboru zawodu i wpływa na aktywność człowieka. Jest więc w efekcie ważnym czynnikiem wspierającym podejmowanie prawidłowej decyzji zawodowej.

Najbardziej popularnego podziału temperamentów dokonał już dwa tysiące lat temu ojciec medycyny Hipokrates, utożsamiając temperament z osobowością. Wyróżnił cztery typy osobowości, chociaż w populacji obserwuje się większość typów mieszanych:

- choleryk,
- sangwinik,
- flegmatyk,
- melancholik;

Dodatkowymi i niezmiernie ważnymi czynnikami w planowaniu i rozwoju ścieżki zawodowej są:

- **dookreślone cele i hierarchia wartości**, jako ważny obszar poznania siebie; Wartości są źródłem motywacji, która pozwala na podejmowanie wytrwałych wysiłków w realizacji planów i zamierzeń.
- **motywacja** (na poziomie biologicznym: „od” bólu, cierpienia oraz „do” sukcesu, celu, a na poziomie poznawczym: „od” lub „do”);
- **pozytywne nastawienie** – wiara we własne siły i możliwości, koncentracja na mocnych stronach „ego”, życiowy optymizm;
- **asertywność** – taki sposób zachowania, który pozwala na respektowanie granic innych osób przy zachowaniu własnego terytorium psychologicznego.

Ponadto dynamicznie rozwijający się rynek pracy, generowanie nowych zawodów i specjalności oraz rosnące wymogi pracodawców nakładają konieczność rozwoju i doskonalenia jakości usług w zakresie pomocy w planowaniu ścieżki zawodowej osób poszukujących zatrudnienia. Poszerzanie wachlarza usług, modyfikowanie istniejących rozwiązań oraz specjalizacja usług doradczych gwarantuje kompleksowość oddziaływań, zwiększając tym samym efektywność w rozwiązywaniu problemów zawodowych określonych grup klientów. Celowym i koniecznym wydaje się być wypracowanie procedur opierających się na procesie doradczym, które służyłyby zintensyfikowaniu pomocy doradczej. Dodatkowo współpraca międzyinstytucjonalna i wymiana doświadczeń znacznie ułatwiłaby systemową pomoc w tym zakresie, skierowaną do osób znajdujących się na różnym etapie życia oraz w różnej sytuacji bytowej czy zawodowej.

#### 1.2.6 Indywidualny Plan Działania

W dobie konieczności planowania i rozwoju kariery zawodowej **Indywidualny Plan Działania** jest przykładem metody pozwalającej na opracowanie i wdrożenie realistycznego projektu zawodowego, dopasowanego do możliwości konkretnego człowieka. Ułatwia także weryfikację podejmowanych przez klienta kroków oraz ocenę rezultatów jego działania.

Zatem Indywidualny Plan Działania można definiować jako:

- Zaplanowanie aktywności klienta w kierunku zmiany umożliwiającej uzyskanie zatrudnienia
- Pomoc świadczoną klientowi w ramach procesu doradczego, którego zadaniem jest ułatwienie podejmowania konkretnych przedsięwzięć w celu rozwiązania problemu zawodowego
- Efekt pracy klienta z doradcą zawodowym wyrażony w formie pisemnej, zawierający cele i alternatywy zawodowe, podejmowane działania wraz z terminami ich realizacji
- „Plan działań obejmujący podstawowe usługi rynku pracy wspierane instrumentami rynku pracy w celu zatrudnienia bezrobotnego lub poszukującego pracy” (nowelizacja Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 roku art. 2 § 10a/

Wdrożenie IPD powinno prowadzić do wymiernych, zauważalnych zmian w sytuacji zawodowej radzącego się poprzez: identyfikację własnych zasobów (możliwości i ograniczeń), nabycie umiejętności poszukiwania i uzyskania zatrudnienia, zdobycie nowych kompetencji, podejmowanie działań przedsiębiorczych.

Etapy tworzenia Indywidualnego Planu Działania mogą opierać się na schemacie wypracowanym w ramach projektu PHARE 2001, w którym praca z klientem stanowi kompilację spotkań indywidualnych i grupowych. Etapy konstruowania Indywidualnego Planu Działania według opracowanego programu to:

1. **Analiza potrzeb i oczekiwań klienta** (sesja indywidualna) mająca na celu:

- rozpoznanie wstępnych celów zawodowych,
- określenie trudności zawodowych,
- dokonanie oceny postawy klienta w odniesieniu do przyszłości,
- postrzeganie samego siebie,
- ustalenie zasad wzajemnej współpracy i uczestnictwa w konstruowaniu IPD,
- zbudowanie atmosfery harmonii i zaufania w kontakcie z klientem;

3. **Rynek pracy i warsztat edukacyjny** (sesja grupowa), którego celem jest:

- poszerzenie wiedzy na temat rynku pracy oraz źródeł informacji istotnych przy
- realizacji celów zawodowych,
- poznanie specyfiki wymagań pracodawców,
- odniesienie wiedzy o swoich kompetencjach zawodowych do potencjalnych wymogów rynku,
- rozpoznanie sposobów kształcenia i rozwoju zawodowego;

4. **Warsztat samopoznania** (sesja grupowa):

- rozwinięcie i wzmocnienie spostrzegania własnych atutów,
- pogłębienie refleksji nad sobą, słabymi stronami i zagrożeniami,
- poszerzenie wiedzy na temat zainteresowań, wartości, umiejętności i zdolności;

5. **Indywidualna ocena zawodowa** (sesja indywidualna), która dotyczy:

- podsumowania dotychczasowych działań doradczych,
- dokonania indywidualnej oceny zawodowej klienta,
- określenia planów rozwoju zawodowego;

2. **Przygotowanie IPD** (sesja indywidualna):

- konstruowanie spójnego planu działania dostosowanego do realnych możliwości beneficjenta;

3. **Bilans uczestnictwa w IPD** (sesja indywidualna):

- podsumowanie współpracy,
- monitoring aktywności klienta przy realizacji IPD,

- weryfikacja sporządzonego planu działania,
- ewaluacja udziału w IPD;

Ponadto istotnym elementem procesu doradczego przy realizacji IPD jest stworzenie kontraktu pomiędzy doradcą a radzącym się. Stanowi bowiem początek wspólnej pracy i istotny element wpływający na jakość relacji z klientem. W kontrakcie wytyczane są podstawowe warunki wzajemnej współpracy, precyzowane są punkty odniesienia i ustalane granice rozmowy, a mianowicie:

- dookreślane są oczekiwania i potrzeby klienta
- badane i wykorzystane są zasoby osobiste klienta
- wzmacniana jest motywacja i gotowość do zmian
- planowane i projektowane są kolejne rozmowy doradcze oraz sposób działania zmierzający do zmian u klienta
- praca dokonuje się w obszarze wartości klienta.

| <b>Z punktu widzenia doradcy kontrakt jest istotny, ponieważ:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <b>Z punktu widzenia klienta kontrakt jest ważny, gdyż:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Stawia doradcę w pozycji profesjonalisty;<br>Likwiduje roszczeniowe postawy klientów;<br>Ułatwia kontakt i zwiększa poczucie bezpieczeństwa;<br>Pomaga w zachowaniu granic podczas kolejnych etapów pracy;<br>Ustala ramy pracy i zakres problemu;<br>Ułatwia wyjaśnienie nieporozumień;<br>Pozwala klientowi na zaangażowanie się w proces, co jest celem pracy doradcy; | Zmniejsza lęk przed ujawnieniem swoich problemów;<br>Pozwala na zorientowanie się, czego może oczekiwać w procesie doradczym;<br>Zapewnia bezpieczeństwo poprzez ustalenie granic w rozmowie;<br>Jest kluczem do zrozumienia sytuacji rozmowy i istoty procesu doradczego;<br>Umożliwia podejmowanie decyzji;<br>Buduje relację opartą na zaufaniu;<br>Zmniejsza lęk przed zmianą i spostrzeganie większości problemów w kategoriach tego, co niemożliwe;<br>Redukuje zjawisko fiksacji klienta, przesuając punkt ciężkości na wspólne poszukiwanie rozwiązań w dalszej pracy; |

#### 1.2.7 Tworzenie kontraktu doradczego

Tworzenie kontraktu doradczego (5 kroków według J. Enrighta):

##### 1.2.7.1 KROK PIERWSZY

**Klient powinien uznać, że poszukiwanie pomocy doradcy i wejście w sytuację doradczą jest jego świadomym wyborem**

„Jestem tu z własnego wyboru”. Doradca pracuje z klientem nad zgłoszonymi przez niego problemami i nie powinien akceptować argumentacji typu: *przysłała mnie tu pani z parteru, przysłał mnie kolega, żona kazała przyjść* itp. Doradca rozmawia z klientem o tym, co od niego

usłyszał, kierując go stopniowo w stronę dostrzegania własnego „ja” oraz udziału osobistych wyborów w zgłoszeniu się do specjalisty. Można też zaproponować klientowi, aby opowiedział, jakie wrażenia wywiera na nim osoba, która na pytanie doradcy „*Co panią tu sprowadza?*” odpowiada: „*pracownik socjalny kazał mi się tu zgłosić*”.

#### 1.2.7.2 KROK DRUGI

##### **Doradca ustala jaki jest rzeczywisty problem klienta i określa jego istotę**

Do typowych pytań, które prowadzą do wyodrębnienia problemu klienta należą:

- *Co chce pan zmienić w swoim życiu zawodowym?*
- *Co najbardziej Panu przeszkadza w obecnej pracy zawodowej?* itp.

Doradca powinien pamiętać, że nie ma tu miejsca na własne pomysły i interpretacje.

#### 1.2.7.3 KROK TRZECI

##### **Analiza możliwości rozwiązania problemu**

Jeżeli doradca będzie zajmował się problemem, który klient uważa za nierozwiązywalny, napotka na silny opór ze strony klienta. Doradca szuka wraz z klientem obszaru, który rokuje większe nadzieje na rozwiązanie.

#### 1.2.7.4 KROK CZWARTY

##### **Przeciwdziałanie zakwestionowaniu osoby doradcy**

Opór klienta może przejawiać się w poszukiwaniu mankamentów u doradcy, aby w efekcie uniknąć zajmowania się własnym problemem. Doradca może zadać klientowi pytania dotyczące spostrzegania przez klienta własnej osoby, np.: *Jak pani się wydaje, jaka powinna być osoba, z którą chętnie rozwiązywałaby pani swoje problemy?*

#### 1.2.7.5 KROK PIĄTY

##### **Dyskontowanie wtórnego zysku**

W tym kroku klient powinien uświadomić sobie, jakie konsekwencje będzie miała zmiana zachowania prowadząca do rozwiązania problemu. *Co się stanie, kiedy zniknie problem? Jak zmieni się wtedy życie klienta?* Można na przykład zapytać klienta, *co się stanie, kiedy znajdzie pracę?*

Doradca zawodowy musi pamiętać przede wszystkim o potrzebie przejęcia odpowiedzialności przez samego klienta, sprecyzowaniu celu i istoty problemu. Jeżeli tego nie zrobi, praca będzie powierzchowna i nie spowoduje zmian w życiu zawodowym klienta. Profesjonalna rozmowa doradcza powinna przebiegać zatem zgodnie z poniższymi etapami:

1. zdefiniowanie problemu przez klienta
2. określenie celów porady z punktu widzenia klienta i doradcy
3. zawarcie umowy doradczej
4. analiza deficytu informacji
5. faza diagnostyczna
6. wypracowanie alternatyw postępowania
7. ewaluacja porady i przygotowanie na ewentualną porażkę

Doradca stoi zatem przed zadaniem przygotowania własnego zaplecza metodycznego dotyczącego zarówno teorii, jak i praktyki. Jakość warsztatu merytorycznego zależy w dużej mierze od jego zaangażowania, inwencji i wytrwałości w poszukiwaniu i gromadzeniu materiałów. W kontakcie indywidualnym rozmowa i wywiad stanowią główne narzędzie poznawcze. Umożliwiają poznanie mechanizmów regulacyjnych człowieka, decydujących o sposobie jego ustosunkowania się do otoczenia, tj. ujawnienia jego przeżyć, treści i przebiegu procesów świadomości, cech osobowości oraz stosunku do samego siebie. W prowadzeniu rozmowy czy wywiadu **słowo** staje się narzędziem wyrażającym przeżycia psychiczne człowieka, a uzyskane wypowiedzi służą poznaniu form jego zachowania i reagowania.

Rozmowa jest wręcz podstawową „sztuką doradczą”, która w zasadniczy sposób wpływa na jakość i efektywność procesu doradczego. Pozwala na identyfikację **obszarów funkcjonowania jednostki w środowisku**. Dlatego przy analizie tej metody warto odwołać się do wybranych koncepcji psychologicznych. W badaniach dotyczących rozmowy i wywiadu najbardziej popularne stało się podejście amerykańskich psychologów społecznych. W ujęciu R.C. Oldfielda wywiad (*interview*) służy „**ujawnieniu postaw**” osoby badanej, a jego istotą nie jest *wymiana informacji*, lecz *wymiana postaw*. Dostarcza on danych, które są jedynie materiałem do dalszej interpretacji. Na tej podstawie można wnioskować właśnie o postawach człowieka. Autor zwraca szczególną uwagę na niewerbalne przejawy komunikowania się ludzi pomiędzy sobą. Z kolei dla H.S. Sullivana wywiad jest metodą poznawania ludzi, którego celem jest zebranie informacji o źródłach trudności życiowych klienta oraz zaspokojenie potrzeb obu stron, poczynając od potrzeby bezpieczeństwa. Autor uznaje **kontekst społeczny** za cechę wspólną wszystkich wywiadów. Zwraca również uwagę na fakt, że rozmówcy stanowią silnie zintegrowaną całość. Ten swoisty stosunek „fachowiec – klient” powoduje, że między uczestnikami zachodzi proces wzajemnego porozumienia, które pogłębia się w toku rozmowy. Ponadto Sullivan dostrzega wpływ doświadczeń jednostki z przeszłości na jej aktualne funkcjonowanie, bieżące relacje interpersonalne i pojawiające się trudności życiowe. Podobne, chociaż bardziej zawężone podejście prezentują E. Maccoby i N. Maccoby, definiując wywiad jako rozmowę z drugą osobą prowadzoną w normalnej sytuacji społecznej, tj. „twarzą w twarz”. Z rozmowy (wywiadu) wyłączają jednak obserwację zachowania się rozmówcy która, ich zdaniem, nie należy do instrumentów tej metody. Cele badawcze wywiadu służą więc: *rozpoznawaniu typów osobowości, wykrywaniu symptomów neurotycznych oraz poznawaniu cech osobowości normalnej i neurotycznej wraz z uwzględnieniem zewnętrznych warunków życia osoby*. Według R.L. Kahna i C.F. Cannella wywiad nie jest zwyczajną rozmową, lecz jedną z najważniejszych, a zarazem najtrudniejszych metod badawczych. Wywiad jest organizowany dla ściśle wyznaczonego celu i ogranicza się do wyraźnej i jednoznacznie ustalonego zakresu treści. W trakcie wywiadu ustala się znamieny „**układ ról**”, w którym inną rolę pełni przeprowadzający wywiad, a inną - badany. Kahn i Cannell wskazują na **uprzedzenia** jako najczęstsze źródło zakłócające możliwość porozumienia się obu stron. Nawet, jeżeli negatywne nastawienia nie burzą właściwej interakcji, to jednak ograniczają zakres ich wzajemnej relacji. Autorzy uznają wywiad za doskonałą technikę badawczą (zwłaszcza w naukach społecznych) pod warunkiem, że osoba prowadząca rozmowę potrafi kierować jej przebiegiem. Twierdzą ponadto, że w dobrze przeprowadzonym wywiadzie uzyskiwane informacje są prawdziwe. Wyróżniają dwa rodzaje danych otrzymywanych na podstawie wywiadu:

1. **informacje (dane subiektywne)** jako wiadomości o sobie samym – o własnych postawach, przeżyciach, wartościach;
2. **fakty (dane obiektywne)**, które można sprawdzić na podstawie dokumentów.

Wywiad jest zatem metodą zbierania materiału służącego do poznawania osobowości i otrzymywania informacji o faktach.

Podobne podejście w polskiej literaturze przedmiotu reprezentuje S. Nowak, chociaż akcentuje w wywiadzie bardziej treści o charakterze subiektywnym. Jego zdaniem, na podstawie zebranego materiału badawczego uzyskuje się informacje nie o tym, **co** spostrzega jednostka, lecz **jak** spostrzega i ocenia obiektywny świat, tj. w jaki sposób fakty odzwierciedlają się w jej świadomości. Zatem, według Nowaka, na plan pierwszy wysuwa się problematyka **szczerości** rozmówcy.

Również S. Gerstmann (za Kahnem i Cannellem) uważa, że wywiad jest jedną z najtrudniejszych metod diagnostycznych, ponieważ zebrany materiał badawczy stanowi jedynie źródło do dalszej interpretacji. Główną rolę przy jego stosowaniu przypisuje natomiast intuicji i doświadczeniu badacza oraz konieczności zastosowania innych metod w celu zebrania wartościowego poznawczego materiału. Z drugiej strony cytowany autor podkreśla wszechstronność i elastyczność wywiadu, gdyż może być on stosowany w rozmaitych warunkach i do różnorodnych celów, zarówno w badaniach teoretycznych, jak i w praktyce. W rozmowie i (lub) wywiadzie ujawnia się i odtwarza działania człowieka, które wprawdzie mają charakter sytuacyjny, ale wpływają na aktywność życiową jednostki. Zdaniem Gerstmann – psychiczne następstwa zdarzeń i oddziaływań osoby można odkryć wyłącznie za pośrednictwem rozmowy psychologicznej.

Krótką prezentacją wybranych, często odmiennych ujęć metody rozmowy i wywiadu wskazuje na duże znaczenie omawianych narzędzi w różnych dziedzinach społecznych, także w poradnictwie zawodowym. Fizyczne warunki środowiska pracy doradczej (np. struktura organizacyjna firmy, ograniczenia lokalowe, czas pracy) oraz brak kwalifikacji czy uprawnień zawodowych do wykorzystywania metod psychometrycznych (szczególnie przez doradców nie-psychologów) ogranicza warsztat doradczy. Często metody rozmowy i (lub) wywiadu stają się podstawowym narzędziem pracy doradcy oraz głównym źródłem pozyskiwania informacji o kliencie. Pozostaje więc zadbać o wysoką jakość prowadzenia rozmowy/wywiadu w przebiegu całego procesu doradczego. Do podstawowych zasad efektywnej rozmowy doradczej należą:

1. Budowanie atmosfery harmonii, zaufania i szacunku w relacji doradca – klient.
2. Pozytywne nastawienie do klienta i przebiegu procesu doradczego.
3. Naturalny (własny) styl prowadzenia rozmowy.
4. Zachowanie obiektywnego stosunku do klienta i jego problemu.
5. Traktowanie klienta jako aktywnego podmiotu oddziaływań doradczych.
6. Postrzeganie pracy z klientem jako ciągłego procesu.
7. Elastyczność w procesie doradczym – modyfikacja oddziaływań.
8. Umiejętne zadawanie pytań.
9. Aktywne słuchanie - koncentracja na kliencie i jego zachowaniu, empatia.
10. Czas na „konstruktywną ciszę”.

#### 11. Wypracowanie sposobów dalszego postępowania – podsumowanie rozmowy i wnioski na przyszłość.

Natomiast we współpracy grupowej doradca wzbogaca warsztat pracy o następujące metody:

- miniwykłady,
- prezentacje,
- dyskusję,
- „burzę mózgów”,
- studium przypadku,
- ćwiczenia,
- pracę samodzielną,
- pracę w zespołach zadaniowych,
- gry i zabawy,
- odgrywanie ról,
- obserwację.

Różnorodność zastosowanych technik czyni sesje grupowe ciekawszymi oraz wpływa na jakość i skuteczność prowadzonych zajęć. Tak więc poradnictwo grupowe jest formą pracy zawierającą elementy teoretyczne i propozycje ćwiczeń bazujących na zasadach dynamiki grupowej.

Poszukiwanie nowych rozwiązań, modyfikowanie już istniejących, a także poszerzanie wachlarza metodycznego doradcy służy zindywidualizowaniu podejścia do klienta, kompleksowemu ujęciu problemu zawodowego oraz efektywności porady. Budowanie warsztatu pracy zależy od instytucji świadczącej usługi poradnictwa zawodowego, ale również od inicjatywy samego doradcy. Na pewno warto samodzielnie poszukiwać różnorodnych metod i technik współdziałania z klientem, aby można było mówić o systemowej pracy doradczej, a tym samym o poradnictwie karierowym.

#### 1.2.8 Bibliografia:

Gerstmann S. *Rozmowa i wywiad w psychologii*. PWN, Warszawa 1985

Lamb R. *Poradnictwo zawodowe w zarysie. Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego*. KUP, Warszawa 1998

Lelińska K. *Zawodoznawstwo w planowaniu kariery*. Komenda Główna OHP. Warszawa 2006

Murgatroyd S. *Poradnictwo i pomoc*. Zys i S-ka Wydawnictwo s.c., Poznań 2000

Paszowska-Rogacz A. *Warsztat pracy europejskiego doradcy kariery zawodowej*. KOWEŻiU. Warszawa 2002

Paszkowska-Rogacz A. *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*. KOWEŻiU, Warszawa 2003

Piotrowski M. *Metodyka opracowywania Indywidualnych Planów Działania Zawodowego*. Łódzka Agencja Rozwoju Zawodowego (materiały szkoleniowe)

Tarkowska M. *Rozmowa doradcza – wspólne poszukiwanie rozwiązań*. Warszawa 2006

Wojtasik B. *Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu poradownictwa*. Wrocław 1994

## **2 PRZEPŁYW INFORMACJI POMIĘDZY SŁUŻBĄ WIĘZIENNĄ, KURATORSKĄ SŁUŻBĄ SĄDOWĄ I PUBLICZNYMI SŁUŻBAMI ZATRUDNIENIA**

W zakresie społecznej readaptacji skazanych więziennictwo prowadzi współpracę z wieloma organami i instytucjami państwowymi, niezwiązanymi z resortem sprawiedliwości. Należy do nich zaliczyć przede wszystkim ośrodki pomocy społecznej, urzędy pracy, zakłady ubezpieczeń społecznych i terenowe stacje sanitarno-epidemiologiczne. W kontekście potrzeb integracji i reintegracji skazanych na rynku pracy na pierwszy plan wysuwa się współpraca Służby Więziennej z publicznymi służbami zatrudnienia.

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 roku (D.U. 2004, Nr 99, poz. 101) określająca zadania państwa z zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej, daje szerokie możliwości oddziaływania na skazanych i byłych skazanych w ich integracji na rynku pracy. Wprawdzie obowiązujące przepisy nie traktują tej kategorii w sposób szczególny: skazani i byli skazani muszą spełniać ogólnie obowiązujące kryteria, aby uzyskać status bezrobotnego oraz świadczenia i pomoc przewidzianą w cytowanej ustawie. Powoduje to jednak, że są oni pełnoprawnymi świadczeniobiorcami. Mimo to ich sytuacja jest o wiele trudniejsza niż pozostałych osób pozostających bez pracy, chociażby z tego powodu, że poprzez dłuższy lub krótszy okres izolacji penitencjarnej zostali wyłączeni z wolnorynkowego obszaru zatrudnienia, a ponadto po wyjściu na wolność obarczeni piętnem stygmatyzacji jako osoby karane.

Czas pozostawania w więzieniu nie musi oznaczać braku jakichkolwiek działań aktywizujących zawodowo, ale oddziaływaniami tego rodzaju obejmowana jest tylko niewielka część populacji więziennej. Najczęściej współpraca jednostek penitencjarnych z powiatowymi urzędami pracy sprowadza się do materialnego, metodologicznego i osobowego wsparcia działalności więziennych klubów pracy ze strony urzędów. Wśród wykładowców prowadzących zajęcia z zakresu aktywizacji zawodowej i doradztwa zawodowego znajdują się fachowcy z urzędów pracy. Zakres i zasady współdziałania zazwyczaj opierają się na lokalnych, dwustronnych porozumieniach. W rozwiniętych formach wzajemnych relacji urzędy pracy informują zakłady karne o ofertach pracy, organizowanych kursach i szkoleniach dla osób poszukujących pracy oraz innych aktywnych rodzajach wsparcia osób bezrobotnych. Warto dodać, że Ministerstwo Pracy na mocy zawartego porozumienia z Centralnym Zarządem Służby Więziennej wyraziło zgodę na nieodpłatne wykorzystywanie metodologii stosowanej przez publiczne służby zatrudniania do prowadzenia klubów pracy funkcjonujących w zakładach karnych i aresztach śledczych.

W założeniach projektu „Wyjść na Prostą” dostrzeżono potrzebę aktywnej roli powiatowych urzędów pracy w readaptacji społecznej skazanych. Uznano, że nieodzowne jest przełamanie barier w postrzeganiu petentów z przeszłością kryminalną jako gorszych, mniej wydajnych i niezdyscyplinowanych pracowników. Dlatego też jednym z zadań w Działaniu 2 było zorganizowanie i przeprowadzenie dwudniowych szkoleń dla pracowników powiatowych urzędów pracy (pośredników zatrudnienia i doradców zawodowych) z zakresu pierwszego kontaktu z osobami skazanymi.

Szkolenia w zasadniczej części miały charakter warsztatowy, odbywały się w Areszcie Śledczym w Lublinie i Zakładzie Karnym w Zamościu. Osoby szkolone zapoznawały się działalnością jednostek penitencjarnych, kuratorów sądowych, specyfiką zachowań skazanych (miały także bezpośredni kontakt z nimi, polegający na diagnozowaniu predyspozycji i potrzeb zawodowych). Przeszkoleni pracownicy urzędów pracy zostali ujęci w bazie danych projektu. Dzięki temu będą naturalnymi łącznikami dla kuratorów i Służby Więziennej do kontaktów z byłymi skazanymi. To do tych osób będą kierowani skazani znajdujący się pod dozorem kuratorskim, co da gwarancję odpowiedniego rozpoznania i potraktowania potrzeb beneficjentów ostatecznych projektu.

Reasumując należy stwierdzić, że w zakresie współpracy Służby Więziennej z publicznymi służbami zatrudnienia nie dopracowano się jednego, modelowego rozwiązania, które miałoby charakter holistyczny, a prowadzone w nim działania były częścią powszechnie przyjętego systemu. Efekty współpracy z reguły zależą od dobrej woli umawiających się stron, występujących warunków lokalnych oraz przyzwolenia społecznego na obejmowanie pomocą w zakresie integracji na rynku pracy skazanych i byłych skazanych.

Dla potrzeb nowego, innowacyjnego systemu wsparcia osób skazanych w ich reintegracji społeczno-zawodowej opracowano narzędzie pod nazwą arkusz indywidualnego planu rozwoju zawodowego (PROZA). Arkusz ten zawiera diagnozę potrzeb edukacyjnych skazanych, ich mocnych stron i predyspozycji zawodowych, istotnych cech osobowościowych i znajomości aktywnych metod poszukiwania pracy. PROZA bazuje na założeniach indywidualnych planów działania (metodologia IPD), które z powodzeniem stosowane są przez służby zatrudnienia. Uwzględnia jednak specyfikę wynikającą z położenia i statusu osób skazanych. Dokument ten stanowi podstawowe narzędzie procedury wymiany informacji między Służbą Więzienną, Kuratorską Służbą Sądową i urzędami pracy. Potrzebę większej komunikacji w zakresie wymiany informacji dotyczących osób poddanych oddziaływaniom resocjalizacyjnym zgłaszali zarówno kuratorzy sądowi, jak też funkcjonariusze Służby Więziennej, uczestniczący w realizacji projektu.

Informacje zawarte w arkuszu zbierane byłyby w pierwszej fazie przez pracowników zakładu karnego (aresztu śledczego (wychowawców, psychologów). Następnie informacje te przekazywane byłyby organowi (np. kurator sądowy) lub instytucji (np. urząd pracy) sprawującej pieczę nad osobą opuszczającą zakład karny. Zebrane dane umożliwiłyby udzielenie skazanemu lepszej i szybszej pomocy w zakresie znalezienia zatrudnienia oraz poprawnego funkcjonowania w środowisku społecznym (osoby do kontaktu).

Arkusz PROZA mógłby być dołączany do opinii i wniosków dyrektorów zakładów karnych o udzielenie skazanemu warunkowego przedterminowego zwolnienia, bądź też przerwy w odbywaniu kary. Dla sądu byłaby to kolejna przesłanka przemawiająca za udzieleniem danemu skazanemu warunkowego przedterminowego zwolnienia bądź przerwy w odbywaniu kary. Dana osoba jawiłaby się bowiem jako lepiej przygotowana do zaistnienia lub powrotu na rynek pracy - dzięki odbytym szkoleniom, kursom i dokonanej analizie w zakresie jej potrzeb zawodowych (a co za tym idzie ryzyko powrotu do przestępstwa byłoby mniejsze). Dalszy rozwój zawodowy/rozwiniecie procedury PROZA, mógłby postępować już w warunkach wolnościowych – pod dozorem kuratora sądowego.

Informacje zgromadzone przez Służbę Więzienną, w formie arkusza PROZA, stanowiłyby cenne uzupełnienie sporządzanych przez kuratorów sądowych dokumentów, sprawozdań z objęcia, przebiegu i zakończenia dozoru, wniosków oraz wywiadów środowiskowych. Zgodnie z art. § 3. 1,p. 1. Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 7 czerwca 2002 r. w sprawie zakresu praw i obowiązków podmiotów sprawujących dozór, zasad i trybu wykonywania dozoru oraz trybu wyznaczania przez stowarzyszenia, organizacje i instytucje swoich przedstawicieli do sprawowania dozoru. (Dz.U. Nr 91, poz.812) kurator sądowy obejmując dozór nad skazanym powinien m. in. zaznajomić się z aktami sprawy karnej i innymi niezbędnymi źródłami informacji o skazanym. Informacje zgromadzone w arkuszu PROZA stanowiłyby więc niezbędne źródło informacji o dozorowanym, przydatne również do sporządzenia sprawozdania z objęcia dozoru, w którym, zgodnie z cytowanym wcześniej rozporządzeniem, należy przedstawić diagnozę środowiskową, zamierzenia readaptacyjne, metody prowadzenia dozoru i kontroli zachowania skazanego, warunki osobiste i bytowe skazanego oraz jego stosunek do dozoru i obowiązków okresu próby, a także określić możliwości i przeszkody ich realizacji oraz podać źródła informacji o skazanym.

Kolejnym dokumentem jest sprawozdanie z przebiegu dozoru, w którym kurator opisuje zachowanie skazanego w okresie próby, szczególnie pod kątem realizowania przez skazanego nałożonych na niego obowiązków i zaleceń. W tym zakresie kurator może przedstawić aktywność i motywację dozorowanego związaną z podnoszeniem kwalifikacji czy też podjęciem pracy. Tym bardziej, że poszukiwanie, a później wykonywanie przez skazanego pracy stanowi pożądany element stabilizacji życiowej. Z tych względów sąd może zobowiązać skazanego, w okresie próby, do wykonywania pracy zarobkowej, do nauki lub przygotowania się do zawodu (art. 72 § 1, p.4 kk). W końcowym dokumencie, sporządzanym przez kuratorów po zakończeniu pracy ze skazanym tj. sprawozdaniu z zakończenia dozoru, kurator opisuje przebieg dozoru, ze szczególnym uwzględnieniem realizacji planu pracy z dozorowanym, oceny wykonania obowiązków i postawy dozorowanego w okresie próby. W tym miejscu istnieje możliwość przedstawienia i podsumowania szeregu czynności, w tym diagnostycznych – ujętych w arkuszu PROZA, podjętych wobec skazanego w okresie próby.

Innym polem, gdzie dane zawarte w arkuszu mogłyby być stosownie wykorzystane, to sporządzanie przez kuratorów wniosków. Kuratorzy sądowi, w trakcie wykonywania dozoru, mogą występować do Sądu z różnego rodzaju wnioskami o wszczęcie postępowań incydentalnych (art. 173 § 2 kkw), np. o zarządzenie wykonania kary, o zwolnienie od dozoru. Uzasadniając swoje stanowisko, przy sporządzaniu wniosku, mogliby również posłużyć się treściami zawartymi w arkuszu PROZA, które świadczą o postawie skazanego względem tak ważnych wartości jak motywacja do pracy, rozwój i aktywność zawodowa.

Proponowana procedura zmierza do usprawnienia pracy zainteresowanych służb poprzez przyspieszenie rozwiązywania problemów skazanego, racjonalne wykorzystanie sił i środków (aktualnie każda z instytucji na swój sposób diagnozuje osobę bezrobotną z wyrokiem sądowym) oraz umożliwia pełną prezentację osoby skazanej poszukującej zatrudnienia urzędowi pracy i pracodawcom.

Arkusze PROZA to wspólne dzieło kuratorów sądowych i funkcjonariuszy Służby Więziennej, uczestniczących w realizacji programu „Wyjść na prostą”. Został więc skonstruowany przez osoby zawodowo zajmujące się resocjalizacją skazanych w warunkach izolacyjnych i wolnościowych. Autorzy arkusza, na podstawie zdobytej wiedzy oraz doświadczeń, ale świadomi też braków w kompleksowym i systematycznym oddziaływaniu na skazanych, skupili się na tych zagadnieniach, które w sposób istotny poprawiłyby jakość podejmowanych wobec osób skazanych oddziaływań.

Zastosowanie metody ma dwa podstawowe cele:

- pomoc skazanym w efektywnym zaistnieniu bądź powrocie na rynek pracy,
- poprawa współpracy oraz przepływu informacji między instytucjami statutowo zajmującymi się udzielaniem wsparcia osobom skazanym w osiągnięciu powyższego celu (funkcjonariusze Służby Więziennej, kuratorzy sądowi, pracownicy służb zatrudnienia, inne osoby).

Arkusze Planu Rozwoju Zawodowego PROZA składa się z trzech części oraz wstępu. W części wstępnej, umieszczone są podstawowe informacje o arkuszu oraz instrukcje dla osób wykorzystujących tę metodę. Ważnym elementem tej części jest pisemna zgoda osoby skazanej na przechowywanie i przetwarzanie jej danych osobowych. Jest to ważne, gdyż oprócz podstawowych danych osobowych arkusz zawiera treści dotyczące sytuacji rodzinnej, zdrowotnej czy zawodowej skazanego.

Część pierwsza, oznaczona w arkuszu jako A, wykorzystywana jest w początkowym etapie pracy z osadzonym, czyli w warunkach izolacji. Wypełniana jest przez przedstawicieli jednostek penitencjarnych. Zawiera ogólne dane o skazanym takie jak imię, nazwisko, wiek, adres pobytu przed osadzeniem, nr PESEL. W dalszej części przedstawione jest środowisko pochodzenia skazanego, jego sytuacja rodzinna, bytowa, materialna, krótki opis relacji rodzinnych. Czynności diagnostyczne skoncentrowane są na analizie kwalifikacji zawodowych i doświadczenia w pracy osób osadzonych. Szczegółowo przedstawiony jest charakter zdobytego wykształcenia, dotychczasowy przebieg pracy zawodowej/zarobkowej, zdobyte kwalifikacje. Ujęty jest również stan zdrowia jako czynnik w dużej mierze warunkujący podjęcie pracy.

W drugiej części, B, przedstawiona jest diagnoza rozwoju zawodowego osadzonego i jego potrzeb w tym zakresie, dokonana w warunkach izolacji więziennej. Osoba skazana ma możliwość uczestniczenia w organizowanych w trakcie odbywania kary zajęciach, kursach, szkoleniach. Może również wykonywać pracę, pod szczególnymi warunkami. Analiza aktywności skazanego, w tym zakresie, daje możliwość oceny jego aktywności i stopnia zaangażowania we własny rozwój zawodowy i podwyższenie kwalifikacji. Cenne są zawarte w tej części podstawowe wnioski z przeprowadzonych w jednostce penitencjarnej badań psychologicznych. Tym bardziej że możliwości diagnozowania osobowości, stopnia rozwoju intelektualnego czy społecznego są bardzo ograniczone dla organów czy innych osób pracującym z danym skazanym po jego wyjściu na wolność. Końcowymi danymi tej części są wnioski i sugestie przedstawicieli Służby Więziennej co do kierunku w jakim winien przebiegać dalszy rozwój zawodowy skazanego, już w warunkach wolnościowych.

Założeniem jest, że informacje zawarte w części A i B arkusza przekazywane są tym instytucjom i organom, które podejmują swoje ustawowe działania wobec skazanych

opuszczających jednostki penitencjarne. Arkusz PPROZA podąża więc za skazanym, po to by podejmowane wobec niego działania, w warunkach wolnościowych, były bardziej adekwatne i skuteczne, były niejako kontynuacją podjętych wobec danej osoby działań diagnostycznych i podwyższających kwalifikacje. Najczęściej osobami, które przejmują działania wobec osób opuszczających zakłady karne są kuratorzy sądowi. Oni też wypełniają ostatnią część arkusza, część C.

W końcowej części arkusza zawarta jest diagnoza rozwoju zawodowego skazanego dokonana w warunkach wolnościowych. Podane są podstawowe informacje dotyczące aktywności zawodowej/zarobkowej skazanego po opuszczeniu zakładu karnego (czy podjął pracę, ewentualnie czy zarejestrował się w urzędzie pracy). Oceniana jest aktywność skazanego pod kątem dążenia do zatrudnienia i zdobywania nowych kwalifikacji potrzebnych do wykonywania pożądanego zawodu. Na tym etapie pracy ze skazanym istnieje również możliwość poddania skazanego czynnościom diagnostycznym, w zakresie preferencji i umiejętności zawodowych, w ramach metodologii IPD (konstruowanie indywidualnego planu działania) stosowanej przez doradców zawodowych, umiejscowionych w publicznych instytucjach zatrudnienia. Kurator sądowy, dostrzegając taką potrzebę, może zalecić skazanemu wizytę w urzędzie pracy i kontakt z doradcą zawodowym.

Dokonana w warunkach izolacyjnych ocena stopnia rozwoju zawodowego skazanego i jego motywacji, podlega weryfikacji już w rzeczywistości, w sytuacji gdy skazany podejmuje lub unika pracy. Pozostaje jednak pod stałą kontrolą kuratora, który może wobec dozorowanego podejmować działania mobilizujące i dyscyplinujące. Kurator sądowy ujmuje również własne wnioski, oceny i sugestie związane z postawą skazanego względem pracy i rozwoju zawodowego.

W arkuszu są również umieszczone osoby wspierające proces zdobywania kompetencji zawodowych (przedstawiciele jednostki penitencjarnej, służb socjalnych i zatrudnienia, kuratorzy), które znają danego skazanego i mogą udzielić potrzebnych i cennych informacji. Dzięki temu podejściu osoba skazana, poddana oddziaływaniom, nie stanowi kolejnego, anonimowego elementu systemu wsparcia i kontroli, ale pozostaje w zidentyfikowanym związku. Osobie tej przypisany jest bowiem konkretny wychowawca w ZK, kurator, urzędnik, pracownik socjalny, pośrednik pracy, doradca zawodowy z którymi w każdej chwili można nawiązać kontakt.

Zgromadzone w arkuszu PROZA informacje stanowią dość obszerny zbiór danych o osobie poddanej oddziaływaniom resocjalizacyjnym. Niewątpliwie przyczynią się do lepszego przygotowania tych osób do zmiennego i wymagającego rynku pracy. Dziedzina zatrudnienia, stosunek skazanego do obowiązku pracy jest bardzo ważnym czynnikiem kształtującym prospołeczne postawy osób, które naruszyły porządek prawny. Zaletą stosowania arkusza PROZA jest też jego komplementarny i uzupełniający charakter. Arkusz stosowany jest wobec jednej osoby, ale do jego wypełnienia zaangażowanych jest kilka osób z instytucji, które kolejno zajmują się udzielaniem wsparcia osobie skazanej.

Szerokie zastosowanie arkusza PROZA, z uwagi na jego nowatorski charakter, wymaga jednak utworzenia odpowiednich procedur w ramach poszczególnych służb. W początkowym okresie stosowania mogą pojawić się potrzeby zmiany niektórych jego elementów, co jest

zjawiskiem naturalnym, wynikającym z praktyki stosowania - po to by arkusz był bardziej użyteczny i adekwatny.

Wydaje się, że dla dobra danej osoby, poddanej szerokim oddziaływaniom naprawczym oraz dla dobra całego społeczeństwa, wskazana jest współpraca wszystkich służb i osób w kierunku ulepszania i ujednolicania stosowanych procedur. Arkusz PROZA może w tym miejscu zostać wykorzystany jako jedna z propozycji służących temu porozumieniu.

### **3 ORGANIZACJA I ZASADY DZIAŁANIA PUNKTÓW AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ**

Praca jest elementarnym i niezbędnym elementem osobistego i społecznego funkcjonowania każdego dorosłego człowieka. Pozwala na konsumowanie jak i korzystanie z wielorakich systemów gwarancji społecznych i zasobów instytucji. Sytuuje jednostkę w strukturze społecznej i dostarcza wyznaczników znajdowania i określania własnej tożsamości. Długotrwałe bezrobocie powoduje, iż człowiek staje się niezdolnym do pełnego uczestniczenia w życiu zbiorowym, niezintegrowanym z resztą społeczeństwa. Coraz bardziej ogranicza zakres swoich relacji z innymi co w konsekwencji doprowadza do marginalizacji i pozostawania poza percepcją reszty społeczeństwa.

Walory pracy w resocjalizacji osób karanych sądownie, a zwłaszcza opuszczających zakłady karne wydają się być nie do przecenienia. Dlatego właśnie oczywistym jest, iż wsparcie reintegracji zawodowej osób skazanych jest jednym z głównych celów oddziaływań prowadzonych przez kuratora sądowego dla dorosłych.

W Polsce brakuje dobrze funkcjonującego systemu postpenitencjarnej pomocy, skierowanej na reintegrację i aktywizację zawodową byłych więźniów co w efekcie sprawia, iż ich sytuacja na rynku pracy jest w dalszym ciągu niezadowalająca i wymaga działań wspomagających. Byli więźniowie są grupą marginalizowaną, ich szanse na znalezienie zatrudnienia są nadal ograniczone. Jak wynika z badań przeprowadzonych na potrzeby realizacji projektów z dziedziny więziennictwa, osoby te cechuje niski poziom wykształcenia ogólnego, brak doświadczenia zawodowego i nawyku podnoszenia lub zmiany kwalifikacji, niska motywacja do dostosowania się do zmieniających się wymogów rynku pracy, brak aktywności i możliwości oraz umiejętności pozyskiwania informacji o rynku pracy, stygmatyzacja społeczna wynikająca z faktu odosobnienia. Do tych uwarunkowań dodać należy: brak nadziei na poprawę swego losu, wyuczoną bezradność, brak należytej autorefleksji, co składa się w rezultacie na niską samoocenę oraz niewiedzę na temat własnych możliwości i mocnych stron. Wielu skazanych dopiero podczas pobytu w jednostce penitencjarnej odkrywa, iż praca jest ważną częścią ludzkiego życia, pozwala zachować siły fizyczne i umysłowe, daje poczucie satysfakcji i zadowolenia.

Zmianie takiego stanu rzeczy posłużyły Punkty Aktywizacji Zawodowej stworzone w ramach Projektu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL PRR „Wyjść na prostą”. Stały się one próbą wzmocnienia oddziaływań kuratora na rzecz zatrudnienia skazanych. Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego „OIC Poland” w Lublinie wraz z partnerami: Okręgowym Inspektoratem Służby Więziennej, Kuratorem Okręgowym Sądu Okręgowego w Lublinie, Zakładem Doskonalenia Zawodowego w Lublinie, Zakładem Karnym w Zamościu i Zakładem Karnym w Hrubieszowie, jest autorem projektu „Wyjść na prostą”. Jego celem było ułatwienie wchodzenia i powrotu na rynek

pracy osobom mającym trudności w integracji i reintegracji na rynku pracy. Beneficjentami ostatecznymi projektu zostali skazani jak i byli skazani. Mający charakter badawczy projekt został zatwierdzony do realizacji w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Jego celem było opracowanie nowego, innowacyjnego, dostosowanego do realiów, innowacyjnego systemu wsparcia dla osób skazanych w zakresie doradztwa zawodowego i ich edukacji w zakresie umiejętności aktywnego poszukiwania zatrudnienia.

Fundamentem tworzenia Punktów Aktywizacji Zawodowej stało się wykształcenie profesjonalnej kadry doradców zawodowych, rekrutującej się z grupy kuratorów zawodowych. Dzięki zdobytym w trakcie studiów podyplomowych umiejętnościom z zakresu doradztwa zawodowego możliwe stało się aktywne wdrażanie procesu doradczego, będącego wspólnym dochodzeniem do celu radzącego się i doradcy. Doradca szanując samodzielność klienta, daje mu wsparcie, naświetla problem, pomaga analizować różne możliwości i rozwiązania, a także udziela niezbędnych informacji i stymuluje do działania. Tak rozumiany proces możliwy jest dzięki dużym umiejętnościom interpersonalnym doradcy, w tym przypadku doskonale znającego specyfikę osób skazanych, opuszczających placówki penitencjarne, dotkniętych problemem uzależnień. Taka znajomość grupy, do której skierowany został projekt umożliwiła znajdowanie zoptymalizowanych metod dotarcia do klientów, motywowanie ich do aktywnego poszukiwania pracy, podnoszenia i zdobywania kwalifikacji zawodowych jak i wzbudzania ich aktywnej postawy w aktywnym powrocie do społeczeństwa.

Podejmowanie decyzji związanej z wyborem drogi zawodowej jest procesem, w którym zainteresowany winien być samodzielny, ale nie samotny. Towarzysząca obecność doradcy zawodowego pozwala jak i umożliwia częstokroć podejmować te ważne decyzje bez pośpiechu z jednoczesnym uwzględnieniem całokształtu osobowościowych i ekonomicznych realiów. Zadanie to staje się szczególnie ważne w przypadku grup osób wykluczonych z rynku pracy, skrajnie zmarginalizowanych społecznie, mających kłopoty z adaptacją i readaptacją. Osoby skazane to często osoby bezdomne, uzależnione od środków odurzających, wywodzące się ze środowisk patologicznych, mające za sobą pobyty w placówkach penitencjarnych, chore na AIDS. Dla nich brak pracy jest jednocześnie przyczyną jak i przejawem wykluczenia społecznego. Marginalizacja wzmacniana jest przez procesy stygmatyzacji i odrzucania przez społeczeństwo, ale i samoizolację manifestującą się nierespektowaniem ogólnie przyjętych wartości i norm.

Z tych właśnie powodów dla właściwego przebiegu procesu doradczego nie wystarczą w tym przypadku: zgodność doradcy z samym sobą, autentyczność w kontaktach z radzącym się, pełna akceptacja osoby radzącej się, szczególnie we wstępnym etapie czy empatia rozumiana jako umiejętność rozumienia i tworzenia trafnych wyobrażeń co do przeżyć drugiej osoby. Pracujący ze specyficznym klientem kurator zawodowy jako doradca zawodowy ma do zrealizowania szereg zadań. Motywuje do podejmowania wszelkich działań mających na celu przerwanie bezrobocia, aktywizuje do szukania realnych możliwości zdobywania nowych kwalifikacji zawodowych, pomaga w realnej samoocenie predyspozycji zawodowych, inspirowanie potrzebę konstruowania długofalowych planów życiowych, daje wsparcie psychologiczne w sytuacji wyboru i porażki, rozbudza aspiracje zawodowe i motywuje do działania. Kształtuje też postawę przedsiębiorczości i aktywności wobec pracy, wskazuje potrzebę porównania własnych wyborów z realiami

ekonomicznymi, dostarcza informacji o zawodach, wymaganiach rynku pracy, systemie kształcenia ustawicznego. Wskazuje na wielorakość dróg edukacyjnych prowadzących do zawodu, uczy korzystania z różnorodnych źródeł informacji, kształtuje umiejętność podejmowania decyzji.

Nadrzędnym zadaniem doradcy zawodowego jest ukierunkowanie radzących się m. in. na odkrywanie wewnętrznych zasobów i możliwości działania, budowanie poczucia własnej wartości, pokonywanie barier, które przeszkadzają w rozwoju zawodowym. Dzięki nim mogą oni w pełni rozpoznać swą sytuację na rynku pracy, dokonać adekwatnej samooceny swoich umiejętności i zdolności, określić konkretne zmiany w sposobie myślenia, odczuwania i działania.

Pierwotnym założeniem projektu realizowanego na terenie okręgu lubelskiego było utworzenie PAZ przy każdym zespole Kuratorskiej Służby Sądowej. Z uwagi jednak na pilotażowy charakter projektu, utworzono dwa punkty w sądach rejonowych: w Lublinie oraz w Chełmie. Trudności lokalowe w instytucjach wymiaru sprawiedliwości opóźniały otwarcie, a wreszcie wykluczyły lokalizację PAZ-ów przy zespołach KSS. Ostatecznie zostały one utworzone w Zakładach Doskonalenia Zawodowego, przy których funkcjonowały w okresie od 1 kwietnia 2007 r. do 31 marca 2008 r. ZDZ w Lublinie stał się jednocześnie partnerem w całym projekcie „Wyjść na prostą”.

PAZ w Chełmie usytuowany został w siedzibie ZDZ w Chełmie, ul. Lwowska 37. Dyżury w każdy wtorek i czwartek w godzinach od 9 do 11 pełniły cztery osoby: Monika Nagrodzka-Wituch i Elżbieta Pietraszek z Zespołu Kuratorskiej Służby Sądowej do Wykonywania Orzeczeń w Sprawach Karnych oraz Agnieszka Świechowska-Prus i Małgorzata Pomiankiewicz z Zespołu Kuratorskiej Służby Sądowej do Wykonywania Orzeczeń w Sprawach Rodzinnych i Nieletnich. Kuratorzy ci w 2006 r. ukończyli podyplomowe studia z zakresu doradztwa zawodowego w Wyższej Szkole Ekonomii i Innowacji w Lublinie w ramach projektu „Wyjść na prostą”.

Praca w PAZ ukierunkowana była przede wszystkim na udzielanie osobom skazanym, głównie opuszczającym zakłady karne informacji odnośnie poruszania się na lokalnym rynku pracy, sporządzania dokumentów aplikacyjnych, poszukiwania miejsc zatrudnienia i doskonalenia zawodowego, ustalania indywidualnych planów kariery zawodowej. Z uwagi na specyfikę osób odwiedzających PAZ, wielokrotnie oprócz problemów związanych z ich wychodzeniem z bezrobocia rozwiązywano inne, wymagające konsultacji w szeregu instytucji pomocowych m. In. specjalistycznych placówkach leczniczo-terapeutycznych.

Chełmski PAZ dwukrotnie był gospodarzem wizyt studyjnych, podczas których zaproszeni sędziowie, kuratorzy okręgowi, funkcjonariusze służby więziennej i pracownicy powiatowych urzędów pracy reprezentujący różne regiony Polski zostali zaznajomieni z Programem Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL a także funkcjonowaniem PAZ-u.

Podczas rocznej działalności punktu z jego pomocy skorzystało 37 osób, w tym oddane pod dozór kuratora zawodowego dla dorosłych warunkowo zwolnione z odbycia reszty kary pozbawienia wolności, skazane na karę pozbawienia wolności z warunkowym zawieszeniem jej wykonania oraz pozostające pod nadzorem kuratora rodzinnego.

W ramach działalności PAZ-u w Chełmie kuratorzy nawiązali ścisłą współpracę z Powiatowym Urzędem Pracy w Chełmie, który przekazał im liczne materiały wspomagające działalność doradczą-pomocową tj. ulotki, foldery i opracowania dotyczące szeroko pojętego

rynku pracy. Dzięki temu PAZ dysponował aktualnymi informacjami o ofertach zatrudnienia, organizowanych przez PUP w Chełmie jak i inne instytucje kursach zawodowych i szkoleniach a także bieżące analizy problemu bezrobocia według zawodów deficytowych i nadwyżkowych w regionie. Informacje te pozwalały na udzielanie skazanym profesjonalnej pomocy w zakresie zmiany kwalifikacji zawodowych oraz wyborze dalszej ścieżki kariery zawodowej.

Współpracę nawiązano także z OHP w Chełmie, gdzie zorganizowano liczne kursy zawodowe a także Centrum Integracji Społecznej w Chełmie, w którym udzielano pomocy osobom bezpośrednio dotkniętym problemem uzależnień jak i ich rodzinom. Udało się także nawiązać ścisłą, przekładającą się na konkretne wymierne efekty w postaci zatrudnienia osób skazanych współpracę z chełmskimi pracodawcami m. in. Hutą Szkła „Marta 2”, Pizzerią „Kozak”, a także właścicielami prywatnych warsztatów, wolnymi od uprzedzeń dotyczących zatrudniania osób skazanych.

Kuratorzy z PAZ w Chełmie dwukrotnie uczestniczyli w spotkaniach z funkcjonariuszami Służby Więziennej oraz osadzonymi w Zakładzie Karnym w Chełmie, gdzie zaprezentowali swoją działalność i zachęcali do skorzystania z niej.

Podopieczni, którzy zgłosili się do chełmskiego PAZ otrzymali konkretne informacje na temat rynku pracy i możliwości zaistnienia na nim, a także wsparcie. Byli motywowani do zarejestrowania się w PUP w Chełmie jako osoby bezrobotne poszukujące pracy, co stanowiło punkt wyjścia do korzystania z ofert finansowanych bezpośrednio przez urząd. Pięciu klientów skorzystało z pomocy w przygotowywaniu dokumentów aplikacyjnych. Przeprowadzono także wstępne analizy przydatności do wybranych zawodów oraz predyspozycji zawodowych. W kilku przypadkach zaprojektowano Indywidualną Ścieżkę Kariery zawodowej. Szesnastu podopiecznych uzyskało pomoc w znalezieniu indywidualnych ofert pracy u prywatnych pracodawców. Zostali oni zatrudnieni w zawodach takich jak: piekarz, pomocnik elektryka, pracownik fizyczny, pomocnik budowlany. Jedna z osób skorzystała z propozycji uzyskania stopnia czeladnika w zawodzie kucharza.

Wiele z osób zgłaszających się do PAZ to osoby uzależnione od alkoholu, które po zdiagnozowaniu ich problemów zostały skierowane na terapię odwykową oraz przyuczenie zawodowe w ramach funkcjonowania Centrum Integracji Społecznej w Chełmie. Z kolei dzięki współpracy z OHP w Chełmie oraz PUP w Chełmie, dziesięciu podopiecznych zostało zakwalifikowanych na zorganizowane tam kursy zawodowe: obsługa kas fiskalnych, prawo jazdy kategorii C+D, spawacz elektryczno-gazowy, operator wózków widłowych.

PAZ w Lublinie działał w siedzibie ZDZ w Lublinie, ul. Królewska 15. Obsługiwany był przez pięciu kuratorów zawodowych dla dorosłych reprezentujących wszystkie trzy zespoły Kuratorskiej Służby Sądowej do Wykonywania Orzeczeń w Sprawach Karnych. Dyżury w każdy poniedziałek od godz. 14 do 16 oraz czwartek od godz. 10-12 pełnili: Elżbieta Binięda (I ZKSS), Małgorzata Mączka i Anna Sawicka (II ZKSS) oraz Anna Mirecka i Bartłomiej Bałaban (III ZKSS). Wszyscy kuratorzy pracujący w PAZ są absolwentami studiów podyplomowych z zakresu doradztwa zawodowego w Wyższej Szkole Ekonomii i Innowacji w Lublinie w ramach projektu „Wyjść na prostą”.

Oferta PAZ została skierowana bezpośrednio do bezrobotnych, poszukujących pracy karanych sądowo. Głównie były to osoby opuszczające areszty śledcze i zakłady karne w ramach warunkowego przedterminowego zwolnienia lub po odbyciu całej kary a także skazani na karę pozbawienia wolności z warunkowym zawieszeniem jej wykonania, objęte dozorem kuratora sądowego. Zadaniem PAZ było podejmowanie szeregu czynności w ułatwianiu wchodzenia i powrotu na rynek pracy osobom mającym trudności z integracją lub reintegracją społeczną spowodowaną m. in. Brakiem kwalifikacji zawodowych i karalnością. Punkt oferował udzielanie wyczerpujących informacji na temat lokalnego rynku pracy i funkcjonowania instytucji oraz organizacji wspierających osoby poszukujące zatrudnienia, pomoc w sporządzaniu dokumentów aplikacyjnych, poradnictwo indywidualne polegające na udzielaniu pomocy w przekwalifikowywaniu, sprecyzowanie charakteru poszukiwanej pracy, diagnozę preferencji zawodowych i predyspozycji osobowościowych, analizę istniejących barier w celu lepszej adaptacji do wymogów rynku pracy. W ramach działalności PAZ prowadzono również rekrutację i nabór osób na szkolenia zawodowe organizowane w ramach projektu „Wyjść na prostą” z zakresu: magazynier z obsługą wózka widłowego, spawacz, docieplanie zewnętrzne budynków, kurs prawa jazdy kat. B, obsługa wózka widłowego, kurs komputerowy i kurs pracownika administracyjno-biurowego. Wszyscy uczestnicy kursów zostali dodatkowo przeszkoleni z zakresu aktywnych metod poszukiwania pracy i doradztwa zawodowego.

Z porad udzielonych w PAZ w formie indywidualnych spotkań oraz konsultacji telefonicznych skorzystało w sumie 97 osób. Podejmowane przez kuratorów czynności obejmowały diagnozę zawodową i psychologiczną, trening umiejętności niezbędnych w efektywnym poszukiwaniu pracy (umiejętności ogólne, dokumenty aplikacyjne, rozmowa kwalifikacyjna), Informowanie o sposobach aktywnego poszukiwania pracy (ogólne sposoby poszukiwania pracy, instytucje i organizacje pomocowe, pośrednictwo pracy).

Kuratorzy w ramach działalności PAZ nawiązali ścisłą współpracę z Miejskim Urzędem pracy w Lublinie, Powiatowym Urzędem Pracy w Lublinie oraz Wojewódzkim Urzędem Pracy w Lublinie. Pozwoliło to na bieżące pozyskiwanie ofert pracy oraz informacji odnośnie organizowanych szkoleń i kursów zawodowych, dostępnych dla podopiecznych.

W PAZ trzykrotnie odbyły się wizyty studyjne, w których udział wzięli reprezentujący różne okręgi sędziowie penitencjarni, kuratorzy okręgowi, funkcjonariusze służby więziennej oraz pracownicy urzędów pracy. Goście zostali zapoznani z zakresem działalności i metodami funkcjonowania PAZ udzielania pomocy skazanym. Przekazano im uwagi i doświadczenia co do sposobów tworzenia punktów aktywizacji zawodowej, co miejmy nadzieję zaowocuje przeniesieniem „dobrej praktyki” do innych miast w Polsce.

Powszechność i dostępność usług doradczych dla osób warunkowo skazanych i warunkowo zwolnionych może zagwarantować jedynie doradca zawodowy. Realizując swoje zadania może w przyszłości przyczynić się do tego, iż zarówno instytucje powołane do administrowania rynkiem pracy jak i sami pracodawcy czy organizacje szkoleniowe przyczynią się do pomyślnego wyjścia z bezrobocia. By tak się stało podmioty te winny współpracować ze sobą a koordynatorem ich działań na rzecz osób będących w konflikcie z prawem wydaje się być w sposób najbardziej uprawniony kurator zawodowy.

Zadaniem doradcy zawodowego jest przede wszystkim motywowanie osób pozostających bez pracy do podejmowania aktywnych form jej poszukiwania, szukanie realnych możliwości podwyższania kwalifikacji zawodowych lub przekwalifikowywania się. Odbywać się to powinno poprzez prowadzenie indywidualnego poradnictwa zawodowego, którego zakres winien być wsparty poprzez możliwości wszystkich możliwych organizacji powołanych do walki z bezrobociem, pomocą społeczną oraz resocjalizacją.

Bardzo istotne i niezbędne jest także dotarcie bezpośrednio do polityków, przedstawicieli samorządów oraz pracodawców w celu informowania o niezbędnej potrzebie wspierania wszelkich inicjatyw mających na celu walkę z bezrobociem wśród osób poddanych procesowi resocjalizacji w warunkach wolnościowych. Tylko dzięki takim skoordynowanym działaniom możliwa jest próba zreformowania systemu wspierającego powrót na rynek pracy osób karanych. Jak pokazał prowadzony w ramach pilotażu projekt „Wyjść na prostą”, znakomitą większość działań prowadzonych w ramach PAZ kuratorzy wykonują w ramach swych codziennych obowiązków. Niestety, z powodu mnogości powierzonych obowiązków, bez wsparcia innych podmiotów powołanych do walki z bezrobociem nie są oni w stanie efektywnie realizować zadań z zakresu doradztwa zawodowego.

Reasumując, udział kuratorów w projekcie pilotażowym przyniósł wymierne efekty w postaci aktualnej i wyczerpującej wiedzy z zakresu doradztwa zawodowego. Ułatwia to zarówno sporządzenie diagnozy zawodowej skazanych i motywowanie ich do podejmowania aktywności zawodowej jak również współpracę z powiatowymi urzędami pracy i ZDZ oraz kontakty z pracodawcami. Jednak mając na uwadze obecne obciążenie kuratorów zawodowych obowiązkami ustawowymi niezbędnym jest wspieranie ich w zakresie doradztwa zawodowego przez powołane do tego instytucje i organizacje.

#### **4 KSZTAŁCENIE DORADCÓW ZAWODOWYCH**

Obecny swój kształt poradnictwo zawodowe zawdzięcza zmianom ewolucyjnym – historycznym, które wymogły konieczność doskonalenia systemu pomocy poprzez wprowadzanie nowych rozwiązań i form wsparcia oraz wzbogacania oferty usług. Zmienność i destabilizacja współczesnego świata, globalizacja gospodarki oraz swobodny przepływ kapitału i zasobów ludzkich pomiędzy narodami nakłada konieczność świadczenia profesjonalnej pomocy doradczej. Praktycy poradnictwa winni więc zdobywać i poszerzać swoje kompetencje zawodowe w zakresie świadczonych usług.

Potrzeba orientacji zawodowej i poradnictwa karierowego, nie tylko w trakcie edukacji szkolnej, ale przez całe życie człowieka (*life on learning*), spowodowała dynamiczny rozwój struktur i oddziaływań doradczych. W ostatnich latach (zwłaszcza po 1998 roku) coraz więcej instytucji i organizacji realizuje zadania w tym zakresie, dostrzegając konieczność ukierunkowanej, systemowej pracy z klientem w procesie planowania jego drogi edukacyjnej i zawodowej. Poradnictwo stało się więc istotnym elementem zarówno systemu edukacji, jak i działań instytucji rynku pracy. Z kolei powstawanie nowych zawodów wpłynęło na rozwój różnych ścieżek edukacyjnych i tym samym poszerzyło obszary kształcenia. Wolny rynek otworzył możliwość pracy na własny rachunek. Konkurencja wyzwoliła konieczność zdobywania wiedzy i umiejętności

prowadzących do efektywnego poszukiwania zatrudnienia. Czynniki te spowodowały, że znacznie rozszerzyła się grupa osób zainteresowanych usługami doradczymi. Organami realizującymi zadania poradnictwa zawodowego odpowiadają więc dwa resorty: Ministerstwo Edukacji Narodowej oraz Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Głównymi instytucjami w ramach MEN są poradnie psychologiczno - pedagogiczne oraz Szkolne Ośrodki Kariery. Natomiast w obszarze rynku pracy, w oparciu o *Ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* z dnia 20 kwietnia 2004 roku usługi poradnictwa zawodowego są realizowane przez: publiczne służby zatrudnienia na poziomie wojewódzkim i powiatowym, Ochotnicze Hufce Pracy oraz agencje zatrudnienia. Jednakże każdy z sektorów niezależnie zarządza swymi służbami doradczymi i odrębnie je finansuje.

Chociaż poradnictwo zawodowe w Polsce jest dyscypliną stosunkowo młodą, jednak na tyle ugruntowaną, aby można było mówić o zakresie i standardach jakości usług. Poniżej przedstawiona krótka charakterystyka stanowiska pracy doradcy zawodowego (*Przewodnik po zawodach*, 2003 t. II, s. 527-529) ma na celu przybliżenie specyfiki roli doradczej. Dotyczy ona wszystkich osób pełniących tę funkcję, niezależnie od instytucji czy resortu.

Pod kątem kryteriów kwalifikacyjnych, doradcą zawodowym może być osoba, która ukończyła studia psychologiczne, pedagogiczne lub socjologiczne, bądź posiada inne kierunkowe wykształcenie oraz studia podyplomowe z zakresu doradztwa zawodowego. Nowe możliwości edukacyjne pozwalają też osobom zainteresowanym pracą na tym stanowisku kształcić się na studiach wyższych o kierunku: doradztwo zawodowe.

Doradca zawodowy udziela bowiem pomocy młodzieży i osobom dorosłym w formie indywidualnych i grupowych porad zawodowych dotyczących wyboru zawodu, kierunku kształcenia i szkolenia zawodowego, uwzględniając ich możliwości psychofizyczne, sytuację zawodową i bytową, a także potrzeby rynku pracy oraz możliwości systemu edukacyjnego. W procesie orientacji zawodowej uczniów i dorosłych wykorzystuje on wiedzę o świecie zawodów, znajomość technik psychologicznych, pedagogicznych i socjologicznych, analizy rynku pracy oraz techniczne środki przekazu informacji zawodowej. Specyfika zawodu polega na tym, że oprócz szerokiej wiedzy merytorycznej z różnorodnych dziedzin i dyscyplin naukowych oraz zdobywanego doświadczenia zawodowego, powinien legitymować się predyspozycjami osobowymi do pracy z ludźmi, tj. umiejętnościami społecznymi. Stąd też osobom wykonującym ten zawód stawia się wysokie wymagania psychologiczne. Muszą posiadać umiejętność nawiązywania kontaktów interpersonalnych oraz przełamywania oporów klientów w mówieniu o swoich problemach. Bardzo ważną cechą na tym stanowisku jest empatia. Brak umiejętności wczuwania się w stany emocjonalne zgłaszających się osób może utrudnić lub wręcz uniemożliwić efektywną pomoc. Doradcy bowiem biorą współodpowiedzialność społeczno-moralną za swoich klientów oraz ich procesy decyzyjne. Zakres przekazywanych informacji oraz zastosowane formy pomocy i wsparcia rzutują często na wybory i dalszą drogę zawodową radzących się. Specyfika problemu, z którym zgłasza się poszukujący pomocy powoduje również, że w pracy doradcy zawodowego nie może pojawić się rutyna oraz „szufladkowanie” klientów w określone grupy. Bardzo ważną cechą doradcy jest odporność emocjonalna i umiejętność kontroli negatywnych emocji w kontaktach międzyludzkich. O profesjonalizmie na tym stanowisku decyduje również: cierpliwość i wytrwałość,

elastyczność i inicjatywność, samodzielność i niezależność, ale także umiejętność współdziałania z innymi (klientami, współpracownikami, instytucjami zewnętrznymi).

Na szczególną uwagę zasługuje więc odpowiedzialność doradcy wynikająca z etyki zawodowej, na którą składają się następujące elementy (Lamb R. 1998, s. 18):

- rozumienie siebie i sposobu, w jaki osobiste cechy i działania doradcy mają wpływ na jego kontakt z klientem,
  - świadomość własnych możliwości i ograniczeń, a także gotowość skierowania klienta do innej instytucji,
  - ciągły rozwój we wszystkich dyscyplinach związanych z doradztwem zawodowym,
  - współpraca z instytucjami i organizacjami działającymi w obszarze rynku pracy, w szczególności na poziomie lokalnym,
  - propagowanie wysokich standardów zawodowych i dobrych warunków pracy,
  - dostarczanie istotnych i pomocnych informacji innym osobom, które zawodowo pomagają również klientom,
  - przestrzeganie tajemnicy zawodowej w odniesieniu do informacji uzyskanych od klienta i ujawnianie ich jedynie za jego zgodą w ramach obowiązującego prawa i przepisów,
- przestrzeganie zasad etyki zawodowej oraz zasad etyki przestrzeganych przez daną instytucję.

Pojęcie poradnictwa ma szerokie znaczenie. Kiedy doradca pomaga radzącemu się w podjęciu jakiejś decyzji nie oznacza to, że instruuje klienta, jak ma postąpić. Nie sugeruje klientowi gotowych rozwiązań oraz konkretnych sposobów postępowania. Stwarza raczej sytuację, w której sam klient dokonuje wyboru przy pomocy dostarczonych mu informacji i na bazie jego własnego systemu wartości. Poradnictwo nie jest psychoterapią, udzielaniem wskazówek czy rozmową kwalifikacyjną. Jest natomiast procesem uczenia się, jak należy radzić sobie z problemami zawodowymi oraz brakiem zatrudnienia. Doradca więc znajduje powiązania pomiędzy istniejącymi a potencjalnymi kwalifikacjami, stanowiskami pracy, ogólnymi dziedzinami pracy i potrzebami szkoleniowymi radzącego się.

Tak więc, zgodnie z definicją Raya Lamba (1998, s.9): „poradnictwo zawodowe jest to proces, w którym doradca pomaga klientowi (osobie poszukującej) w osiągnięciu lepszego zrozumienia siebie samego w odniesieniu do środowiska pracy, aby umożliwić mu realistyczny wybór lub zmianę zatrudnienia lub też osiągnięcie właściwego dostosowania zawodowego.” Zdaniem cytowanego autora, chodzi o możliwie najlepszy poziom dostosowania zawodowego z punktu widzenia społecznego, ekonomicznego i profesjonalnego.

Poradnictwo zawodowe stanowi zatem formę profesjonalnej pomocy, ułatwiającej ludziom **dokonywanie zmian**. Z założenia więc:

- pomoc może być świadczona w różnorodnych miejscach i okolicznościach;
- pomoc może być adresowana do indywidualnych osób bądź grup osób;
- pomoc może dotyczyć rozwiązywania problemów;
- istnieje wiele form udzielania pomocy, a poradnictwo może obejmować rozmaite strategie działania (Murgatroyd S., 2000, s. 16).

Poradnictwo powinno również pomagać klientowi w uzyskaniu wglądu we własne zainteresowania, potencjał osobisty i możliwości odniesienia posiadanych kompetencji do wymogów rynku i stanowiska pracy. W efekcie zadanie doradcy polega na zachęcaniu klienta do podejmowania świadomych decyzji i celów zawodowych, jak również do ich zastosowania w praktyce. Zdaniem B. Wojtasik (1994, s. 57) poradnictwo zawodowe jest „formą indywidualnej pomocy klientowi, który znalazł się w trudnej sytuacji, traci w niej orientację i nie potrafi samodzielnie poradzić sobie z jej rozwiązaniem”.

Według A. Czerkawskiej (2004, s. 52-53) usługi poradnictwa zawodowego powinny być zatem ukierunkowane na realizację trzech podstawowych funkcji:

a) **profilaktycznej** – która polega na otoczeniu ludzi właściwym wsparciem w celu zapobiegania negatywnym skutkom problemów zawodowych oraz zagrożeń płynących z niemożliwości radzenia sobie w warunkach otaczającego świata. Działalność doradcza dotyczy więc informowania o mogących pojawić się problemach i sposobach ich przezwyciężania, uświadamianiu stałej niepewności i odpowiedzialności za podejmowane decyzje. Ten rodzaj opieki doradczej dotyczy tych osób, które nie odczuwają jeszcze sytuacji problemowej w swoim życiu zawodowym, jednakże stoją w obliczu zagrożenia (np. próg edukacyjny, wejście na rynek pracy, przygotowanie do zmiany zatrudnienia lub zawodu);

b) **edukacyjnej** – pomoc doradcza w tym zakresie ma na celu informowanie, wyjaśnianie oraz wyposażanie ludzi w nowe umiejętności dotyczące poszerzania wiedzy klientów na ich własny temat (poznanie swojego potencjału, m.in. zdolności, cech charakteru, potrzeb i wartości, preferencji zawodowych), a także na temat świata zewnętrznego (jego uwarunkowań społeczno-gospodarczych i politycznych, rynku pracy, możliwości zatrudnienia i kształcenia, informacji o zawodach);

c) **terapeutycznej** – która łączy w sobie częściowo powyższe działania. Ma ułatwić radzenie sobie z już istniejącymi problemami, trudnościami poprzez uświadomienie ewentualnych przyczyn pojawienia się danego problemu. Zwykle jednostka sama szuka wówczas pomocy, wybierając indywidualną lub grupową formę możliwości rozwiązania problemu. Celem pomocy jest poprawa samopoczucia, pokonanie barier oraz wyposażenie klienta w umiejętności radzenia sobie w trudnych sytuacjach. Funkcja ta może być realizowana w działaniach interwencyjnych (np. utrata pracy, choroba zawodowa, wypadek przy pracy).

Szczegółowe zadania doradcy zawodowego obejmują:

- gromadzenie, opracowywanie i aktualizowanie informacji o zawodach, drogach uzyskania kwalifikacji zawodowych oraz potrzebach rynku pracy,
- udzielanie informacji indywidualnych i grupowych o zawodach, instytucjach kształcenia oraz o aktualnej sytuacji na rynku pracy,
- prowadzenie zajęć grupowych z młodzieżą i dorosłymi związanych z planowaniem kariery zawodowej i aktywnym poszukiwaniem pracy,
- wykonywanie diagnostycznych badań przydatności zawodowej przy wykorzystaniu metod i technik psychologicznego i pedagogicznego pomiaru,
- opracowywanie diagnoz przydatności zawodowej na podstawie zebranego materiału badawczego oraz badań lekarskich,

- udzielanie indywidualnych porad zawodowych, na podstawie przeprowadzonych badań specjalistycznych, osobom niezdecydowanym, posiadającym ograniczenia w wyborze zawodu lub pragnącym się przekwalifikować,
- przekazywanie wiedzy i informacji o zawodach, możliwości uzyskania kwalifikacji zawodowych, sytuacji na rynku pracy w formie cyklicznych szkoleń, spotkań i konsultacji,
- utrzymywanie współpracy z innymi instytucjami i pracodawcami,
- prowadzenie dokumentacji osób zgłaszających się po poradę.

Na istnienie potrzeby usług poradnictwa zawodowego mogą wskazywać, zdaniem R. Lamba (1998, s. 25-29), następujące sygnały:

1. **WYBÓR ZAWODU.** Klient posiada ograniczone doświadczenie lub w ogóle go nie posiada, z czego wynika brak możliwości dokonania wyboru zawodowego:
  - Klient posiada wybitne umiejętności w jednej lub kilku dziedzinach i ma trudności z podjęciem decyzji zawodowej
  - Klient nie posiada żadnych wyraźnych zainteresowań, umiejętności lub wykształcenia, które mogłyby pomóc mu w ustaleniu odpowiedniej dziedziny zawodowej
  - Klient posiada psychiczne lub fizyczne ograniczenia, które trzeba wziąć pod uwagę przy wyborze zawodu
  - Klient nie dostrzega własnych umiejętności i zainteresowań lub ma sprzeczne zainteresowania
  - Klient pracował w wielu różnych miejscach, lecz w każdym przez krótki czas i żadne z tych zajęć specjalnie go nie interesowało
2. **BŁĘDNY WYBÓR ZAWODU.** Klient posiada ograniczone doświadczenie zawodowe lub w ogóle go nie posiada i dokonał wyboru zawodu, który wydaje się błędny:
  - Zawodowy wybór klienta nie odpowiada jego kwalifikacjom
  - Klient wybrał dwa nie związane ze sobą stanowiska zawodowe, które wymagają innego przygotowania
  - Klient nie znajduje satysfakcji w zawodzie, do którego został przygotowany
  - Klient został przygotowany do zawodu, w którym nie ma wolnych miejsc pracy
3. **ZMIANA ZAWODU.** Klient chce lub musi dokonać zmiany zawodowej lub rozważa taką możliwość ze względu na okoliczności zewnętrzne:
  - Klient uzyskał dodatkowe przeszkolenie lub doświadczenie, którego aktualnie nie może bezpośrednio wykorzystać, potrzebuje więc pomocy przy zmianie zawodowej
  - Klient posiada doświadczenie w dziedzinie zawodowej, która ulega drastycznym zmianom na skutek postępu technicznego lub w ogóle zanika
  - Klient posiada umysłowe lub fizyczne ograniczenia, które wymagają zmiany zawodowej

4. **POTRZEBA SZKOLENIA.** Klient poszukuje lub wymaga szkolenia i potrzebuje pomocy w ocenie swoich potrzeb i wyborze odpowiedniej dziedziny zawodowej i rodzaju szkolenia:
- Klient jest zainteresowany dalszym szkoleniem, ale nie jest zdecydowany co do dziedziny zawodowej
  - Klient musi przerwać naukę ze względów finansowych, ale jest zdecydowany kontynuować ją w trybie wieczorowym lub w miejscu pracy
  - Klient jest zainteresowany szkoleniem w dziedzinie, która budzi wątpliwości. Klient może potrzebować pomocy ze względu na niezgodność zainteresowań z możliwościami, ograniczeniami umysłowymi lub fizycznymi czy brakiem wykształcenia
  - Szanse klienta na zatrudnienie są ograniczone lub zmniejszają się, a szkolenie mogłoby je zwiększyć
  - Klient wykazuje potencjał do wykonywania zawodu wymagającego wyższych kwalifikacji
5. **POTRZEBA USŁUG INNYCH INSTYTUCJI.** Klient wymaga usług innych instytucji, aby zwiększyć swoje szanse zatrudnienia. Przy czym klient nie dostrzega potrzeby korzystania z usług innych instytucji, nie wie jednak, z jakich usług korzystać albo trudno mu jest ustalić odpowiednią instytucję, do której powinien się zwrócić.
6. **PRZYSTOSOWANIE ZAWODOWE.** Klient potrzebuje pomocy przy przewyżnianiu problemów z przystosowaniem zawodowym:
- Klient znajduje się w odpowiedniej dziedzinie zawodowej i napotyka na trudności związane z sytuacją zawodową, a nie z obowiązkami zawodowymi
  - Cechy osobiste klienta lub jego zachowanie w pracy utrudniają zatrudnienie lub utrzymanie zatrudnienia
  - Postawa klienta wobec samego siebie, pracy lub współpracowników utrudnia mu zatrudnienie lub utrzymanie zatrudnienia:
    - klient podejmuje pracę powyżej lub poniżej swoich widocznych możliwości lub domaga się nierealnych warunków płacowych lub socjalnych,
    - klient utracił lub porzucił kilka miejsc pracy ze względu na konflikty z przełożonymi lub współpracownikami,
    - klient przejawia niedojrzałe podejście do zatrudnienia, co wyraża przez nieumiejętność lub niemożność podjęcia odpowiedzialności, przestrzegania przepisów, rezygnację z pracy przed dokładnym zapoznaniem się z nią, oczekuje nierealistycznie szybkich awansów,
    - klient nie chce zaakceptować ograniczeń wynikających z poważnej choroby lub niepełnosprawności;
  - Klient jest na zwolnieniu warunkowym lub niedawno opuścił zakład karny albo szpital zamknięty i potrzebuje pomocy przy wyborze zawodu lub zmianie zawodowej

- Klient jest zniechęcony, apatyczny lub zrezygnowany, a jego morale oraz motywacja są niskie z uwagi na istniejące lub spodziewane bezrobocie, spowodowane postępem technicznym lub zanikiem zawodu

7. **ZMIANA MIEJSCA ZATRUDNIENIA.** Klient jest zainteresowany pracą w innej miejscowości i potrzebuje pomocy przy tworzeniu odpowiedniego planu zatrudnienia:

- Klient potrzebuje pomocy przy podjęciu decyzji, czy przemieszczenie się do nowego miejsca jest korzystne
- Klient potrzebuje pomocy przy ustaleniu, w jaki sposób jego umiejętności lub zainteresowania mogą być najlepiej wykorzystane w miejscu pracy w innej miejscowości
- Szanse klienta na znalezienie zatrudnienia na danym terenie są tak małe, że powinien rozważyć zmianę miejscowości zatrudnienia.

Weryfikacja powyższych sygnałów może stanowić źródło wiedzy dla samego doradcy, dotyczącej ustalenia, na ile zgłaszający się do niego klient faktycznie wymaga pomocy doradczej, a na ile wsparcia ze strony innych instytucji.

Tak więc, coraz bardziej rozszerza się zakres usług poradnictwa zawodowego. Doradca zawodowy może być zatrudniony w poradniach psychologiczno-pedagogicznych, urzędach pracy, agencjach zatrudnienia, szkołach czy organizacjach pozarządowych przy realizacji programów i projektów przeciwdziałających bezrobociu, a skierowanych do różnorodnych grup beneficjentów.

Potrzebę usług poradnictwa zawodowego dostrzega również Ministerstwo Obrony Narodowej, które stworzyło własną sieć placówek poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy pod nazwą *Wojskowych Centrów Aktywizacji Zawodowej*. Doradcy zawodowi wychodzą naprzeciw potrzebom żołnierzy zasadniczej służby wojskowej, którym pomagają w znalezieniu zatrudnienia na cywilnym rynku pracy.

Priorytetem wydaje się być więc stworzenie systemu zapewniającego poprawę jakości i dostępności służb doradczych oraz zwrócenie uwagi na większą ich specjalizację. Mała ilość zatrudnionych doradców pełniących różnorodne funkcje, często wykraczające poza obowiązki służbowe, nie sprzyja koncentracji na pracy merytorycznej. Utrudniony dostęp do narzędzi diagnostycznych czy publikacji również ogranicza samodoskonalenie doradców. Potrzebna jest zatem większa integracja wszystkich właściwych instytucji zajmujących się informacją i doradztwem zawodowym dla efektywności i komplementarności usług, a także nowe inicjatywy dotyczące poradnictwa zawodowego w ramach programów szkół, czyli już na poziomie gimnazjum lub szkoły średniej.

Kluczowe cele polityki krajowej w zakresie informacji i poradnictwa zawodowego zostały zawarte w Narodowej Strategii Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich. Podstawowym zadaniem określonym w strategii jest osiągnięcie wyższego poziomu zaangażowania ludności w proces pracy poprzez poprawę zatrudnialności (jakość zasobów ludzkich), rozwój przedsiębiorczości, wzrost zdolności adaptacji przedsiębiorstw i ich pracowników w odniesieniu do warunków zmieniającego się rynku pracy oraz wzmocnienie polityki równości szans. Poprawa zatrudnialności z punktu widzenia poradnictwa zawodowego wydaje się być decydująca, ponieważ

bezpośrednio wiąże się z indywidualnym planowaniem kariery zawodowej i zarządzaniem nią, potrzebą uzyskania odpowiednich umiejętności zawodowych w systemie kształcenia ustawicznego, ciągłym szkoleniem zawodowym oraz wyposażeniem jednostki w umiejętności skutecznego działania na rynku pracy. Obserwacje zasad funkcjonowania poradnictwa zawodowego w Polsce pod kątem stosowanej metodologii i istniejących struktur pozwalają sugerować, że korzystamy z wielu różnorodnych wzorców, w tym głównie z modelu francuskiego. Zaczepnięte z gruntu europejskiego narzędzia, metody czy struktury są często wycinkowe i wybiórczo dostosowywane do warunków krajowych. Aktualnie więc w rozwoju poradnictwa zawodowego znajdujemy się na etapie, który wiele państw ma już za sobą.

Na proces profesjonalizacji poradnictwa zawodowego wpłynęło również wprowadzenie w 1999 roku przez Narodowe Centrum Poradnictwa Zawodowego (w programie *Leonardo da Vinci II*) pojęcia eurodoradztwa (euroguidance), jako poradnictwa o wymiarze transnarodowym. Nowe jego ujęcie w kategorii systemu ponadnarodowego i zintegrowanego, spowodowało konieczność doskonalenia warsztatu metodologicznego oraz dostosowania standardów usług do wymogów europejskich. Systemy funkcjonujące za granicą wzbogacają wiedzę i doświadczenia polskich praktyków poradnictwa zawodowego. Z drugiej zaś strony pozwalają ustalić, które wzorce warto wykorzystać, a co należy jeszcze udoskonalić czy zmienić.

Dynamiczny rozwój instytucjonalnego poradnictwa zawodowego w Polsce jest powodem, dla którego warto zastanowić się nad rozszerzeniem zakresu usług doradczych na osoby, które z racji swej sytuacji zawodowej i bytowej mogą być zainteresowane tego typu oddziaływaniami. Do jednej z grup pozostających w szczególnej sytuacji na rynku pracy zalicza się osoby po wyrokach sądowych – osadzone lub opuszczające zakłady karne, które są zagrożone marginalizacją i wykluczeniem społecznym. Niskie kwalifikacje zawodowe oraz etykieta osoby karanej powodują, że trudniej jest im odnaleźć się na rynku pracy. Podejmowanie nauki czy zatrudnienia podczas pobytu w więzieniu staje się często jedynie sposobem spędzania wolnego czasu oraz przetrwania w ekstremalnych warunkach życiowych, a nie świadomym i zaplanowanym wyborem swojej ścieżki zawodowej. Zauważono również, że w tym zakresie grupa ta pozostawała do tej pory poza obszarem zainteresowań badaczy przedmiotu, a readaptację zawodową, świadczoną w systemie penitencjarnym i postpenitencjarnym, uznawano za wystarczającą. Jednakże doświadczenia praktyków wskazują na konieczność objęcia osadzonych bardziej systemową pomocą prowadzącą do ich aktywizacji zawodowej, a tym samym do pełnego powrotu do społeczeństwa. Świadomość powrotu skazanych na rynek pracy po odbyciu kary pozbawienia wolności wymusza potrzebę zwrócenia uwagi na umiejętność przystosowania się osób karanych do jego realiów. W związku z powyższym nakłada się na służby penitencjarne konieczność podejmowania oddziaływań prewencyjnych zmierzających do minimalizowania negatywnych skutków powrotu do życia społecznego i zawodowego. Wymóg profesjonalizmu stawia przed władzami więziennictwa i służby kuratorskiej ogromne zadania dotyczące organizacji systemu doksztalcania skierowanego na zdobywanie wiedzy i praktycznych umiejętności, które przyczyniłyby się do lepszego radzenia sobie przez skazanych w procesie poszukiwania zatrudnienia oraz w sytuacji bezrobocia.

W obecnym czasie coraz większe znaczenie przypisuje się również funkcji doradczej kuratora zawodowego. Niskie kwalifikacje podopiecznych, brak udokumentowanych umiejętności

czy doświadczeń zawodowych, a także brak wiedzy na temat uwarunkowań zewnętrznych związanych z rynkiem pracy, utrudnia przerwanie „błędnego koła”, w którym tkwią. Wsparcie socjalne okazuje się więc niewystarczające i jedynie doraźne. Lata doświadczeń pokazują, że w systemie kurateli sądowej bardziej efektywną wydaje się być pomoc w planowaniu ścieżki edukacyjnej i zawodowej oraz aktywne uczestnictwo w przygotowaniu podopiecznych do poszukiwania zatrudnienia. Staje się to stopniowo jednym z priorytetów oddziaływań współczesnego kuratora. Również organizowane studia podyplomowe czy szkolenia dla kuratorów z zakresu poradnictwa zawodowego mają na celu przygotowanie profesjonalnej kadry do kształtowania u podopiecznych aktywnych postaw na rynku pracy. Stanowi to przykład „dobrych praktyk” i zaczął rozwój poradnictwa zawodowego w strukturach sądownictwa w Polsce.

#### 4.1 Bibliografia:

- Czerkawska A. *Jakość poradnictwa zawodowego – sens spotkania z doradcą* (w) *Jakość w poradnictwie zawodowym. Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego* nr 28. MGIP, Warszawa 2004
- Drogosz-Zabłocka E., Trzeciak W. *Model zintegrowanego poradnictwa zawodowego. Nowe problemy i zadania. Materiał roboczy*. Warszawa 2001
- Ertelt B.J. *Nowe trendy w poradnictwie zawodowym. Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego* nr 22. KUP, Warszawa 2002
- Jedynak T., Rzepniewski A., Pawlaczyk H. *Raport dotyczący oceny efektywności kuratorskiej służby sądowej*. Warszawa 2006
- Lamb R. *Poradnictwo zawodowe w zarysie. Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego* nr 9. KUP, Warszawa 1998
- Murgatroyd S. *Poradnictwo i pomoc*. Zys i S-ka Wydawnictwo s.c., Poznań 2000
- Pomianowski R. *Transformacja polskiego systemu penitencjarnego* (w) *Psychologia rozwiązywania problemów społecznych*. Miluska J. (red.) Poznań 1998, s. 62-85
- Przewodnik po zawodach*. Wydanie II. MGPIPS, Warszawa 2003
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie organizacji i zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych z dnia 11 czerwca 1993 r.
- Strużyńska A. *Instytucjonalne doradztwo zawodowe. Diagnoza i model optymalizacyjny*. Poznań 2004
- System instytucjonalny Unii Europejskiej. Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego* nr 19. KUP, Warszawa 2001
- System szkolenia, kształcenia i poradnictwa zawodowego w krajach Europy. Francja. Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego* nr 18. KUP, Warszawa 2001
- Trzeciak W. *Rola Ogólnopolskiego Forum Poradnictwa Zawodowego w rozwoju doradztwa karier dla młodzieży* (w) *Poradnictwo zawodowe w szkole. Perspektywy. Lubelska Wojewódzka Komenda OHP (mat. konferencyjne)*, Lublin 2006
- Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 roku (Dz.U. 2005 nr 164 poz. 1366)
- Wojtasik B. *Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu poradownictwa*, Wrocław 1994

## 5 DOSZKALANIE PSYCHOLOGÓW PENITENCJARNYCH

Polskie poradnictwo zawodowe jest dyscypliną stosunkowo młodą, która w swych podstawach teoretycznych korzysta z wypracowanych koncepcji psychologicznych (szczególnie z założeń psychologii humanistycznej i poznawczej), filozoficznych, pedagogicznych i socjologicznych. Z kolei praktyczne podwaliny polskiego poradnictwa zawodowego stanowią zasoby i doświadczenia poradni wychowawczo-zawodowych (ze 100-letnią już tradycją) oraz wzorce amerykańskie i zachodnioeuropejskie. W Stanach Zjednoczonych Ameryki Płn. początki teorii i praktyki uregulowanej instytucjonalnej służby poradniczej znajdują się poza szkolnictwem (Nowacki T., s. 245).

W Polsce o zaczątkach tzw. „pozapoporadnianego” poradnictwa zawodowego mogą świadczyć powołane w latach 80-tych XX wieku Ośrodki i Punkty Orientacji i Poradnictwa Zawodowego, które funkcjonowały w ramach Wydziałów Zatrudnienia Urzędów Wojewódzkich na terenie całego kraju (na podstawie Zarządzenia nr 18 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 7 września 1979r. w sprawie kierunków działania i zasad współpracy w dziedzinie orientacji i poradnictwa zawodowego oraz organizowania punktów orientacji i poradnictwa zawodowego). Przyjęto wówczas, że doradcą może być osoba, która ukończyła studia psychologiczne z tytułu możliwości przeprowadzania badań psychometrycznych i wydawania na tej podstawie opinii o przydatności zawodowej. Założono także, że doradca, poza wiedzą o człowieku (jego postawach, zainteresowaniach, aspiracjach zawodowych, możliwościach poznawczych, strukturze wartości), powinien być wyposażony w wiedzę o zawodach, sytuacji na rynku pracy, warunkach organizacyjnych pracy, wymaganiach kwalifikacyjnych – stanowiskowych, drogach prowadzących do zawodu, przepisach prawnych regulujących problemy zatrudnienia, zakładach pracy funkcjonujących w obszarze jego działania oraz placówkach mogących przejąć opiekę nad osobą korzystającą z usług punktu. Indywidualne poradnictwo zawodowe polegało zatem „na bezpośrednim kontakcie doradcy zawodowego z jednostką, która mimo dostarczonych jej informacji nie potrafi samodzielnie podjąć decyzji co do wyboru zawodu lub miejsca pracy” (Żuk-Haławin T., Wolniewicz B., s. 2).

Psycholog więzienny, z uwagi na rozliczne obowiązki służbowe oraz ograniczenia kadrowe, nie zajmuje się wprowadzaniem skazanych w realia rynku pracy oraz ich przygotowywaniem do radzenia sobie w sytuacji bezrobocia po odbyciu kary pozbawienia wolności. Co najwyżej, ukierunkowuje na dokonanie wglądu w siebie, swoje możliwości i umiejętności oraz zachowania społecznie aprobowane. Stąd też w swojej pracy ma okazję diagnozować potencjał jednostki, co stanowi istotny element, wręcz podstawę procesu doradczego. Jednak doradca zawodowy nie tylko określa poziom i potencjał kompetencyjny klienta, ale również:

- ustaleniu jego celów życiowych i wynikających z nich celów zawodowych,
- uczy planowania ukierunkowanego na osiągnięcie satysfakcji zawodowej, będącej wynikiem aktywności zawodowej i pozazawodowej jednostki,
- organizuje pomoc w taki sposób, aby radzący się wykształcił w sobie umiejętność dokonywania wyboru ścieżki kariery i jej rozwoju,
- motywuje klienta do postrzegania pracy zawodowej w kontekście całego życia.

Powyższe implikacje praktyczne można odnieść do założenia, że głównym aspektem modelu kariery zawodowej nie są różnice pomiędzy wymogami poszczególnych zawodów, lecz bardziej ciągłość indywidualnego rozwoju kariery lub jej brak, wzajemne oddziaływania pomiędzy wyborami edukacyjnymi a zawodowymi, zachodzące na różnych etapach życia jednostki, kolejność typów pracy, specjalizacji czy pozycji zawodowych.

Sam zawód psychologowie rozpatrują z punktu widzenia cech osobowości, które z jednej strony są konieczne do wykonywania określonych czynności stanowiskowych, a z drugiej kształtują się poprzez wykonywany zawód. Można zatem mówić o tzw. osobowości zawodowej. Zawód z tego punktu widzenia jest „systemem czynności wykorzystującym skłonności i zdolności pracownika. Czynności zawodowe wpływają na kształtowanie się osobowości, na postępowanie wobec ludzi i otoczenia pozaludzkiego, na rozwój procesów poznawczych, przebieg życia emocjonalnego i rodzaj kolejnych faz rozwojowych osobowości” (Nowacki T., 1999, s. 81).

Współczesne rozumienie rozwoju kariery zawodowej wymaga, oprócz wiedzy psychologicznej z zakresu psychologii rozwoju, osobowości, różnic indywidualnych i pracy, korzystania z doświadczeń innych dyscyplin naukowych (np. socjologia, ekonomia). Wśród modeli teoretycznych na uwagę zasługuje klasyfikacja Edwina. Herra i Stanley’ a H. Cramera. Autorzy ci dokonali podziału teorii na koncepcje cechy i czynnika (dopasowania), psychologiczno-rozwojowe, podejmowania decyzji oraz sytuacyjno-socjologiczne.

Najstarszą koncepcją wyjaśniającą motyw wyboru zawodu jest teoria cechy i czynnika (trait and factor), usytuowana w nurcie samookreślenia zawodowego. Głównym jej reprezentantem był F.W. Parsons (1909), który dał podwaliny pod psychometryczną diagnozę preferencji zawodowych i uzdolnień jednostki. Najważniejsze założenia tej teorii są następujące:

1. Dopasowanie człowieka do zawodu zależy od dostosowania względnie stałej charakterystyki człowieka do obserwowalnych zmiennych środowiska pracy. Określone cechy skłaniają osobę do wyboru konkretnego zawodu.
2. Z jednej strony istotne jest rozumienie siebie, swoich zdolności, możliwości, ograniczeń i ich przyczyn, zainteresowań, aspiracji i wartości. Z drugiej strony ważna jest wiedza na temat wymagań zawodu, korzyści z pracy, możliwości rozwoju i perspektyw, szans kompensacji, poziomu ryzyka oraz warunków powodzenia w rozmaitych zawodach.
3. Pogodzenie tych dwóch grup czynników oraz właściwe rozumienie zależności pomiędzy nimi powinno decydować o wyborze zawodu.

Chociaż teoria ta nie określa czynników i mechanizmów wyboru zawodu, jednak daje trzy cenne wskazania dla poradnictwa zawodowego, a mianowicie:

- konieczność poznania klienta,
- znajomość zawodów i systemu zatrudnienia,
- doprowadzenie do zgodności tych dwóch grup czynników (Nowacki T., 1999, s. 245);

Wspólnym poglądem części teoretyków osobowości (Eysenck, Allport, Cattell) była konieczność poszukiwania zasadniczych wymiarów do opisu, mierzenia oraz porównywania różnych osobowości. Osobowość tworzą cechy zintegrowane i może być ona badana właśnie na

podstawie analizy cech. Ludzie posiadają cechy wspólne, a różnią się jedynie stopniem ich nasilenia.

Model cechy i czynnika zainicjował szereg badań psychologicznych, których wynikiem było opracowanie wielu metod psychometrycznych pod kątem przydatności zawodowej, funkcjonujących w poradnictwie zawodowym do dziś. Tym samym przyczynił się do rozwoju diagnostycznego poradnictwa zawodowego i ma przede głównie zastosowanie w selekcji zawodowej.

Z kolei koncepcje psychologiczno-rozwojowe podkreślają rolę wewnętrznej motywacji do pracy, a także analizują proces przemian i dynamikę rozwoju jednostki na poszczególnych etapach jej życia. Do grupy tej zalicza się:

- teorie psychodynamiczne (Bordin, Nachman i Regal),
- indywidualną psychologię (Adler),
- koncepcje osobowości (Roe, Holland, Hoppock),
- koncepcje rozwojowe (m.in. Ginzberg, Super, Ginzburg, Tiedeman, Levinson).

Czołową postacią wśród zwolenników rozwoju zawodowego jest Donald E. Super. Podkreśla on, że preferencje zawodowe, kompetencje oraz czynniki sytuacyjne zmieniają się wraz z upływem czasu i nabywanym przez jednostkę doświadczeniem. Rozwój kariery zaś jest wdrożeniem własnych koncepcji i przebiega w pięciu fazach: rozwoju, poszukiwania, utrwalania, kontynuacji i schyłku. Zdaniem Bańki (1995, s. 136) owych pięć etapów rozwoju zawodowego „stanowi ramę teoretyczną, w którą wpasowane są zachowania i postawy jednostki, ujawniające się w pięciu rodzajach aktywności, określanych mianem zadań rozwoju zawodowego (krystalizacji, sprecyzowania, realizacji, stabilizacji i konsolidacji)”. W związku z powyższym poradnictwo karierowe odnosi się do wykorzystywania technik i procedur, tak indywidualnych, jak i grupowych w celu popierania odmiennych wyborów dotyczących karier w różnych okresach życia człowieka.

Z kolei w oparciu o teorię potrzeb Masłowa, Hoppock sformułował główne założenia wyboru zawodu:

1. Zawody są wybierane w celu realizacji określonych potrzeb człowieka.
2. Wyborze zawodu decydują zarówno potrzeby uświadomione, jak i te niewyraźnie wyczuwalne.
3. Wybór zawodu jest tym bardziej trafny, im lepiej potrafimy oszacować własne oczekiwania. Zależy to od samowiedzy, wiedzy o świecie zawodów oraz od sprawności myślenia.
4. Samowiedza oznacza świadomość własnych wymagań, jak i możliwość wyuczenia się konkretnego zawodu.
5. Informacja o zawodach określa wymagania zawodowe oraz pozwala antycypować satysfakcje i korzyści wynikające z danego rodzaju pracy.
6. Satysfakcja z pracy może wynikać bezpośrednio z wykonywanych czynności stanowiskowych lub przewidywanych możliwości zaspokojenia potrzeb w przyszłości.

7. Jednostka wierząc, że zmiana będzie miała korzystny wpływ na zaspokojenie jej potrzeb, może dokonać powtórnego wyboru zawodu.

Trzecią sklasyfikowaną grupę teorii stanowią koncepcje skoncentrowane na procesie podejmowania decyzji, ponieważ wykorzystują modele decyzyjne dla celów doradztwa zawodowego. Czerpią wiedzę z zakresu psychologii poznawczej, teorii społecznego uczenia się, ekonomii i matematyki. Należą do nich:

- teoria oczekiwań (Vroom, Lawler, Porter),
- teoria własnej skuteczności (Bandura),
- teoria rozwiązywania problemów (Clark, Gellat i Levin, Pitz i Harren),
- teoria uczenia się (Krumboltz, Mitchell i Gelatt);

Koncepcja satysfakcji z pracy stworzona przez Vrooma zakłada, że każde środowisko pracy i określona przestrzeń zawodowa stawiają jednostce określone wymagania. Brak zbieżności w zakresie wzajemnych oczekiwań powoduje zaburzenia w przystosowaniu się do warunków pracy. Z kolei harmonia w dostosowaniu się człowieka do pracy przynosi mu satysfakcję dwojakiego rodzaju: nagrodę wewnętrzną (zadowolenie, radość) i nagrodę zewnętrzną (uznanie społeczne). Zawód czy zawody powinny być jednak wybierane przez jednostkę świadomie, a praca musi odbywać się w określonych warunkach, czyli dostosowanych do wytrzymałości psychofizycznej osoby. Jeżeli zewnętrzne środowisko pracy nie będzie godziwe, a zawód nie jest wewnętrznie akceptowany, wówczas satysfakcja jest nikła lub żadna i w efekcie prowadzi do zmiany sytuacji zawodowej („ucieczka z zawodu”).

Z kolei wspomniane powyżej koncepcje sytuacyjno-socjologiczne uwzględniają w szczególności relację „człowiek - środowisko” (np. koncepcja szansy Bandury).

Na podstawie zaprezentowanej klasyfikacji można zauważyć, że w poradnictwie indywidualnym dominują trzy zasadnicze cele:

- rozwój,
- kariera zawodowa (pomoc w jej zaplanowaniu i podtrzymywaniu) oraz
- przystosowanie (problemy emocjonalne i w zachowaniu, trudności adaptacyjne).

W związku z powyższym doradca zawodowy jest zobligowany do zastosowania różnorodnych modeli oraz technik pracy w zależności od potrzeb oraz jakości problemów, z którymi zgłasza się klient. Według Tomaszewskiego (za: Wojtasik B. 1994, s. 55-56) podejście do klienta może być:

a) humanistyczne – w którym radzący się jest już na etapie realizacji określonych zadań i celów; należy mu jedynie pomóc w wyborze takich celów, aby mógł osiągnąć jak najlepsze efekty; pomoc doradcy może mieć charakter opiekuńczy (koncentracja na słabościach) i wychowawczy (bazowanie na mocnych stronach klienta)

b) technokratyczne – w którym doradca uznaje, że człowiek jest narzędziem realizacji zadań wyznaczonych przez otoczenie społeczne; jego pomoc polega na takim kierowaniu aktywnością klienta, aby wykazywał się jak największą sprawnością; doradca wychodzi z założenia, że klient jest osobą niesamodzielną, wymagającą ciągłej kontroli i kierowania nim.

Brytyjski psycholog – doradca John Heron (w: Murgatroyd S., 2000, s. 17-18) opracował sześć strategii niesienia pomocy:

1. strategia instruktażowa - polegająca na udzielaniu rad i wydawaniu sądów i opinii oraz kierowania zachowaniem osoby potrzebującej wsparcia,
2. strategia informacyjna – w której doradca poucza, interpretuje lub udziela wskazówek, jak również udziela informacji mających wpływ na kształtowanie zachowań, myśli i odczuć klienta,
3. strategia konfrontacyjna – opierająca się na bezpośrednim reagowaniu i stawianiu wyzwań w celu rozpoznawania i modyfikacji postaw, wartości, zachowań, myśli i odczuć,
4. strategia oczyszczająca – sprzyjająca uwolnieniu emocji w celu zrozumienia samego siebie,
5. strategia katalizująca – która umożliwia samodzielną kontrolę własnego postępowania oraz przejęcia odpowiedzialności za program pomocy,
6. strategia podtrzymująca – powiązana z umacnianiem i budowaniem wzajemnych relacji doradca – radzący się. Doradca wspiera osobę poprzez akceptowanie jej rozwoju oraz tworzenie struktur obustronnego porozumienia.

Biorąc pod uwagę style komunikowania się z klientem, można wyróżnić trzy typy poradnictwa zawodowego:

- poradnictwo dyrektywne,
- poradnictwo dialogowe,
- poradnictwo liberalne;

Prezentując określony model, doradca zawodowy w swoich działaniach może więc przyjmować rolę eksperta, informatora, konsultanta, spolegliwego opiekuna lub leseferysty.

**PORADNICTWO DYREKTYWNE** oparte jest na założeniach psychologii behawioralnej. Przyjmuje teorię sterowności życia człowieka, którego aktywność jest uwarunkowana bodźcami płynącymi ze środowiska zewnętrznego. W modelu tym poradnictwo jest powiązane z procesem uczenia się.

Doradca posiada znaczną przewagę nad klientem, który jest przedmiotem procesu doradczego. Wchodzi w rolę eksperta, gdyż skupia się na diagnozie, analizie, prognozie i próbie dopasowania. Poucza radzącego się, dając gotowe sposoby rozwiązań. Stymuluje klienta do działania poprzez wzmocnienia pozytywne i negatywne (nagrody i kary). Doradca wierzy w skuteczność zastosowanych środków. Udziela dodatkowych instrukcji, jeżeli poprzednie okazały się nieefektywne. Odpowiedzialność za przebieg i wynik porady leży zatem po stronie doradcy.

Do podstawowych technik pracy w tym modelu należy: kierowanie, zadawanie pytań w celu postawienia diagnozy, przekonywanie radzącego się do sposobu myślenia doradcy, perswazja, pouczanie, udzielanie informacji oraz podawanie ścisłych wskazówek.

**PORADNICTWO DIALOGOWE** (najbardziej popularne w Polsce) opiera się na koncepcji poznawczej człowieka. Uwzględnia możliwość pokierowania klientem poprzez przekaz informacyjny oraz wykorzystywanie jego kreatywności w tworzeniu własnego obrazu świata. Jednostka jest więc samodzielnym podmiotem, przyjmującym postawę badawczą wobec otoczenia. Podstawą modyfikacji zachowania radzącego się jest celowe i systematyczne

wychowanie. Informacje płynące ze świata zewnętrznego, służą ich przetworzeniu i dostosowaniu do potrzeb i możliwości klienta.

Doradca w tym modelu jest konsultantem - bardziej doświadczonym badaczem niż klient. Konsultacja nie jest jednak, zdaniem B. Wojtasik, tożsama z rozmową. Ogranicza się jedynie do przedyskutowania problemu i sposobów jego rozwiązań, ale nie odwołuje się do głębszych pokładów psychiki klienta, tj. jego emocji czy motywacji. Nie oznacza to jednak, że doradca nie jest partnerem dla radzącego się. Inspiruje jego zachowania twórcze i innowacyjne, zachęca do aktywnego uczestnictwa w rozwiązywaniu problemów, poznawania siebie i świata zawodów, do weryfikowania celów i wartości oraz do samodzielnego dopasowywania się do zawodów. Tak więc doradca ma za zadanie motywować klienta do działania, wskazywać nowe źródła informacji oraz uczyć go radzenia sobie z dysonansem poznawczym. Służy więc pomocą, ale nie podejmuje za klienta decyzji. Uznając indywidualność każdego człowieka, daje mu prawo do braku kompetencji. Odpowiedzialność w tym modelu ponosi zarówno doradca, jak i sam klient.

Metody pracy są ukierunkowane na umiejętność zadawania pytań, określenie problemu osoby radzącej się, interpretowanie wypowiedzi klienta, sztukę negocjacji, wspólne rozwiązywanie problemów i wypracowywanie porady, konsultacje oraz podsumowanie relacji.

PORADNICTWO LIBERALNE związane jest z koncepcją humanistyczną. Kładzie bowiem nacisk na mocne strony osobowości klienta oraz jego możliwości. Zakłada, że człowiek nie zawsze potrafi wykorzystywać swoje zasoby czy rozwiązywać konflikty samodzielnie, stąd wymaga pomocy z zewnątrz. Doradca zdaje sobie sprawę, że każdy człowiek jest inny, dlatego wymaga zindywidualizowanego podejścia. Ma również świadomość, że to, co jest dobre dla doradcy, wcale nie musi być takie dla radzącego się.

W modelu tym doradca staje się spolegliwym opiekunem lub leseferystą. Jako doradca - opiekun znajduje się na granicy pomiędzy poradnictwem dialogowym a liberalnym. Wskazuje różne możliwości wyboru, nie podejmuje jednak decyzji za klienta. Akceptuje klienta takim, jakim jest wraz z jego wyborami. Nie ocenia go i nie krytykuje. Bezwarunkowo szanuje „drugiego” i jego poglądy. Stara się z empatią wczuć w sytuację radzącego się. Nie rezygnuje z udzielania pomocy i zawsze można na nim polegać. Odpowiedzialność za decyzje rozkłada się na partnerów interakcji, z naciskiem na odpowiedzialność klienta.

Z kolei doradca – leseferysta stara się tworzyć optymalne warunki sprzyjające otwarciu się klienta. Buduje nastrój i atmosferę, aby radzący się mógł zwerbalizować swój problem i samodzielnie poszukiwał rozwiązań. Poświęca więc klientowi dużo czasu, motywując go do poznawania samego siebie i autoanalizy. Wspólnie z klientem przebywa drogę decyzyjną, a jego wybory traktuje jako proces rozwojowo-wychowawczy. Odmawia jednak podjęcia za niego decyzji.

Do podstawowych technik stosowanych w poradnictwie liberalnym zalicza się: słuchanie i rozumienie, parafrazowanie, zadawanie pytań otwartych, odzwierciedlanie uczuć, stosowanie wypowiedzi typu „ja”, obserwowanie, stymulowanie do działania oraz udzielanie wsparcia i budowanie nadziei.

Doradca zawodowy w pracy indywidualnej z klientem wykorzystuje wszystkie modele poradnictwa. Dopasowuje je do potrzeb konkretnej osoby. Dobrze przeprowadzona diagnoza

obszarów funkcjonowania jednostki w otoczeniu oraz motywów poszukiwania pomocy ułatwia zastosowanie odpowiednich form wsparcia. Wiedza psychologiczna stanowi gruntowną podstawę teoretyczną do pełnienia roli doradczej. Psycholog bowiem, z tytułu swej „misji”, pełni funkcje pomocowe. Stąd też, tak istotne wydaje się być kształcenie psychologów penitencjarnych również z zakresu poradnictwa zawodowego w celu możliwości pełniejszego badania mechanizmów działania człowieka.

Człowiek jest ze swej natury istotą stworzoną do wolności, a jego uwięzienie, choć często uzasadnione, stwarza nienaturalne warunki egzystencji. Izolacja ma wpływ nie tylko na fizyczną sferę funkcjonowania jednostki, ale również niesie za sobą negatywne skutki natury psychicznej i społecznej. Stąd priorytetem oddziaływań służb penitencjarnych staje się przywrócenie skazanego społeczeństwu w procesie resocjalizacji, co ma ostatecznie doprowadzić do jego readaptacji społecznej i zawodowej.

W Polsce już od czasów przedwojennych funkcjonuje rozbudowany system nadzoru penitencjarnego (sędziowski, prokuratorski, administracyjny), którego zadania sprowadzają się do wzbudzania w osadzonych motywacji do pracy nad sobą oraz tworzenia optymalnych warunków do realizacji procesu resocjalizacji. Administracja zakładu karnego jest z reguły pierwszą instytucją przygotowującą skazanych do wyjścia na wolność. Szczególnie odczuwalny jest brak długofalowej pomocy w przygotowaniu osadzonych do powrotu do normalnego życia. W tej dziedzinie pojawiły się więc nowe trudności wynikające z kryzysu ekonomicznego, między innymi problem bezrobocia. Wprawdzie pomoc postpenitencjarna wykracza poza ramy działalności więziennictwa, lecz jej zakres jest ograniczony (Pomianowski R., 1998, s.69). Ponadto praca i nauka w zakładzie karnym jest jeszcze „towarem reglamentowanym”.

Kształtowanie samodzielności skazanych w perspektywie powrotu na rynek pracy, pomoc w zakresie zdobywania wiedzy i umiejętności przydatnych w procesie poszukiwania pracy i planowania ścieżki zawodowej wydaje się być oddziaływaniami bezcennymi. Rozbudowa dostępu do usług doradczych wewnątrz zakładu karnego oraz zsynchronizowana współpraca z instytucjami świadczącymi tego typu oddziaływania mogą ułatwić systemową pomoc w planowaniu ścieżki zawodowej, aby ułatwić osadzonym dostosowanie zawodowe. Zetknięcie się z trudnościami związanymi z przystosowaniem się do zastanych warunków życia i pracy może być przyczyną popełnienia kolejnego przestępstwa oraz powrotu do zakładu karnego.

Z całą pewnością dostrzegalna jest potrzeba zaangażowania się psychologów penitencjarnych w proces planowania kariery zawodowej podopiecznych, którzy legitymują się często niskimi kwalifikacjami i brakiem gotowości do zmian. Dodatkową barierę stanowi obciążenie etykietą „karany”. Kształcenie i samodoskonalenie zawodowe kadry psychologicznej oraz rozszerzenie współpracy międzyinstytucjonalnej, może znacznie ułatwić wyposażenie osób skonfliktowanych z prawem w „narzędzia” umożliwiające efektywne radzenie sobie w konfrontacji z wymogami rynku pracy. Wiąże się to również z koniecznością przygotowania profesjonalnej kadry doradczej działającej w systemie więziennictwa oraz w ramach kurateli sądowej, która mogłaby świadczyć tę pomoc systematycznie, a nie tylko doraźnie.

## 5.1 Bibliografia:

- Bańka A. *Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe i pośrednictwo pracy*. PRINT-B, Poznań 1995
- Murgatroyd S. *Poradnictwo i pomoc*. Zysk i S-ka Wydawnictwo s.c., Poznań 2000
- Paszkowska-Rogacz A. *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*. KOWEŻiU, Warszawa 2003
- Pomianowski R. *Transformacja polskiego systemu penitencjarnego (w) Psychologia rozwiązywania problemów społecznych*. Miluska J. (red.) Poznań 1998, s. 62-85
- Przewodnik po zawodach*. Wydanie II. MGPIPS, Warszawa 2003
- System instytucjonalny Unii Europejskiej. Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego* nr 19. KUP, Warszawa 2001
- Wojtasik B. *Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu poradownictwa*. Wrocław 1994
- Żuk-Haławin T., Wolniewicz B. *Doradztwo i poradnictwo indywidualne prowadzone przez punkty orientacji i poradnictwa zawodowego. Materiały szkoleniowe – zeszyt nr 3*. Departament MPPISS, Warszawa 1987

## 6 WSPÓŁPRACA KURATORÓW SĄDOWYCH Z POWIATOWYMI URZĘDAMI PRACY

Głównym celem Projektu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL Partnerstwa na Rzecz Rozwoju „Wyjść na Prostą” było wypracowanie zasad współpracy między służbami społecznymi zajmującymi się readaptacją społeczną skazanych, a przede wszystkim ich reintegracją zawodową).

W myśl art. 41 kodeksu karnego wykonawczego w celu ułatwienia społecznej readaptacji, a w szczególności przeciwdziałania powrotowi do przestępstwa, powinno udzielać się skazanym oraz ich rodzinom niezbędnej pomocy, zwłaszcza materialnej, medycznej, w znalezieniu pracy i zakwaterowaniu, a także porad prawnych. Pomocy tej udzielają właściwe organy administracji rządowej i samorządu terytorialnego oraz kuratorzy sądowi, jak również stowarzyszenia, fundacje, organizacje oraz instytucje, które mają w zakresie działalności udzielanie pomocy potrzebującym oraz kościoły i inne związki wyznaniowe oraz osoby godne zaufania (art. 38 kkw).

Szeroki zakres problemów skazanego opuszczającego zakład karny wyznacza zadania dla wszystkich służb społecznych. Największy udział ma służba więzienna, kuratorska służba sądowa, pomoc społeczna i publiczne służby zatrudnienia. Obecnie zaznacza się coraz większy udział sektora pozarządowego.

W warunkach izolacyjnych organizacją i koordynacją procesu readaptacji społecznej skazanych zajmuje się służba więzienna, natomiast w warunkach wolnościowych kuratorska służba sądowa. Kuratorzy sądowi realizując określone przez prawo zadania o charakterze wychowawczo - resocjalizacyjnym, diagnostycznym, profilaktycznym i kontrolnym, związane z wykonywaniem orzeczeń sądu (art. 1 ustawy o kuratorach sądowych) są zobowiązani do współpracy z właściwym samorządem i organizacjami społecznymi, które statutowo zajmują się opieką, wychowaniem, resocjalizacją, leczeniem i świadczeniem pomocy społecznej w środowisku otwartym (art. 11 p. 3 tejże ustawy). Kuratorzy dla dorosłych wykonujący orzeczenia w sprawach karnych, w swoim katalogu zadań służbowych mają głównie wykonywanie dozorów nad osobami warunkowo zwolnionymi z odbycia reszty kary pozbawienia wolności, skazanymi z warunkowym zawieszeniem wykonania kary pozbawienia wolności lub na karę ograniczenia wolności, a także osobami, wobec

których sąd warunkowo umorzył postępowanie karne i sporadycznie nad skazanymi po odbyciu kary pozbawienia wolności, którzy złożyli wniosek o objęciu go dozorem na podstawie art.167 kkw.

Praca kuratora winna skupiać się przede wszystkim na działalności resocjalizacyjnej wobec dozorowanych, ale ponadto kuratorzy zbierają sądom, zakładom karnym i prokuraturze materiał diagnostyczny w postaci wywiadów środowiskowych w postępowaniu przygotowawczym i wykonawczym, kontrolują przebieg przerwy w odbywaniu kary pozbawienia wolności, biorą udział w przygotowaniu skazanych do życia na wolności, w czasie okresu jaki sąd wyznaczył z art. 164 kkw, składają wnioski o wszczęcie postępowań incydentalnych i biorą udział w posiedzeniach wykonawczych oraz udzielają pomocy postpenitencjarnej.

W ramach działań kuratorskich związanych z readaptacją społeczną skazanych główną rolą kuratora sądowego jest rozpoznanie problemów i potrzeb skazanego poddanego jego pieczy, określenie jego możliwości oraz opracowanie planu procesu resocjalizacji, którego celem jest pozytywne funkcjonowanie skazanego w społeczeństwie i prawidłowe wypełnianie ról społecznych.

Plan winien zawierać podział zadań dla skazanego, jego rodziny oraz instytucji mogących udzielić pomocy. Kurator jako koordynator procesu resocjalizacyjnego skazanego obowiązany jest nawiązać współpracę z instytucjami, które mogą pomóc jego podopiecznemu oraz pobudzić aktywność własną skazanego, aby skorzystał z oferowanej pomocy i zaczął współdziałać w celu dokonania pozytywnych zmian w swoim życiu.

Niezwykle ważną sprawą dla osób po wyrokach sądowych, a zwłaszcza opuszczających jednostki penitencjarne jest podjęcie pracy zarobkowej. Praca jest bardzo ważnym elementem funkcjonowania społecznego i osobistego. Pozwala na zaspokojenie potrzeb pierwszego rzędu - biologicznych oraz realizację potrzeb wyższego rzędu - psychologicznych i społecznych. Jest niezbędnym elementem w wypełnianiu ról społecznych przypisanych dorosłemu człowiekowi i jest wykorzystywana w wychowaniu, gdzie za pomocą zamierzonej, ukierunkowanej i celowo zorganizowanej aktywności oddziałuje się na jednostkę i dokonuje zmiany w jej osobowości.

Biorąc powyższe pod uwagę, nie sposób nie docenić walorów pracy w resocjalizacji skazanych i wagi działań zorientowanych na pracę dla osób karanych sądownie, którzy stanowią specyficzną grupę bezrobotnych.

Karalność często jest czynnikiem powodującym odrzucenie przez środowisko społeczne, także pracownicze, utrudnia dostęp do miejsc pracy. Osoba, która weszła w konflikt z prawem często jest negatywnie oceniana przez pracodawców, wywołuje u nich niepokoje i lęki. Pracodawcy często a priori rezygnują z zatrudniania takich osób, są one wręcz dyskryminowane na rynku pracy. Dostęp do niektórych zawodów jest uniemożliwiony przepisami prawnymi.

W realizacji celów związanych z podjęciem pracy niezbędna jest współpraca kuratora sądowego z publicznymi służbami zatrudnienia, których w środowisku lokalnym prezentują powiatowe urzędy pracy. Świadczą one specjalistyczne usługi wobec osób zarejestrowanych jako bezrobotne lub poszukujące pracy.

Nowoczesny ustrój służb zatrudnienia w Polsce został wprowadzony ustawą z dnia 28.12.1989r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu. Następnie w ustawie z dnia 2.04.2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy publiczne służby zatrudnienia wymieniane są na pierwszym miejscu wśród instytucji realizujących zadania określone w ustawie. Publiczne służby zatrudnienia tworzą organy zatrudnienia wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy, urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi, realizującymi zadania określone ustawą (art. 2 ust. 3 ustawy). Odgrywają ważną rolę w zwiększaniu szans na zatrudnienie osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

W zasadzie wszystkie bezpośrednie działania na rzecz aktywizacji zawodowej bezrobotnych wykonują powiatowe urzędy pracy poprzez ich rejestrację, świadczenie usług poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej, przedstawianie propozycji zatrudnienia, szkoleń, pośrednictwo pracy i usługi EURES, ponieważ z dniem wejścia Polski do UE publiczne służby zatrudnienia stały się członkiem sieci Europejskich Służb Zatrudnienia. Usługi EURES sprowadzają się do międzynarodowego pośrednictwa pracy na terenie państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego oraz informowania o warunkach życia i pracy w tych państwach w celu wspierania mobilności na europejskim rynku pracy. Wypłacają również zasiłki dla bezrobotnych oraz pozyskują i gospodarują środkami przeznaczonymi na przeciwdziałanie bezrobociu i działania na lokalnym rynku pracy. Poprzez zatrudnionych w powiatowych urzędach pracy: pośredników pracy, doradców zawodowych, specjalistów do spraw rozwoju zawodowego, specjalistów do spraw programów, liderów klubów pracy oraz powiatowych asystentów EURES są realizowane specjalistyczne usługi rynku pracy i wdrażane instrumenty rynku pracy.

Kuratorzy sądowi okręgu Sądu Okręgowego w Lublinie współpracują na swoim terenie działania z 14 Powiatowymi Urzędami Pracy i Miejskim Urzędem Pracy w Lublinie. Dotychczasowe doświadczenia wskazują na potrzebę rozszerzenia i pogłębienia współpracy kuratorów sądowych z powiatowymi urzędami pracy. Celem nadrzędnym takich działań jest efektywniejsza pomoc bezrobotnym po wyrokach sądowych oraz usprawnienie pracy zarówno kuratorów, jak i pracowników urzędów pracy bowiem faktem jest, że obie służby są obciążone nadmierną ilością wykonywanych spraw. Potencjał instytucjonalny publicznych służb zatrudnienia oraz możliwość ich efektywnego działania nie są satysfakcjonujące. Liczba pracowników publicznych służb zatrudnienia okazuje się być niewystarczająca w porównaniu z wysoką liczbą bezrobotnych. Ponadto problemy finansowe służb zatrudnienia, powodujące niejednokrotnie spadek zatrudnienia, mają z pewnością wpływ na jakość świadczonych usług. Wysokie obciążenie pracowników powiatowych urzędów pracy bezrobotnymi w zasadzie wyklucza możliwość indywidualnego podejścia do problemów bezrobotnych i realizowania programów aktywizacyjnych.

Kurator zawodowy dla dorosłych w okręgu lubelskim wykonuje średnio 38 dozorów własnych, w tym - 10 wobec osób warunkowo zwolnionych i 26 - wobec skazanych z warunkowym zawieszeniem wykonania kary pozbawienia wolności oraz innych – 2, przeprowadza - 6 wywiadów środowiskowych miesięcznie, prowadzi 15 spraw związanych z kontrolą okresu próby i przerwy w karze oraz przygotowaniem do wolności, a także 24 sprawy z karą ograniczenia wolności i pracą społecznie użyteczną. Ponadto wykonuje szereg czynności administracyjno - biurowych oraz

organizuje i nadzoruje pracę podległych mu kuratorów społecznych - średnio ok. 5 pełniących 57 dozorów powierzonych. Przy tej ilości spraw i piętrzących się problemach osób objętych opieką kuratora trudno o skuteczne oddziaływanie bez pomocy specjalistów w zakresie zatrudnienia. Współpraca jest próbą złagodzenia występujących trudności i szansą podjęcia pracy przez zainteresowanych bezrobotnych - podopiecznych kuratora.

Najbardziej powszechną praktyką, stosowaną przez kuratorów jest zobowiązanie osoby, która opuściła zakład karny do zarejestrowania się w powiatowym urzędzie pracy, jako osoba bezrobotna i przedstawienie zaświadczenia kuratorowi. Status bezrobotnego uprawnia do korzystania z szeregu usług rynku pracy, co znacznie zwiększa jego możliwości uzyskania zatrudnienia, a przede wszystkim zwiększa jego poczucie bezpieczeństwa, ze względu na objęcie ubezpieczeniem zdrowotnym.

Fakt zarejestrowania się w PUP jest pierwszym elementem realizowania obowiązku podjęcia pracy - często nakładanym na skazanego postanowieniem sądu o udzielenie warunkowego zwolnienia. Utrzymanie statusu bezrobotnego jest dla wielu skazanych, zwłaszcza długotrwale bezrobotnych, trudnym ćwiczeniem samodyscypliny. Poprzez egzekwowanie przez kuratora obowiązku rejestracji w urzędzie pracy, powiatowy urząd pracy staje się pierwszym urzędem, z którym skazany ma kontakt po opuszczeniu zakładu karnego. Jest urzędem dla wszystkich obywateli, niemającym oddzielnej komórki dla skazanych. Daje to skazanemu komfort, że nie jest podkreślana jego marginalizacja, ale stwarza sytuację stresującą z powodu konfrontacji ze złożoną rzeczywistością na wolności. W świetle różnych reakcji skazanych na podobne sytuacje, zauważa się jak ważny jest pierwszy kontakt skazanego z urzędem pracy dla jego dalszej motywacji do pozyskania pracy.

Doskonaleniu umiejętności współpracy z osobami karanymi bezrobotnymi i poszukującymi pracy, a zwłaszcza przełamywaniu barier i stereotypów dotyczących osób skazanych, służyło w ramach projektu „Wyjść na Prostą” szkolenie dla pracowników powiatowych urzędów pracy zorganizowane przez służbę więzienną i kuratorów na terenie jednostek penitencjarnych - Aresztu Śledczego w Lublinie i Zakładu Karnego w Zamościu. Zajęcia cieszyły się dużym zainteresowaniem uczestników szkolenia, uświadomiły im specyfikę pracy z osobą karaną w warunkach izolacyjnych i wolnościowych, sprzyjały bliższemu poznaniu się i nawiązaniu bezpośrednich kontaktów, co stworzyło warunki do lepszej współpracy na rzecz zatrudnienia osób po wyrokach sądowych.

Podstawą efektywnej współpracy jest wymiana informacji, która unika dublowania działań i oszczędza czas.

Kurator, przeprowadzając czynności diagnostyczne związane z objęciem dozoru, dokonuje analizy sytuacji osobistej i rodzinnej, a zwłaszcza zawodowej i materialnej, określa zakres niezbędnej skazanemu pomocy, jego potrzeby, a także możliwości w zakresie funkcjonowania w środowisku otwartym. Informacje niezbędne do postawienia wstępnej diagnozy zawodowej, uzyskuje przeprowadzając wywiad środowiskowy. Źródłem informacji jest dozorowany, członkowie jego rodziny, sąsiedzi oraz instytucje udzielające mu wcześniej wsparcia. Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 7 czerwca 2002r., w sprawie zakresu praw i obowiązków podmiotów sprawujących dozór, zasad i trybu wykonywania dozoru... (Dz.U. Nr 91

poz. 812) kurator winien ustalić m.in. sytuację osobistą, w tym informacje o wykształceniu dozorowanego i przebiegu jego nauki, uprawnieniach i kwalifikacjach zawodowych, historii jego pracy zawodowej, a przede wszystkim jego stosunku do pracy i potrzebie zatrudnienia. Niezbędne są też ustalenia dotyczące stanu zdrowia fizycznego i psychicznego, zwłaszcza pod kątem jego predyspozycji do podjęcia pracy, ale także przeciwwskazań. Uwzględnić należy także uzależnienia dozorowanego od środków psychoaktywnych, które są poważną przeszkodą do zaistnienia na rynku pracy. Ocena możliwości dozorowanego w zakresie podjęcia pracy zarobkowej, a dodatkowo ocena sytuacji bytowej i rodzinnej są podstawą do opracowania planu działania z wyszczególnieniem zadań dla dozorowanego, kuratora i powiatowego urzędu pracy. Podział zadań jest uzależniony od postawionej diagnozy i skali problemów dozorowanego. Zadaniem kuratora jest nawiązanie współpracy z właściwym pracownikiem urzędu pracy i przedstawienie sytuacji dozorowanego, następnie zmotywowanie dozorowanego do realizacji wyznaczonych mu zadań i monitorowanie ich wykonywania, w razie potrzeby podejmowanie działań wspierających lub dyscyplinujących. Decyzję dotyczącą rodzaju pomocy niezbędnej bezrobotnemu lub poszukującemu pracy podejmuje pracownik publicznych służb zatrudnienia – doradca zawodowy, który pogłębi wstępną diagnozę zawodową kuratora, wykorzystując profesjonalne testy psychologiczne.

Metodą, która pozwoli osiągnąć szybsze rezultaty i spełni zasadę samostanowienia klienta, wyzwoli jego mobilizację do działania oraz pozwoli osiągnąć zamierzone cele jest metoda kontraktu stosowana w pracy kuratora z indywidualnym przypadkiem. Kontrakt wzmacnia zaangażowanie dozorowanego i ułatwia współpracę, ponieważ jest traktowany jako wspólne uzgodnienie celów i planu działania. Aby był efektywny, winien być zrozumiały i jasny, obopólny, czyli akceptowany przez obie strony, elastyczny i dynamiczny, realistyczny, czyli dostosowany do możliwości podopiecznego. Pisemne ujęcie kontraktu i określenie konkretnych zadań, które podejmie bezrobotny, doradca zawodowy i kurator będzie miało znaczenie wychowawcze. Złamanie kontraktu kurator może potraktować jako uchylanie się od obowiązków nałożonych przez sąd li nierespektowanie warunków okresu próby. Szczególnych metod pracy należy szukać dla dozorowanych długotrwale bezrobotnych, u których utrwał się syndrom wyuczonej bezradności i bezczynności. Jest tu szerokie pole do działania dla doradcy zawodowego i lidera klubu pracy. Doradca zawodowy świadczy głównie usługi poradnictwa zawodowego, które dla tej specyficznej grupy bezrobotnych winno mieć charakter indywidualny polegający na udzielaniu pomocy w wyborze zawodu, podwyższenia kwalifikacji zawodowych, przekwalifikowania, pomocy w sprecyzowaniu charakteru poszukiwanej pracy, diagnozy preferencji zawodowych i predyspozycji osobowych oraz analizy barier, w celu lepszej adaptacji do wymogów lokalnego rynku pracy. Do pracy doradcy zawodowego z klientem wymagającym intensywnego i wieloetapowego oddziaływania została stworzona metodologia IPD - Indywidualnego Planu Działania. Jest ona metodą efektywnej pracy doradczej dla osób bezrobotnych w szczególnych sytuacjach życiowych, jaką też jest odbywanie kary pozbawienia wolności i pozostawanie pod dozorem kuratora sądowego.

IPD można określić jako pomoc świadczoną bezrobotnemu w ramach procesu doradczego, ułatwiającego podejmowanie konkretnych przedsięwzięć w celu rozwiązania problemu

zawodowego, zakłada zaplanowaną aktywność klienta w kierunku zmian umożliwiających uzyskanie zatrudnienia.

Część bezrobotnych może skorzystać z poradnictwa grupowego, realizowanego poprzez warsztaty informacyjno - szkoleniowe mające na celu modelowanie aktywnych postaw wśród osób bezrobotnych i przygotowanie ich do wejścia na rynek pracy. Dozorowani - poszukujący pracy mogą brać udział w zajęciach Klubów Pracy organizowanych jako spotkania warsztatowe. Celem ich jest wzajemne zachęcanie się do aktywnego poruszania się po rynku pracy oraz wymiana doświadczeń wynikających ze spotkań i rozmów z pracodawcami. Działania Klubu Pracy obejmują przede wszystkim osoby, które nie mają żadnego doświadczenia w poszukiwaniu pracy, osoby, które przez pewien czas nie pracowały, a teraz chcą znowu podjąć pracę, jak również osoby zniechęcone długotrwałym brakiem pozytywnych efektów swoich starań o pracę. Jeżeli podopieczni kuratora zostaną zakwalifikowani jako osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy, zgodnie z wymogami art. 49 p. 1-6 ustawy o promocji zatrudnienia... wówczas mogą skorzystać z subsydiowanych form zatrudnienia, m.in. z prac interwencyjnych lub robót publicznych. Przed kierowaniem skazanych do wyżej wymienionych form zatrudnienia wskazana byłaby konsultacja z kuratorem sądowym dotycząca oceny możliwości, dozorowanego, a następnie współpraca kuratora z pracodawcą.

Pozostawanie skazanych w stosunku pracy nakłada na kuratora obowiązek ścisłej współpracy z pracodawcą. Współpraca ta przyjmuje różne formy. Kurator zbiera informacje na temat sposobu wykonywania przez skazanego powierzonych mu obowiązków, przestrzegania przez niego dyscypliny pracy i porządku pracy, stosunku do pracodawcy i relacji ze współpracownikami. Uzyskawszy pozytywne opinie gratyfikuje skazanego poprzez udzielenie pochwał, wzmacnia jego postawę. Negatywne opinie pociągają za sobą działania dyscyplinujące podopiecznych i konieczność wprowadzania technik osłabiających u nich niepożądane postawy. Nierzadko zachodzi potrzeba przeprowadzenia przez kuratora interwencji, bądź wprowadzenia przez niego elementów mediacji między pracodawcą i pracownikiem. Kurator edukuje skazanych w zakresie należytego wykonywania obowiązków zawodowych, zaś pracodawcom wskazuje na wychowawcze walory pracy włączając ich w proces resocjalizacji skazanych. Kurator może prowadzić także działania skierowane na pracodawców, w celu pozyskania nowych miejsc pracy dla skazanych. Otrzymując oferty pracy z powiatowego urzędu pracy może przekonywać pracodawców do zatrudnienia swoich podopiecznych, przełamując ich bariery niechęci i braku przychylności do osób karanych, postrzeganych z reguły jako osoby problematyczne, wymagające większego nadzoru. Zapoznając się z wymaganiami pracodawcy, może przygotować skazanego z pomocą doradcy zawodowego do podjęcia pracy. Ważnym elementem jest przekazanie mu wiedzy na temat zasad sporządzenia dokumentów aplikacyjnych (podania, życiorysu, listu motywacyjnego, curriculum vitae, własnej oferty pracy), przeprowadzenia rozmowy z pracodawcą. Przydatne będzie przekazanie podopiecznemu elementów wiedzy z zakresu komunikacji interpersonalnej i psychologii porozumiewania się i radzenia sobie ze stresem. Płaszczyzną współpracy kuratorów sądowych z powiatowymi urzędami pracy jest udzielanie osobom zwalnianym z zakładów karnych lub aresztów śledczych pomocy postpenitencjarnej. Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 29 listopada 2004r. w sprawie szczegółowych

zasad i trybu tworzenia funduszu pomocy postpenitencjarnej oraz udzielania pomocy z tego funduszu (Dz.U. nr 257 poz.2578) daje możliwość wykorzystania środków na organizowanie i finansowanie promocji zatrudnienia i aktywizacji zawodowej oraz kursów przygotowania zawodowego. Decyzję o udzieleniu tego rodzaju pomocy kurator może skonsultować z doradcą zawodowym urzędu pracy, który poinformuje kuratora o aktualnej sytuacji na rynku pracy i określi predyspozycje i możliwości osoby zainteresowanej .

Owocna współpraca kuratorskiej służby sądowej i publicznych służb zatrudnienia, przynosząca efekty w postaci podejmowania pracy przez skazanych, wymaga od kuratora sądowego wiedzy z zakresu doradztwa zawodowego.

W ramach realizacji Projektu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL PRR „Wyjść na Prostą”, 25 kuratorów zawodowych z okręgu Sądu Okręgowego w Lublinie ukończyło podyplomowe studia z doradztwa zawodowego i swoją wiedzę z powodzeniem wykorzystują w pracy z podopiecznymi pozostającymi bez pracy. Zdobyta wiedza ułatwia sporządzenie diagnozy zawodowej skazanego i zmotywowanie go do podjęcia aktywności zawodowej. Znajomość kompetencji doradcy zawodowego ułatwia współpracę z powiatowymi urzędami pracy i kontakty z pracodawcami. Prawie w każdym zespole kuratorskiej służby sądowej do wykonywania orzeczeń w sprawach karnych pracuje przynajmniej jeden kurator zawodowy wyposażony w wiedzę z doradztwa zawodowego. W ramach specjalizacji zadań w zespole może być on przedstawicielem zespołu do współpracy z powiatowymi urzędami pracy w zakresie przekazywania informacji o szkoleniach, programach, ofertach pracy dla bezrobotnych, a zarazem zgłaszania skazanych chętnych do podjęcia konkretnej pracy lub zdobycia określonych uprawnień.

Kuratorzy zawodowi Sądu Rejonowego w Lublinie i Sądu Rejonowego w Chełmie próbowali zastosować zdobytą wiedzę na studiach podyplomowych z doradztwa zawodowego, prowadząc w ramach projektu „Wyjść na Prostą” Punkty Aktywizacji Zawodowej dla osób po wyrokach sądowych przez okres od kwietnia 2007r. do marca 2008r. pełniąc dwugodzinne dyżury dwa razy w tygodniu. Punkty działały przy Zakładach Doskonalenia Zawodowego, oferowały pomoc w poszukiwaniu pracy dla skazanych, służyły przede wszystkim osobom objętym dozorem kuratora kierowanych do punktów przez kuratorów. Były ciekawym doświadczeniem dla kuratorów, którzy próbowali skoncentrować się na sztuce doradztwa zawodowego. Działalność punktów pogłębiła współpracę kuratorów z urzędami pracy i ZDZ, ale jednocześnie uświadomiła kuratorom trud podejmowanych innowacyjnych działań.

Przy obecnym obciążeniu kuratorów zawodowych obowiązkami ustawowymi, każda inicjatywa zwiększająca zakres wykonywanych zadań jest dużym wysiłkiem. Należy szukać rozwiązań wspomagających pracę kuratora organizowanych przez instytucje pozasądowe i organizacje pozarządowe, z którymi kurator jest obowiązany współpracować dla dobra swoich podopiecznych.

Główne problemy nurtujące społeczeństwo; bezrobocie i ubóstwo to chleb powszedni kuratorów. Kurator znajduje się nieustannie w centrum tych nabrzmiałych problemów społecznych. Dlatego bez wsparcia ze strony instytucji i organizacji społecznych, kurator nie może i nie będzie mógł prowadzić działalności służącej readaptacji jego podopiecznych. Możliwość pracy

jest podstawowym czynnikiem readaptacji w przypadku licznej rzeszy osób objętych systemem kurateli. Niezwykle ważną sprawą jest tworzenie miejsc pracy dla osób opuszczających zakłady karne. Świadomość społeczna w tym zakresie powoli ulega zmianie, bowiem miejsca pracy stanowią dla tych osób element profilaktyki przestępczości.

„Praca przejawia się w życiu ludzkim wielowymiarowo i wielofunkcyjnie. Nie tylko wytwarza dobra materialne, ale jest także niezbędna w rozwoju człowieka. Dynamizuje jego potencje fizyczne, intelektualne, duchowe, kulturowe, moralne. Praca kształtuje jego wolę, charakter, zainteresowania, wpływa na samopoczucie i stan zdrowia. Dzięki niej człowiek uczy się życia i współdziałania. Jest podstawą samorealizacji i uspołecznienia, kształtuje więzi międzyludzkie oraz systemy wartości.” (Czesław Wiśniewski...)

## **7 NIEZBĘDNE DZIAŁANIA - UMOWY, PRZEPISY**

Wdrażanie systemu PROZA może odbywać się na różnych poziomach: lokalnym (jednostki penitencjarnej ( Sądu Rejonowego), regionalnym (Okręgowego Inspektoratu Służby Więziennej ( Sądu Okręgowego) lub krajowym. W zależności od tego poziomu wymagany jest różny poziom zmian w prawodawstwie.

### **7.1 Poziom lokalny**

Działania podobne lub mające takie same cele jak system PROZA są już obecnie prowadzone w wielu jednostkach penitencjarnych na podstawie porozumień pisemnych lub nieformalnych pomiędzy dyrektorami jednostek penitencjarnych a dyrektorami publicznych służb zatrudnienia. Działania te – ze swojej natury – mają ograniczony zakres w porównaniu z systemem PROZA. Najczęściej dotyczą współpracy w zakresie funkcjonowania Klubów Pracy na terenie jednostek penitencjarnych lub działań z zakresu poradnictwa i informacji zawodowej. Nie spotkaliśmy się z żadnymi przypadkami przeprowadzania diagnoz zawodowych i konstruowania IPD w jednostkach penitencjarnych poza inicjatywami projektowymi finansowanymi z funduszy strukturalnych.

Wdrożenie na tym poziomie wymaga zatem wyłącznie porozumienia dyrektorów odpowiednich instytucji. Problemem takiego poziomu jest fakt, że karę pozbawienia wolności w danej jednostce penitencjarnej odbywają osoby, które zamieszkują na terenie właściwości miejscowej nie tylko tego Urzędu Pracy, który ma siedzibę w miejscowości, w której zlokalizowana jest ta jednostka penitencjarna. Oznacza to brak możliwości realnego wsparcia osadzonych w zakresie pośrednictwa pracy.

Włączanie do współpracy kurateli jest rzadziej spotykane na gruncie formalnym, ponieważ ustawowo kuratorzy zajmują się sytuacją zawodową dozorowanych i w tym zakresie współpracują z publicznymi służbami zatrudnienia i służbą więzienną. Najlepszym przykładem ustawowego unormowania takiej współpracy jest art. 164 k.p.k. W stosunku do systemu PROZA taka współpraca różni się brakiem ustalonego systemu wymiany informacji i brakiem kontynuacji na wolności oddziaływań podjętych w jednostkach penitencjarnych w zakresie zatrudnienia skazanych.

## 7.2 Poziom regionalny

Poziom regionalny jest najniższym poziomem, na który system PROZA powinien być wdrażany – tylko w takich uwarunkowaniach wykazuje on przewagę korzyści nad kosztami wprowadzenia (konieczność tworzenia odrębnych procedur przepływu informacji w zaangażowanych instytucjach) oraz ma swoje uzasadnienie ponieważ obejmuje swoim oddziaływaniem wszystkich potencjalnych beneficjentów.

PRR „Wyjść na prostą” planuje podpisanie porozumienia pomiędzy jednostkami penitencjarnymi z terenu działania Okręgowego Inspektoratu Służby Więziennej w Lublinie, Powiatowymi Urzędami Pracy województwa lubelskiego oraz Kuratorami Okręgowymi Sądów Okręgowych w Lublinie i Zamościu. Celem tego porozumienia będzie wdrożenie systemu PROZA na terenie województwa lubelskiego jako pilotaż w szerszej skali i kontynuacja realizacji projektu.

Wdrażanie na tym poziomie nie wymaga wielu formalnych działań – jedynym niezbędnym działaniem jest podpisanie porozumienia regulującego podział zadań pomiędzy strony porozumienia. Wdrożenie porozumienia do stosowania wymaga wydania po stronie Służby Więziennej i kuratorskiej służby sądowej wewnętrznych zarządzeń dotyczących realizacji zadań wynikających z porozumienia. Niestety, takie system wdrażania nie jest idealny, gdyż opiera się na nieunormowanych ustawowo przedsięwzięciach, które warunkowane są lokalnymi możliwościami i posiadanymi zasobami. Główny problem to objęcie systemem osób osadzonych, które nie są beneficjentami publicznych służb zatrudnienia – problem ten nie występuje w przypadku innych skazanych.

Służba Więzienna bierze na siebie wykonywanie diagnozy predyspozycji zawodowych osób skazanych, sporządzanie w formie kontraktu indywidualnego planu działania, realizację postanowień indywidualnego planu działania poprzez szkolenia mające na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy, w tym umiejętności poszukiwania zatrudnienia, poradnictwo zawodowe i informację zawodową polegające na udzielaniu osobom skazanym pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy polegającą na przygotowywaniu osób skazanych do lepszego radzenia sobie w poszukiwaniu i podejmowaniu zatrudnienia, w szczególności przez szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy i zajęcia aktywizacyjne (Kluby Pracy). Podobne obowiązki biorą na siebie kuratorzy zawodowi.

W trakcie realizacji Działania 2 EQUAL PRR „Wyjść na prostą” 40 kuratorów zawodowych i funkcjonariuszy Służby Więziennej ukończyło roczne studia podyplomowe w zakresie doradztwa zawodowego i dysponują podstawowymi kompetencjami umożliwiającymi realizację większości tych zadań. Niestety, wśród kuratorów zawodowych z terenu Sądu Okręgowego w Zamościu nie ma takich osób. Także nie wszystkie jednostki penitencjarne dysponują takimi osobami. Takie braki będą uzupełniane (w miarę posiadanych możliwości) przez doradców zawodowych z Powiatowych Urzędów Pracy. Jest to jednak regulacja oparta na dobrej woli Dyrektorów Urzędów Pracy – nie ma prawnej możliwości zobowiązania pracowników publicznych służb zatrudnienia do objęcia instrumentami rynku pracy osób osadzonych.

### 7.3 Poziom krajowy

Podjęcie się wdrażania systemu PROZA na poziomie krajowym wymaga dokonania pewnych wysiłków w zakresie dopasowania kompetencji kadr więziennictwa i kuratorów, zapewnienie finansowania tych działań oraz zmiany niektórych przepisów w celu stworzenia ustawowych ram i gwarancji objęcia wszystkich skazanych instrumentami rynku pracy.

#### 7.3.1 Kompetencje kadr więziennictwa i kuratorów

W chwili obecnej Służba Więzienna dysponuje pewną liczbą funkcjonariuszy przeszkolonych jako liderzy Klubów Pracy na podstawie umowy pomiędzy MPiPS a CZSW. Jednak ilość tych kadr jest niewystarczająca, a kompetencje pozwalają na stosowanie jedynie części potrzebnych instrumentów. Efektywne wdrożenie systemu wymaga, aby w każdej jednostce penitencjarnej były co najmniej 2 osoby dysponujące kompetencjami doradcy zawodowego. W chwili obecnej więziennictwo to ponad 76 000 osadzonych (bez tymczasowo aresztowanych, którzy z definicji nie będą obejmowani systemem PROZA) w 187 jednostkach penitencjarnych<sup>1</sup>. Oznacza to konieczność przeszkolenia co najmniej 380 funkcjonariuszy, a następnie sukcesywne szkolenia kolejnych w celu uzupełnienia braków spowodowanych fluktuacją kadr. Ponieważ specyfika Służby Więziennej umożliwia przechodzenie na emeryturę po 15 latach służby, liczby te będą oscylować zapewne około 50 osób rocznie w kolejnych latach. W chwili obecnej CZSW rozpoczyna w ramach Działania 1.3.4 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki realizację projektu *Penitencjarny doradca zawodowy*, w trakcie którego przeszkolonych zostanie 15 funkcjonariuszy oraz projektu „Podniesienie kwalifikacji zawodowych funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej realizujących zadania związane z przywieziennymi „Klubami Pracy” w ramach którego przewiduje się studia podyplomowe z zakresu readaptacji społeczno – zawodowej skazanych dla łącznie 180 osób i szkolenia „Trener liderów „Klubów Pracy” dla łącznie 60 osób. Wydaje się zatem celowe uruchomienie na stałe studiów podyplomowych „Penitencjarny doradca zawodowy” – działanie to może być zrealizowane przez wiele podmiotów pod warunkiem zagwarantowania środków na ten cel w budżecie SW.

Kuratorska Służba Sądowa nie dysponuje – poza kuratorami przeszkolonymi w projekcie „Wyjść na prostą” oraz zapewne innymi pojedynczymi osobami w skali kraju – takimi kadrami. Oznacza to konieczność szkolenia kuratorów w tym kierunku. Biorąc pod uwagę fakt, że w Polsce istnieje 45 Sądów Okręgowych oraz 315 Sądów Rejonowych, a przy niektórych z nich działa po kilka zespołów kuratorskich i w każdym powinna być zatrudniona przynajmniej jedna osoba z kompetencjami doradcy zawodowego, oznacza to konieczność wykształcenia około 400 kuratorów. Istnieje również możliwość bazowania na dotychczasowym rozwiązaniu, w którym osobami skazanymi przebywającymi na wolności zajmują się doradcy zawodowi z publicznych służb zatrudnienia. Może być to rozwiązanie przejściowe, ponieważ diagnoza obecnego systemu wskazuje, że osoby skazane są traktowane marginalnie przez publiczne służby zatrudnienia, a ich

---

<sup>1</sup> Ministerstwo Sprawiedliwości Centralny Zarząd Służby Więziennej, *Informacja o wykonywaniu kary pozbawienia wolności i tymczasowego aresztowania za rok 2007*, stan na 31.12.2007

pracownicy dodatkowo nie znają specyfiki pracy ze skazanymi i nie są wyposażeni w instrumenty oddziaływania na skazanych takie jak kuratorzy.

Wyszkolenie doradców zawodowych dla potrzeb więziennictwa i kurateli zawodowej pozwoli na ukształtowanie załączków wyspecjalizowanych komórek w ramach tych służb znanych w krajach Europy zachodniej pod nazwą np. ETE (Education, Training and Employment) w Wielkiej Brytanii, SPIP (Services Pénitentiaires d'Insertion et de Probation) we Francji czy w Niemczech. W Polsce pojawia się kwestia używania nazwy stanowiska „doradca zawodowy”. Jest to zawód licencjonowany - USTAWA z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w art. 95. ust. 1. stanowi, że wojewoda, na wniosek zainteresowanej osoby, w drodze decyzji administracyjnej, nadaje licencję zawodową doradcy zawodowego określonego stopnia osobie spełniającej warunki, o których mowa w art. 94 ust. 2, 2a, 4 i 5 (m.in.: „Doradcą zawodowym może zostać osoba, która otrzymała licencję zawodową, jeżeli posiada pełną zdolność do czynności prawnych, nie była karana, posiada wyższe wykształcenie, wykonywała zadania na stanowisku, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, w zakresie poradnictwa zawodowego przez okres co najmniej 12 miesięcy w publicznych służbach zatrudnienia oraz posiada obywatelstwo polskie lub wykaże się znajomością języka polskiego wystarczającą do wykonywania zadań.) Oznacza to, że osoby, które mają odpowiednie kompetencje, wykonują zadania doradców zawodowych nie mogą otrzymać licencji tylko dlatego, że nie wykonywały tych zadań w publicznych służbach zatrudnienia! Tak więc doradztwo zawodowe wykonywane w niepublicznych służbach zatrudnienia (np. headhunerskie agencje pośrednictwa pracy, organizacje pozarządowe, itp.) nie jest brane pod uwagę.

### 7.3.2 Pożądane zmiany przepisów prawa.

#### 7.3.2.1 *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*

Zmian wymagają przepisy określające instytucje upoważnione do stosowania usług rynku pracy jak również przepisy określające upoważnionych do korzystania z tych usług.

Według obecnego stanu prawnego osoba osadzona nie może być beneficjentem usług publicznych służb zatrudnienia. Do grona potencjalnych beneficjentów zalicza się bezrobotnych lub poszukujących pracy. Art. 2 ust. 1 pkt 2) ustawy określa bowiem, że bezrobotnym jest osoba niezatrudniona i niewykonywająca innej pracy zarobkowej, zdolna i gotowa do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zawodzie lub służbie albo innej pracy zarobkowej, albo jeżeli jest osobą niepełnosprawną, zdolną i gotową do podjęcia zatrudnienia co najmniej w połowie tego wymiaru czasu pracy, nieuczącą się w szkole, z wyjątkiem uczącej się w szkole dla dorosłych lub przystępującej do egzaminu eksternistycznego z zakresu tej szkoły lub w szkole wyższej gdzie studiuje w formie studiów niestacjonarnych, zarejestrowaną we właściwym dla miejsca zameldowania stałego lub czasowego powiatowym urzędzie pracy oraz poszukującą zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Dodatkowo w lit. g) tegoż przepisu zawarto precyzujące wyjaśnienie: „jeżeli nie jest osobą tymczasowo aresztowaną lub nie odbywa kary pozbawienia wolności”<sup>2</sup>. Poszukującym pracy jest osoba niezatrudniona poszukująca zatrudnienia lub innej

---

<sup>2</sup> W tym brzmieniu obowiązuje do dnia 1 lipca 2008 r., tj. do dnia wejścia w życie art. 85 ustawy z dnia 7 września 2007 r. o wykonywaniu kary pozbawienia wolności poza zakładem karnym w systemie dozoru

pracy zarobkowej oraz osoba zatrudniona zgłaszająca zamiar i gotowość podjęcia innej pracy zarobkowej lub zatrudnienia w wyższym wymiarze czasu pracy, dodatkowego albo innego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy (pkt 22 cytowanego wyżej przepisu). Żeby było możliwe objęcie osadzonych usługami rynku pracy należy dodać do punktu 22) zdanie: „za poszukującego pracy uważa się również osobę odbywającą karę pozbawienia wolności w jednostce penitencjarnej”. Jest to najszerze ujęcie problematyki pomocy osobom osadzonym. Możliwe jest również zawężenie – tak podmiotowe (odnoszące się do osoby osadzonej) jak i przedmiotowe (odnoszące się do zakresu usług z jakich ta osoba może korzystać). Wówczas modyfikacja powinna przyjąć brzmienie: „za poszukującego pracy uważa się również osobę odbywającą karę pozbawienia wolności w jednostce penitencjarnej, w stosunku do której zastosowano art. 164 kkw i która zgłosiła na piśmie chęć korzystania z usług rynku pracy – w odniesieniu do usług poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej, pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy oraz indywidualnych planów działań określonych w art. 35 ust. 1 pkt 3 i 4 oraz w art. 2 ust. 1 pkt 10a) ustawy o promocji zatrudnienia....”.

Kolejna zmiana ustawy o promocji zatrudnienia ... powinna umożliwiać stosowanie usług i instrumentów rynku pracy nie tylko publicznym służbom zatrudnienia w dzisiejszym rozumieniu ustawowym, ale także penitencjarnym doradcom zawodowym oraz kuratorom zawodowym posiadającym kompetencje doradców zawodowych. W tym celu należy dodać do artykułu 6 ustęp 1 ustawy o promocji zatrudnienia ... pkt 7 o treści: „penitencjarni doradcy zawodowi”. Zmiana ta wymaga także wprowadzenia ustępu 7 (dotychczasowy ust. 7 otrzymuje numer 8) o treści „penitencjarnymi doradcami zawodowymi są wyspecjalizowane komórki służby więziennej i kuratorskiej służby sądowej zajmujące się edukacją, szkoleniami i zatrudnieniem osób skazanych tworzone na mocy odrębnych przepisów.”. Zapis ten wymaga jednak weryfikacji skutków takiego zapisu w innych obszarach działania ustawy o promocji zatrudnienia.

#### 7.3.2.2 Ustawa o Służbie Więziennej.

Wprowadzenie do ustawy o promocji zatrudnienia definicji „penitencjarnego doradcy zawodowego” wymaga zmian w aktach prawnych wydawanych na podstawie ustawy z dnia 26 kwietnia 1996 r. o Służbie Więziennej. Zmiany te powinny osadzić penitencjarnych doradców zawodowych w strukturach Służby Więziennej w ramach Biura Penitencjarnego i odpowiadających mu struktur w okręgowych inspektoratach Służby Więziennej i jednostkach penitencjarnych. Ponieważ akty te są wewnętrznymi aktami SW, zadanie to spoczywa na Dyrektorsze Generalnym Służby Więziennej, w którego kompetencjach znajduje się ustalanie struktury organizacyjnej tych jednostek oraz regulaminów organizacyjnych.

#### 7.3.2.3 Ustawa o kuratorach sądowych.

W ustawie z dnia z dnia 27 lipca 2001 r. o kuratorach sądowych należy również wprowadzić zmiany zapewniające funkcjonowanie penitencjarnych doradców zawodowych. Dotychczasowa

---

elektronicznego (Dz.U.07.191.1366). Od 1 lipca 2008 przepis będzie miał brzmienie „nie jest osobą tymczasowo aresztowaną lub nie odbywa kary pozbawienia wolności, z wyjątkiem kary pozbawienia wolności odbywanej poza zakładem karnym w systemie dozoru elektronicznego”

nasza praktyka wskazuje, że kuratorska służba sądowa jest bardzo zróżnicowana w odniesieniu do metod pracy i kultury organizacyjnej. Zależności te wywołane są podporządkowaniem kuratorskiej służby sądowej Prezesom Sądów Okręgowych i Rejonowych i związanym z tym wpływem „czynnika ludzkiego” na sposoby pracy służby.

W artykule 39 ustawy należałoby wprowadzić ustęp 3 o brzmieniu: „W zespołach kuratorskiej służby sądowej wyodrębnia się organizacyjnie komórki ds. szkolenia, edukacji i zatrudnienia zatrudniające kuratorów zawodowych posiadających kompetencje penitencjarnych doradców zawodowych. Komórki te tworzone są proporcjonalnie do potrzeb i możliwości kadrowych kuratorskiej służby sądowej – komórka ds. szkolenia, edukacji i zatrudnienia może powstać na szczeblu Sądu Okręgowego lub w wybranych Zespołach Kuratorskiej Służby Sądowej, wówczas obsługuje ona wyznaczone zespoły KSS, które nie powołały takich komórek.”



Inicjatywa Wspólnotowa EQUAL

Partnerstwo na rzecz Rozwoju „Wyjść na prostą”

EQUAL Community Initiative

Development Partnership „Freedom for Employment”

Projekt realizowany przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego  
w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL



Polska Fundacja Ośrodków  
Wspomagania Rozwoju Gospodarczego  
“OIC Poland”

Lider Partnerstwa

Partnership Lider

Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju  
Gospodarczego „OIC Poland”

Polish Foundation of Opportunity Industrialization  
Centers „OIC Poland”

ul. Mełgiewska 7-9; 20-952 Lublin; Poland ☎ +48 (81) 749 17 70 📠 +48 (81) 749 32 13

www.oic.lublin.pl e-mail: equal@oic.lublin.pl