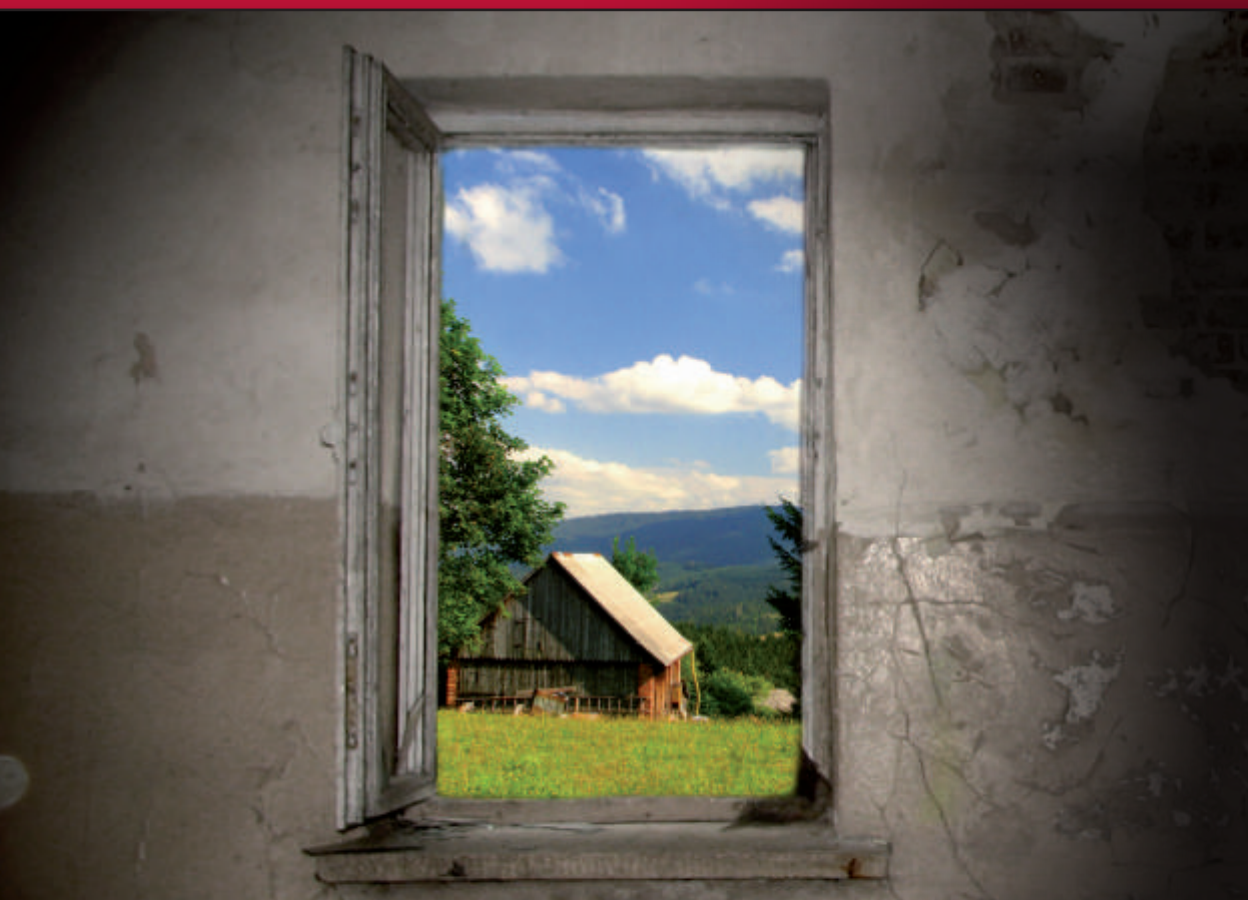


**Iwona Niewiadomska, Joanna Chwaszcz
Weronika Augustynowicz, Rafał Bartczuk**

**R E A D A P T A C J A
SPOŁECZNO-ZAWODOWA
W I Ę Ź N I Ó W**

**narzędzia do diagnozowania potencjału
readaptacyjnego i kapitału wspierającego**



**IWONA NIEWIADOMSKA, JOANNA CHWASZCZ
WERONIKA AUGUSTYNOWICZ, RAFAŁ BARTCZUK**

READAPTACJA SPOŁECZNO-ZAWODOWA WIĘŹNIÓW

**NARZĘDZIA DO DIAGNOZOWANIA
POTENCJAŁU READAPTACYJNEGO
I KAPITAŁU WSPIERAJĄCEGO**

LUBLIN 2014

Recenzenci:

Prof. nzw. dr hab. Beata Maria Nowak

Prof. nzw. Dr hab. Jan Szymczyk

Projekt okładki i stron tytułowych:

Paweł Augustynowicz

Skład:

Mikołaj Malarczyk

Copyright © by Instytut Psychoprofilaktyki i Psychoterapii, Stowarzyszenie NATANAELUM; Drukarnia TEKST s.j. Emilia Zonik i wspólnicy
Lublin 2014

Niniejsza publikacja została zrealizowana w ramach projektu „PI Model kompleksowego systemu współpracy z przedsiębiorcami dla wsparcia wchodzenia na rynek pracy młodych więźniów w województwie lubelskim”, w ramach umowy nr POKL.07.01.01-06-359/11-00 z póź. zm. zawartej dnia 30 marca 2012 r. z Samorządem Województwa Lubelskiego. Projekt realizowany przez Fundację Rozwoju Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, al. Raławickie 14, 20-950 Lublin, Tel. (81) 445 32 34, Tel./fax (81) 533 22 65

Instytut Psychoprofilaktyki i Psychoterapii,
Stowarzyszenie NATANAELUM
Al. Gen. Wł. Sikorskiego 1/101
20-814 LUBLIN
ISBN: 978-83-940389-3-9

Drukarnia TEKST s.j. Emilia Zonik i wspólnicy
ul. Wspólna 19
20-344 Lublin
ISBN: 978-83-63693-24-4

SPIS TREŚCI

Wprowadzenie	9
--------------------	---

Część I

Narzędzia do diagnozowania potencjału readaptacyjnego więźniów

Rozdział I

Kwestionariusz Czynników Wzmacniających Poczucie Własnej Skuteczności Więźnia	15
1. Teoretyczne podstawy kwestionariusza	15
2. Twierdzenia konstytuujące metodę: Kwestionariusz Czynników Wzmacniających Poczucie Własnej Skuteczności Więźnia	18
3. Etapy konstrukcji narzędzia	22
4. Sposób obliczania wyników surowych	35
5. Normy dla mężczyzn odbywających sankcje izolacyjne	36
6. Interpretacja jakościowa wyników uzyskanych w kwestionariuszu	42
7. Możliwości wykorzystania metody	47
Bibliografia	48

Rozdział II

Kwestionariusz Potencjału Psychospołecznego Więźnia	51
1. Teoretyczne podstawy Kwestionariusza Potencjału Psychospołecznego Więźnia	51
2. Stwierdzenia konstytuujące Kwestionariusz Potencjału Psychospołecznego Więźnia ..	55
3. Etapy konstrukcji Kwestionariusza Potencjału Psychospołecznego Więźnia	57
4. Rzetelność Kwestionariusza Potencjału Psychospołecznego Więźnia	59
5. Trafność Kwestionariusza Potencjału Psychospołecznego Więźnia	59
6. Sposób obliczania wyników surowych	64
7. Normy dla osób odbywających sankcje izolacyjne	67
8. Interpretacja wyników uzyskanych w Kwestionariuszu Potencjału Psychospołecznego Więźnia	68
9. Możliwości wykorzystania Kwestionariusza Potencjału Psychospołecznego Więźnia ..	69
Bibliografia	72

Rozdział III

Kwestionariusz Zasobów Probanta	75
1. Teoretyczne podstawy kwestionariusza	75
2. Twierdzenia konstytuujące metodę: <i>Kwestionariusz Zasobów Probanta</i>	77
3. Etapy konstrukcji <i>Kwestionariusza Zasobów Probanta</i>	78
4. Sposób obliczania wyników surowych w <i>Kwestionariuszu Zasobów Probanta</i>	85
5. Normy dla osób przebywających w warunkach dozorowanej wolności (probantów)	86
6. Interpretacja wyników uzyskanych w <i>Kwestionariuszu Zasobów Probanta</i>	88
7. Możliwości wykorzystania <i>Kwestionariusza Zasobów Probanta</i>	91
Bibliografia	91

Rozdział IV

Kwestionariusz Monitorowania Sukcesów Społeczno-Zawodowych Probanta	95
1. Teoretyczne podstawy kwestionariusza	95
2. Twierdzenia konstytuujące <i>Kwestionariusz Monitorowania Sukcesów Społeczno-Zawodowych Probanta</i>	102
3. Etapy konstrukcji narzędzia	103
4. Sposób obliczania wyników surowych	111
5. Wskaźnik Sukcesów Społeczno-Zawodowych Probanta	112
6. Interpretacja wyników uzyskanych w kwestionariuszu	114
7. Możliwości wykorzystania kwestionariusza	116
Bibliografia	117

Część II

Narzędzia do diagnozowania kapitału wspierającego readaptację więźniów

Rozdział V

Kwestionariusz Potrzeb Zawodowych Managera Readaptacji	121
1. Teoretyczne podstawy <i>Kwestionariusza Potrzeb Zawodowych Managera Readaptacji</i>	121
2. Stwierdzenia konstytuujące metodę <i>Kwestionariusza Potrzeb Zawodowych Managera Readaptacji</i>	123
3. Etapy konstrukcji testu	125
4. Rzetelność <i>Kwestionariusza Potrzeb Zawodowych Managera Readaptacji</i>	126
5. Sposób obliczania wyników surowych	127
6. Normy dla managerów readaptacji	129
7. Interpretacja wyników uzyskanych w kwestionariuszu	130

8. Możliwości wykorzystania metody	132
Bibliografia	133

Rozdział VI

Kwestionariusz Czynników Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera

Readaptacji Więźniów	135
1. Teoretyczne podstawy kwestionariusza	135
2. Twierdzenia konstytuujące metodę: <i>Kwestionariusz Czynników Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera Readaptacji</i>	137
3. Etapy konstrukcji narzędzia	141
4. Sposób obliczania wyników surowych	151
5. Normy dla osób pracujących z więźniami/wspierających proces resocjalizacji	153
6. Interpretacja jakościowa wyników uzyskanych w kwestionariuszu	159
7. Możliwości wykorzystania metody	164
Bibliografia	165

Rozdział VII

Narzędzie informacyjno-komunikacyjne umożliwiające screening umiejętności korzystania z nowych technologii w procesie wspierania readaptacji więźniów

167	
1. Teoretyczne podstawy	167
2. Etapy konstrukcji Interaktywnej Platformy Współpracy	176
3. Części konstytuujące narzędzie: <i>Interaktywna Platforma Współpracy</i>	177
4. Ankieta do screeningu umiejętności wykorzystania technologii informacyjno-komunikacyjnych.	180
5. Sposób obliczania i jakościowa interpretacja wyników	182
6. Możliwości wykorzystania z Interaktywnej Platformy Współpracy	184
Bibliografia	186

Rozdział VIII

Metoda przesiewowa do oceny poziomu wiedzy na temat instytucjonalnego kapitału

wspierającego readaptację więźniów	189
1. Podstawy teoretyczne podstawy metody	189
2. Twierdzenia konstytuujące metodę	204
3. Interpretacja wyników uzyskanych w metodzie	205
4. Możliwości wykorzystania metody przesiewowej	207
Bibliografia	207

s. 7

Aneks

Kwestionariusz Czynników Wzmacniających Poczucie Własnej Skuteczności Więźnia	211
Kwestionariusz Potencjału Psychospołecznego Więźnia	215
Kwestionariusz Zasobów Probanta. Wersja Zysk	217
Kwestionariusz Zasobów Probanta. Wersja Strata	218
Kwestionariusz Monitorowania Sukcesów Społeczno-Zawodowych Probanta. Wersja dla osoby monitorowanej	219
Kwestionariusz Monitorowania Sukcesów Społeczno-Zawodowych Probanta. Wersja dla osób prowadzących probanta	220
Kwestionariusz Potrzeb Zawodowych Menagera Readaptacji	221
Kwestionariusz Czynników Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera Readaptacji	223
Screening umiejętności korzystania z nowych technologii w procesie wspierania readaptacji więźniów	227
Metoda przesiewowa do oceny poziomu wiedzy na temat instytucjonalnego kapitału wspierającego readaptację więźnia	230

KWESTIONARIUSZ POTRZEB ZAWODOWYCH MENAGERA READAPTACJI

Iwona Niewiadomska, Rafał P. Bartczuk, Weronika Augustynowicz, Joanna Chwaszcz

Imię i nazwisko

Wiek Data urodzenia Data badania

Podskala	Wynik surowy	Wynik przeliczony
Współpraca wewnątrzinstytucjonalna		
Standardy zawodowe		
Motywacja do pracy		
Współpraca międzyinstytucjonalna		
Rozwój zawodowy		

Stwierdzenia zawarte w poniższym kwestionariuszu dotyczą Pana/Pani poglądów na różne sprawy zawodowe. Proszę ustosunkować się do wszystkich stwierdzeń. Proszę przeczytać uważnie każde stwierdzenie i zaznaczyć jak bardzo nie zgadza lub zgadza się Pani/Pan z zawartą w nim opinią. Proszę zaznaczyć jedną z pięciu możliwych odpowiedzi:

- 1 – zdecydowanie nie zgadzam się
- 2 – nie zgadzam się
- 3 – trudno powiedzieć
- 4 – zgadzam się
- 5 – zdecydowanie zgadzam się

1. Moi współpracownicy bardzo często mnie irytują	1	2	3	4	5
2. Współpraca z osobami w mojej firmie/organizacji nie ma sensu	1	2	3	4	5
3. W pracy wyznaję zasadę: „albo będą się ciebie bali, albo z ciebie śmiali”	1	2	3	4	5
4. Nie lubię współpracować z osobami z mojej instytucji/organizacji ponieważ jest to dla mnie zbyt dużym stresem	1	2	3	4	5
5. Lubię rozmawiać z moimi kolegami/koleżankami z pracy na różne tematy	1	2	3	4	5
6. Wszelkie problemy w pracy staram się rozwiązywać w taki sposób, aby nie krzywdzić innych	1	2	3	4	5
7. Wsparcie ze strony innych pracowników mojej firmy/organizacji jest dla mnie bardzo ważne	1	2	3	4	5
8. Przepisy w pracy są tylko zbędnym ograniczeniem	1	2	3	4	5
9. Staram się wykonywać obowiązki zgodnie ze standardami funkcjonującymi w moim miejscu pracy	1	2	3	4	5
10. Na każdym etapie edukacji maksymalnie wykorzystywałem(a)em czas, aby zdobyć jak największą wiedzę	1	2	3	4	5

11. Mam ochotę rzucić aktualną pracę i znaleźć coś bardziej odpowiedniego	1	2	3	4	5
12. Praca dostarcza mi wiele satysfakcji	1	2	3	4	5
13. Zawód, który wykonuję jest wyjątkowy i mimo trudności napawa mnie dumą	1	2	3	4	5
14. Dzięki pracy czuję się spełniony(a)	1	2	3	4	5
15. Dobrze czuję się w moim miejscu pracy	1	2	3	4	5
16. Nawiązuję relacje z przedstawicielami innych instytucji/organizacji tylko wtedy, gdy zobowiązują mnie do tego przepisy lub na wyraźne polecenie przełożonego	1	2	3	4	5
17. Nie widzę potrzeby interesowania się innymi instytucjami/organizacjami, gdyż wychodzę z założenia, że najlepiej niech każdy robi swoje	1	2	3	4	5
18. Kontakty, które nawiązuję z przedstawicielami innych instytucji/organizacji mają charakter wyłącznie formalny/urzędowy	1	2	3	4	5
19. Uważam za bezcelowe rozwijanie sieci współpracy z osobami spoza mojej firmy/organizacji	1	2	3	4	5
20. W kontakcie z aktualnym/byłym więźniem podejmuję się realizacji tylko standardowych spraw, aby uniknąć niepowodzenia	1	2	3	4	5
21. Zależy mi na rozwoju zawodowym	1	2	3	4	5
22. Mam dużą motywację do rozwoju własnych kompetencji	1	2	3	4	5
23. Poświęcam sporo czasu na doskonalenie swoich umiejętności	1	2	3	4	5
24. Ciągłe poszukuję szkoleń, w których mógłbym uczestniczyć	1	2	3	4	5
25. Ciągłe się doksztalam, aby jeszcze lepiej funkcjonować w obszarze zawodowym	1	2	3	4	5