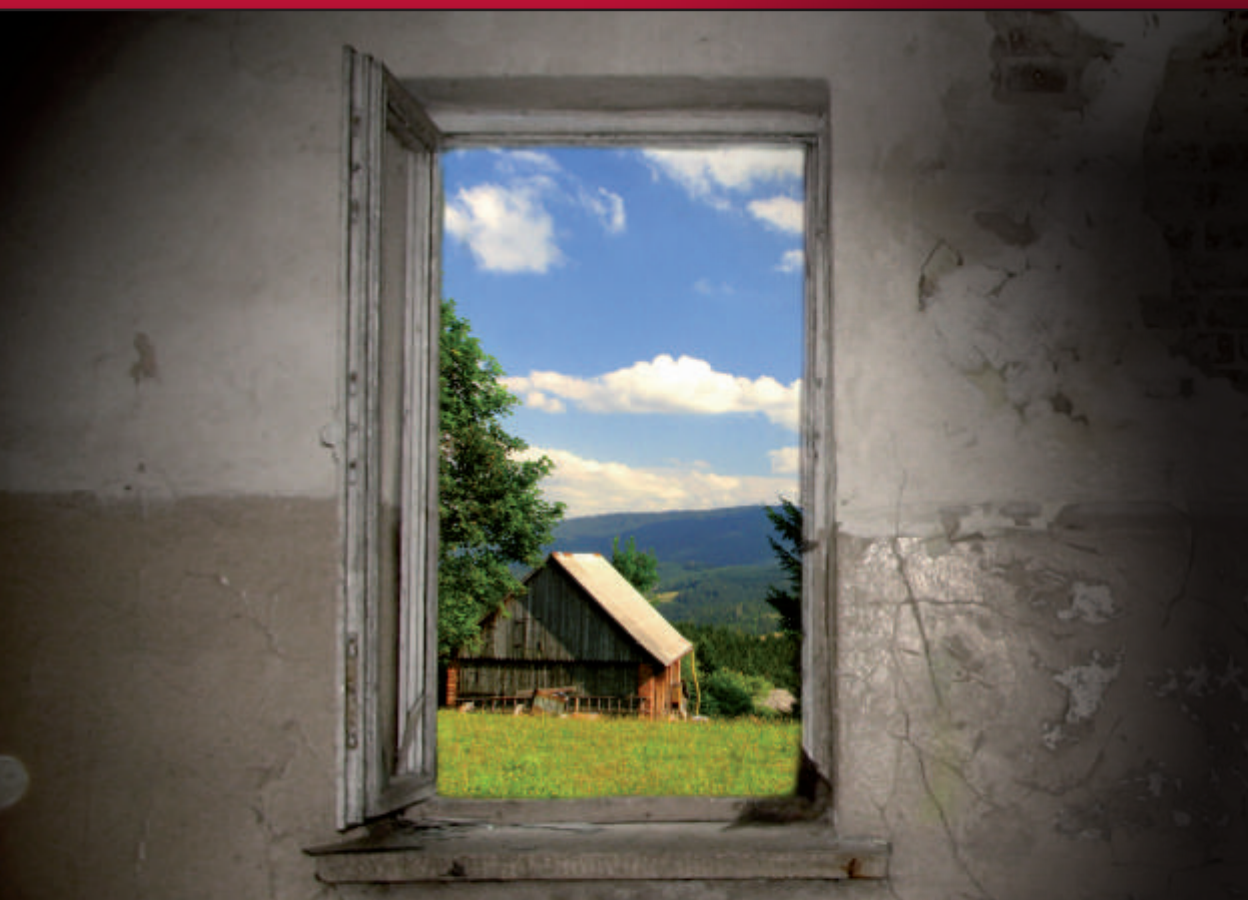


Iwona Niewiadomska, Joanna Chwaszcz
Weronika Augustynowicz, Rafał Bartczuk

R E A D A P T A C J A
SPOŁECZNO-ZAWODOWA
W I Ę Ż 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 |

WPROWADZENIE

Idea napisania niniejszej monografii stanowi efekt motywacji jej Autorów ukierunkowanej na to, aby wyposażyć specjalistów zajmujących się readaptacją więźniów w narzędzia, dzięki którym można z jednej strony ocenić możliwości przystosowawcze samych osadzonych, zaś z drugiej – trafnie oszacować instytucjonalny i personalny kapitał wspierający pozytywną readaptację osób przebywających w zakładzie karnym. Realizacja przedstawionego celu jest związana z podziałem zawartych w książce treści na dwie części: *Narzędzia do diagnozowania potencjału readaptacyjnego więźniów* (część I) zawierającej opis czterech metod do badania możliwości przystosowawczych osadzonych oraz część II ukazującą *Narzędzia do diagnozowania kapitału wspierającego readaptację więźniów* w postaci czterech metod służących do szacowania instytucjonalnych i podmiotowych zasobów wspierających proces readaptacji skazanych na karę pozbawienia wolności.

Innowacyjność pierwszej części opracowania jest związana z tym, że aktualnie tworzone programy poprawcze dla więźniów nie opierają się na jakiegokolwiek diagnozie ich funkcjonowania. Narzędzia zaprezentowane w tej części monografii umożliwiają przeprowadzenie diagnozy w obszarze potencjału przystosowawczego więźnia poprzez wskazanie jego zasobów. Przygotowanie diagnozy bazującej na zasobach stanowi najważniejszą podstawę do opracowania indywidualnej ścieżki w procesie pozytywnej readaptacji społeczno-zawodowej osoby przebywającej w zakładzie karnym.

Pierwsza część opracowania zawiera opis następujących narzędzi badawczych: *Kwestionariusz Czynników Wzmacniających Poczucie Własnej Skuteczności Więźnia*, *Kwestionariusz Potencjału Psychospołecznego Więźnia*, *Kwestionariusz Zasobów Probanda*, *Kwestionariusz Monitorowania Sukcesów Społeczno-Zawodowych Probanda*.

Kwestionariusz Czynników Wzmacniających Poczucie Własnej Skuteczności Więźnia został opracowany dla specjalistów zajmujących się resocjalizacją penitencjarną po to, aby na podstawie wyników uzyskanych w tej metodzie można było opracować trafną diagnozę potencjału readaptacyjnego osadzonych w obszarze źródeł odczuwanej samoskuteczności i na tej podstawie lepiej dobierać stosowane środki resocjalizacyjne, które służą readaptacji społecznej i zawodowej osób odbywających karę pozbawienia wolności.

Kwestionariusz Potencjału Psychospołecznego Więźnia służy do oceny możliwości readaptacyjnych osób odbywających sankcje izolacyjne na bazie kryteriów wypra-

cowanych w teorii dewiacyjnego przystosowania R. Mertona. Narzędzie umożliwia ocenę przystosowania osadzonego w sześciu obszarach: stosunek do życia rodzinnego, zakorzenienie w życiu społecznym, akceptacja norm prawnych, stosunek do pracy, stosunek do innych i satysfakcja z życia.

Kwestionariusz *Zasobów Probanta* jest narzędziem do trafnego pomiaru dystrybucji zasobów u probantów – osób, które w sposób warunkowy zostały zwolnione z zakładu karnego i znajdują się w warunkach dozorowanej (przez kuratorów sądowych) wolności. Pomiar zysków i strat w kapitale readaptacyjnym probantów obejmuje zasoby zarządzające własnym życiem, zasoby optymalizujące sposób egzystencji, zasoby doprowadzające do satysfakcji z życia i zasoby rodzinne.

Kwestionariusz *Monitorowania Sukcesów Społeczno-Zawodowych Probanta* jest narzędziem do pomiaru czynników warunkujących skuteczność procesu readaptacji osób znajdujących się w warunkach dozorowanej wolności. Poznanie czynników warunkujących sukces społeczno-zawodowy probanta pozwala na koncentrację oddziaływań resocjalizacyjnych na takich formach resocjalizacji, które w istotny sposób wiążą się z pozytywnymi zmianami w funkcjonowaniu społecznym i/lub zawodowym osób, które opuściły zakład karny.

Innowacyjność drugiej części opracowania polega na badaniu kompetencji fachowców zatrudnionych w różnych instytucjach pomocowych po to, aby wzmacniać ich kompetencje zawodowe, a w konsekwencji doprowadzić do utworzenia nowego typu specjalistów – menagerów procesu readaptacji osób odbywających sankcje izolacyjne. Podstawowym zadaniem menagerów readaptacji powinno być skuteczne wspieranie społeczno-zawodowego przystosowania osadzonych i/lub probantów – niezależnie od miejsca zatrudnienia.

W drugiej części monografii zaprezentowano następujące narzędzia diagnostyczne: *Kwestionariusz Potrzeb Zawodowych Menagera Readaptacji Więźniów*, *Kwestionariusz Czynniki Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera Readaptacji Więźniów*, *Narzędzie Informacyjno-Komunikacyjne Umożliwiające Screening Umiejętności Korzystania z Nowych Technologii w Procesie Wspierania Readaptacji Więźniów*, *Metoda Przesiewowa do Oceny Poziomu Wiedzy na Temat Instytucjonalnego Kapitału Wspierającego Readaptację Więźniów*.

Kwestionariusz *Potrzeb Zawodowych Menagera Readaptacji Więźniów* służy do diagnozy indywidualnych potrzeb związanych z pracą zawodową osób zatrudnionych w instytucjach zajmujących wielowymiarowym wspieraniem osób opuszczających zakłady karne. Dzięki zastosowaniu narzędzia można oszacować potrzeby pracowników instytucji pomocowych w pięciu obszarach – współpracy wewnątrzinstytucjonalnej, standardów zawodowych, motywacji do pracy, współpracy zewnątrzinstytucjonalnej, rozwoju zawodowego.

Dzięki zastosowaniu *Kwestionariusza Czynniki Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera Readaptacji Więźniów* osoby kierujące instytucjami/

organizacjami pomocowymi mogą trafnie oszacować zarówno elementy zwiększające podmiotowy kapitał wspierający u zatrudnionych w placówce specjalistów, jak również wymiary, które ten potencjał zmniejszają.

Narzędzie *Informacyjno-Komunikacyjne Screening Umiejętności Korzystania z Nowych Technologii w Procesie Wspierania Readaptacji Więźniów* służy do badania kompetencji w zakresie korzystania z technologii informacyjno-komunikacyjnych u osób, które w profesjonalny sposób wspierają proces readaptacji społecznej i/lub zawodowej więźniów.

Metoda Przesiewowa do Oceny Poziomu Wiedzy na Temat Instytucjonalnego Kapitału Wspierającego Readaptację Więźniów ma na celu sprawdzenie stopnia znajomości zadań wykonywanych przez instytucje tworzące system wspierający osoby skazane na odbywanie sankcji izolacyjnych.

Narzędzia opisane w niniejszej monografii zostały opracowane na użytek zakładów pracy/instytucji/organizacji społecznych/uczelni wyższych – m.in. pracodawców, Służby Więziennej, Sądowej Służby Kuratorskiej, instytucji pośrednictwa pracy, instytucji pomocy społecznej, organizacji pozarządowych, instytutów badawczych – zajmujących się statutowo różnymi formami wspierania osób odbywających sankcje izolacyjne lub też badających różnorodne formy wspierania osadzonych/probantów.

Autorzy wyrażają nadzieję, że czytelnicy będą wykorzystywali zarówno część I książki (m.in. w celu diagnozowania zasobów niezbędnych do wyznaczenia realnych podstaw indywidualnych ścieżek rozwoju społeczno-zawodowego więźniów/probantów), jak również jej długą część – głównie po to, aby zwiększać kompetencje specjalistów wspierających proces readaptacji więźniów.

Iwona Niewiadomska, Joanna Chwaszcz, Weronika Augustynowicz, Rafał Bartczuk

CZEŚĆ I

NARZĘDZIA DO DIAGNOZOWANIA POTENCJAŁU READAPTACYJNEGO WIĘŹNIÓW

ROZDZIAŁ I

KWESTIONARIUSZ CZYNNIKÓW WZMACNIAJĄCYCH POCZUCIE WŁASNEJ SKUTECZNOŚCI WIĘZIŃIA

1. Teoretyczne podstawy kwestionariusza

O możliwościach readaptacyjnych więźniów – wynikających m.in. z inicjowania określonych działań, podejmowania wysiłku wkładanego w wykonanie zadań, wytrwałości, uczuć towarzyszących czynnościom celowym, radzenia sobie z przeszkodami oraz z mobilizowania posiadanych zasobów do sprostania wymaganiom sytuacyjnym – w wysokim stopniu decyduje poczucie własnej skuteczności (Pervin, 2002, s. 97).

Na przekonanie o własnej skuteczności u osób odbywających sankcje izolacyjne mają wpływ różnorodne czynniki wywodzące się z czterech źródeł informacji (Bandura, 1997, s. 56; Niewiadomska, 2007, s. 312–317; Niewiadomska, Chwaszcz, Augustynowicz, 2010, s. 43–59):

- 1) osiągnięć w działaniu – odniesione sukcesy lub porażki; tego rodzaju doświadczenia mają szczególne znaczenie: sukcesy prowadzą do jego umocnienia, a doświadczanie porażek lub braku sukcesów skutkuje jego osłabieniem;
- 2) doświadczeń pomocnych – obserwacje innych ludzi dotyczące efektywności zachowań w określonych okolicznościach, sposoby integrowania własnych kompetencji z wiedzą o skuteczności innych ludzi mające na celu zwiększanie własnej sprawczości;
- 3) perswazji werbalnej – instrukcje ze strony otoczenia dotyczące wartościowych celów, sposobów ich osiągnięcia oraz kosztów podejmowanych dążeń;
- 4) stanów fizjologicznych – rodzaje fizjologicznych i emocjonalnych doświadczeń towarzyszących aktywności celowościowej; optymalne pobudzenie prowadzi do wzrostu poczucia osobistej skuteczności, natomiast jego nadmiar lub brak obniża to przekonanie.

Argumentem przemawiającym za skonstruowaniem narzędzia badającego źródła samoskuteczności jest to, że istotną przyczynę zachowań patologicznych, w tym również antyspołecznych, stanowi przekonanie wyrażające niezdolność do kontrolowania potencjalnie zagrażających wydarzeń i radzenia sobie z nimi: „nie poradzę sobie z tą sytuacją”. Przeświadczenie tego typu prowadzi do wzrostu napięcia psychicznego, lęku i bezradności, które są tym większe i trudniejsze do zniesienia, im bardziej jednostka oczekuje, że powinna posiadać kontrolę nad zdarzeniem oraz im bardziej czuje się odpowiedzialna za jego przebieg i skutek (Ajzen, Madden, 1986, s. 454–455). Przedstawiona prawidłowość daje podstawę do stwierdzenia, że sprawowanie kon-

trolu nad zdarzeniami stanowi istotny czynnik ryzyka konfliktu z prawem karnym, co potwierdzają studia empiryczne. W badaniach kryminologicznych zauważono regułę, że przestępstwa pospolite najczęściej popełniają młodzi mężczyźni, którzy nie mogą osiągnąć sukcesu osobistego ze względu na marginalizację ekonomiczną lub rasową. Przeprowadzone analizy wskazują również, że u większości więźniów występuje zewnętrzne poczucie kontroli, w wyniku którego osoba nie dostrzega związku między własnym działaniem a jego konsekwencjami (Shaw, Scott, 1991, s. 62). Ta prawidłowość jest szczególnie charakterystyczna dla recydywistów z długoletnią karierą przestępczą, którzy często odbywają kary izolacyjne i nadużywają substancji psychoaktywnych (Maruna, 2004, s. 196). Wnioski z badań pozwalają także na przypuszczenie, że skazani charakteryzujący się wewnętrznym umiejscowieniem kontroli powinni w większym stopniu manifestować zachowania zgodne z obowiązującymi normami społecznymi ze względu na to, że w porównaniu do osadzonych odznaczających się kontrolą zewnętrzną, istotnie częściej przejawiają zachowania konformistyczne, przypisują sobie odpowiedzialność za popełnione przestępstwo, preferują cele życiowe ukierunkowane na aspiracje zawodowe (a nie na przyjemności) i doświadczają większej liczby sukcesów (Blatier, 2000, s. 105).

Kolejną przesłankę uzasadniającą skonstruowanie metody do badania źródeł samoskuteczności stanowi fakt, że spostrzeganie własnej efektywności kształtuje samoocenę jednostki (Scheier, Botvin, Griffin, Diaz, 2000, s. 179–201). Wzrost pozytywnego stosunku do siebie w przypadku wysokiego poczucia osobistej skuteczności jest następstwem sytuacji, w których osoba wybiera trudniejsze cele, jest bardziej konsekwentna i uporczywa w podjętym działaniu, ma lepszy nastrój przy realizowanej aktywności i optymistyczne nastawienie do przyszłości. Dodatkowo, jest ona bardziej elastyczna w zachowaniach, w związku z tym lepiej radzi sobie z problemami i doświadczanymi porażkami (Niewiadomska, Chwaszcz, 2010, s. 49–65). Związki między obniżaniem samooceny a przekonaniem o własnej sprawczości są natomiast konsekwencją okoliczności, w których osoba doświadcza braku wiary we własne uzdolnienia, poczucia daremności podejmowanych działań ze względu na doświadczane porażki, lęku przed kolejnymi niepowodzeniami, niemożności opanowania własnych reakcji w sytuacjach trudnych i pesymistycznego stosunku do przyszłości (Holden, 1991, s. 54–56).

Związki między samooceną a przeświadczeniem o skuteczności osobistej są w różnym stopniu uzmysławiane. Większa świadomość tego typu towarzyszy sukcesom niż porażkom, gdyż w przypadku osiągnięć często występuje chęć potwierdzenia wartości własnego „ja”, natomiast w przypadku niepowodzeń – jego ochrona. Z tego powodu ludzie są skłonni do przypisywania większego znaczenia własnej osobie w doświadczaniu powodzenia, natomiast do większego obciążania odpowiedzialnością czynników zewnętrznych, gdy przeżywają niepowodzenie (Steele, Aronson, 1995, s. 798–799).

Analizy empiryczne wskazują, że u osób odbywających kary izolacyjne występuje niskie poczucie własnej skuteczności. Obrazują to badania dotyczące bezpośredniej oceny własnego dorobku i analizy dotyczące obrazu siebie. Większość osób karanych ma trudności w znalezieniu takich faktów w swoim życiu, które można uznać za sukces. Uwwięzienie jest najczęściej interpretowane przez skazanych w kategoriach porażki, która przesłania osiągnięcia zaistniałe w przeszłości ze względu na doświadczaną bezsilność, monotonię, stratę czasu i nieobecność bliskich osób. Niskie poczucie własnej skuteczności odzwierciedla również stosunek do przyszłości – więźniowie charakteryzują się konstruowaniem nierealistycznych celów, beztróską, przewagą myślenia życzeniowego nad realnymi możliwościami oraz brakiem planowania i wytrwałości w zachowaniach nakierowanych na realizację dążeń (Steuden, Jaworowska, 2004, s. 300–305).

O niskim nasileniu poczucia własnej skuteczności można również wnioskować z samooceny więźniów. Zarówno u osób jednokrotnie, jak i wielokrotnie karanych zaznacza się zawężenie „obrazu ja”. Jego treść ogranicza się przede wszystkim do sfery emocjonalnej i stosunku do innych ludzi. Skazani mają natomiast duże trudności z werbalizacją samowiedzy w zakresie posiadanych właściwości i kompetencji. Analiza korelatów osobowościowych współwystępujących z własnym wizerunkiem wskazuje, że więźniów cechuje lęk o przyszłość, zniechęcenie, trudności adaptacyjne, dezintegracja psychiczna w sytuacjach stresowych i przyjmowanie postaw obronnych wobec problemów (Steuden, Wrzesińska-Czapla, 2005, s. 175–179). Warto zauważyć, że u jednostek wielokrotnie karanych, w stosunku do osób jednokrotnie odbywających kary izolacyjne, zaznacza się istotnie więcej samookreśleń, które świadczą o niskim poczuciu własnej skuteczności zarówno w różnego typu układach społecznych, jak i w określonych sytuacjach życiowych. Najczęściej recydywiści penitencjarni spstrzegają siebie w kategoriach osób niezaradnych, przegranych i/lub stanowiących ofiary czynników zewnętrznych – przede wszystkim przeszłości (np. nieszczęśliwe dzieciństwo) i zaistniałych okoliczności (Maruna, 2001, s. 9). Dodatkowo, u recydywistów zaznacza się istotnie częściej ujemne zabarwienie emocjonalne samookreśleń, które wskazują na negatywną samoocenę i niskie poczucie własnej wartości (Szymanowski, 1989, s. 323–324).

Uzasadniając konstruowanie narzędzia do badania źródeł doświadczania własnej skuteczności, należy stwierdzić, że ryzyko recydywy jest istotnie niższe u osób, które charakteryzują się wysokim nasileniem tej zmiennej osobowościowej (Benda, 2001, s. 722–724). W związku z tym oddziaływanie poprawcze wobec skazanych powinny służyć wzmacnianiu tego czynnika. Na gruncie kryminologii istnieje nawet postulat, aby wskaźnikami efektywności programów resocjalizacyjnych były indywidualne osiągnięcia osób karanych (Cox, 1999, s. 323). Treningi zwiększające poczucie osobistego sprawstwa powinny prowadzić do wzrostu kompetencji związanych z określaniem realistycznych celów oraz ich planowaniem, realizacją i ocenianiem, a w konsekwencji

– do zwiększenia liczby sukcesów w różnych dziedzinach życia (Szymanowska, 2003, s. 338).

Uwzględnienie w *Kwestionariuszu Czynników Wzmacniających Poczucie Własnej Skuteczności Więźnia* trzech perspektyw czasowych – przeszłości, terażniejszości i przyszłości wynika z faktu, że spostrzeganie przyczyn przyszłych osiągnięć jest podobne do atrybucji wyników uzyskanych w przeszłości. Poczucie własnej skuteczności w realizacji przyszłych celów wzrasta, gdy przewidywany rezultat zależy – w subiektywnej interpretacji jednostki – od jej wewnętrznych i stałych cech (Försterling, 2005, s. 97).

2. Twierdzenia konstytuujące metodę: *Kwestionariusz Czynników Wzmacniających Poczucie Własnej Skuteczności Więźnia*

Narzędzie składa się z trzech części. W pierwszej z nich są zawarte twierdzenia dotyczące doświadczania w przeszłej perspektywie czasowej (zanim osoba trafiła do zakładu karnego) obszarów zawierających następujące rodzaje źródeł poczucia własnej skuteczności: 1) nasilenie minionych sytuacji trudnych, 2) poziom minionych sukcesów, 3) natężenie minionych porażek, 4) nasilenie minionych perswazji ze strony innych, że osoba poradzi sobie z odczuwanymi problemami i/lub osiągnie zamierzone cele.

Część druga została poświęcona twierdzeniom ukazującym źródła odczuwania samoskuteczności przez więźniów w terażniejszej perspektywie czasowej (w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności). Źródła te zostały zgrupowane w czterech kategoriach. Mianowicie, jako: 1) odczuwanie aktualnych sytuacji trudnych, 2) przeżywanie aktualnych sukcesów, 3) doświadczanie aktualnych porażek, 4) spostrzeganie aktualnych perswazji ze strony innych, że badany potrafi poradzić sobie z występującymi trudnościami i/lub skutecznie realizować zamierzone dążenia.

W części trzeciej zawarto twierdzenia odnoszące się do źródeł samoskuteczności osadzonych w przyszłej perspektywie czasowej (po opuszczeniu więzienia). Czynniki warunkujące poczucie własnej skuteczności ujęto w czterech następujących grupach: 1) poziom przewidywanych w przyszłości sytuacji trudnych, 2) natężenie przewidywanych w przyszłości sukcesów, 3) nasilenie przewidywanych w przyszłości porażek, 4) poziom przewidywanych w przyszłości perswazji ze strony innych, że osoba skutecznie rozwiąże doświadczane problemy i/lub osiągnie zaplanowane cele.

Poniżej zaprezentowano twierdzenia konstytuujące poszczególne części *Kwestionariusza Czynników Wzmacniających Poczucie Własnej Skuteczności Więźnia*.

Część I

Poniżej umieszczono pytania dotyczące różnych sytuacji życiowych, których doświadczył Pan przed osadzeniem w zakładzie karnym. Zakreśl kółkiem cyfry od 1 do 5 przy każdym stwierdzeniu stanowiącym odpowiedź na postawione pytanie. Określ w ten sposób, jak często w przeszłości doświadczałeś wymienionych sytuacji:

Kwestionariusz Czynników Wzmacniających Poczucie Własnej Skuteczności Więźnia

1 – nigdy 2 – bardzo rzadko 3 – czasami 4 – często 5 – bardzo często

| Jak często w przeszłości (zanim trafiłeś do zakładu karnego) doświadczałeś sytuacji, w których: | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. nie miałeś zaspokojonych podstawowych potrzeb (np. głód, brak snu, brak opieki, brak domu, brak miłości itp.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. wykonywałeś zadania przekraczające możliwości fizyczne lub psychiczne | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. znosiłeś ból fizyczny lub psychiczny (np. poniżenie, zawstydzenie, krzywda) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. przeżywałeś konflikty wywołujące negatywne emocje | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. miałeś poczucie zagrożenia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. występowały duże przeszkody w realizacji planów | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. nie wiedziałeś, co masz zrobić | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Jak często w przeszłości (zanim trafiłeś do zakładu karnego) doświadczałeś sytuacji, w których: | | | | | |
| 8. miałeś poczucie sukcesu w życiu osobistym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. miałeś poczucie sukcesu w życiu rodzinnym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. miałeś poczucie sukcesu w życiu zawodowym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. miałeś poczucie sukcesu w życiu towarzyskim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Jak często w przeszłości (zanim trafiłeś do zakładu karnego) doświadczałeś sytuacji, w których: | | | | | |
| 12. miałeś poczucie porażki w życiu osobistym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. miałeś poczucie porażki w życiu rodzinnym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. miałeś poczucie porażki w życiu zawodowym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. miałeś poczucie porażki w życiu towarzyskim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Jak często w przeszłości (zanim trafiłeś do zakładu karnego) inni ludzie mówili Ci, że: | | | | | |
| 16. potrafiłeś korzystnie zaspokajać różne potrzeby | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. potrafiłeś dobrze wykonywać różne zadania | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. potrafiłeś z godnością znosić ból fizyczny lub psychiczny | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. potrafiłeś rozwiązywać konflikty wywołujące negatywne emocje | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. potrafiłeś dobrze radzić sobie z doświadczanymi lękami | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. potrafiłeś pokonywać duże przeszkody w realizacji planów | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22. potrafiłeś odnosić sukcesy w życiu osobistym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23. potrafiłeś odnosić sukcesy w życiu rodzinnym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24. potrafiłeś odnosić sukcesy w życiu zawodowym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25. potrafiłeś odnosić sukcesy w życiu towarzyskim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Część II

Poniżej umieszczono pytania dotyczące różnych sytuacji życiowych, których doświadcza Pan w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności. Zakreśl kółkiem cyfry od 1 do 5 przy każdym stwierdzeniu stanowiącym odpowiedź na postawione pytanie. Określ w ten sposób, jak często aktualnie doświadczasz wymienionych sytuacji:

1 – nigdy 2 – bardzo rzadko 3 – czasami 4 – często 5 – bardzo często

| Jak często aktualnie (w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności) doświadczasz sytuacji, w których: | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 26. nie masz zaspokojonych podstawowych potrzeb (np. głód, brak snu, brak opieki, brak domu, brak miłości itp.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27. wykonujesz zadania przekraczające możliwości fizyczne lub psychiczne | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28. znosisz ból fizyczny lub psychiczny (np. poniżenie, zawstydzenie, krzywda) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29. przeżywasz konflikty wywołujące negatywne emocje | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30. masz poczucie zagrożenia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31. występują duże przeszkody w realizacji planów | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32. nie wiesz, co masz zrobić | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Jak często aktualnie (w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności) doświadczasz sytuacji, w których w których: | | | | | |
| 33. masz poczucie sukcesu w życiu osobistym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34. masz poczucie sukcesu w życiu rodzinnym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 35. masz poczucie sukcesu w życiu zawodowym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 36. masz poczucie sukcesu w życiu towarzyskim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Jak często aktualnie (w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności) doświadczasz sytuacji, w których w których: | | | | | |
| 37. masz poczucie porażki w życiu osobistym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 38. masz poczucie porażki w życiu rodzinnym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 39. masz poczucie porażki w życiu zawodowym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 40. masz poczucie porażki w życiu towarzyskim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Jak często aktualnie (w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności) doświadczasz sytuacji, w których inni ludzie mówią Ci, że: | | | | | |
| 41. potrafisz korzystnie zaspokajać różne potrzeby | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 42. potrafisz dobrze wykonywać różne zadania | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 43. potrafisz z godnością znosić ból fizyczny lub psychiczny | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 44. potrafisz rozwiązywać konflikty wywołujące negatywne emocje | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 45. potrafisz dobrze radzić sobie z doświadczanymi lękami | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 46. potrafisz pokonywać duże przeszkody w realizacji planów | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 47. potrafisz odnosić sukcesy w życiu osobistym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 48. potrafisz odnosić sukcesy w życiu rodzinnym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 49. potrafisz odnosić sukcesy w życiu zawodowym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 50. potrafisz odnosić sukcesy w życiu towarzyskim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Część III

Poniżej umieszczono pytania dotyczące różnych sytuacji życiowych, których może Pan doświadczać po opuszczeniu zakładu karnego. Zakreśl kółkiem cyfry od 1 do 5 przy każdym stwierdzeniu stanowiącym odpowiedź na postawione pytanie. Określ w ten

sposób, jak często według Twojej opinii będziesz w przyszłości doświadczał wymienionych sytuacji:

1 – nigdy 2 – bardzo rzadko 3 – czasami 4 – często 5 – bardzo często

| Według Twojej opinii, jak często w przyszłości (po opuszczeniu zakładu karnego) będziesz doświadczał sytuacji, w których: | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 51. nie będziesz miał zaspokojonych podstawowych potrzeb (np. głód, brak snu, brak opieki, brak domu, brak miłości itp.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 52. będziesz wykonywał zadania przekraczające możliwości fizyczne lub psychiczne | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 53. będziesz znosił ból fizyczny lub psychiczny | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 54. będziesz przeżywał konflikty wywołujące negatywne emocje | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 55. będziesz miał poczucie zagrożenia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 56. będą występowały duże przeszkody w realizacji planów | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 57. nie będziesz wiedział, co masz zrobić | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Według Twojej opinii, jak często w przyszłości (po opuszczeniu zakładu karnego): | | | | | |
| 58. będziesz miał poczucie sukcesu w życiu osobistym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 59. będziesz miał poczucie sukcesu w życiu rodzinnym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 60. będziesz miał poczucie sukcesu w życiu zawodowym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 61. będziesz miał poczucie sukcesu w życiu towarzyskim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Według Twojej opinii, jak często w przyszłości (po opuszczeniu zakładu karnego): | | | | | |
| 62. będziesz miał porażki w życiu osobistym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 63. będziesz miał porażki w życiu rodzinnym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 64. będziesz miał porażki w życiu zawodowym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 65. będziesz miał porażki w życiu towarzyskim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Według Twojej opinii, jak często w przyszłości (po opuszczeniu zakładu karnego) inni ludzie będą mówić Ci, że: | | | | | |
| 66. potrafisz korzystnie zaspokajać różne potrzeby | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 67. potrafisz dobrze wykonywać różne zadania | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 68. potrafisz z godnością znosić ból fizyczny lub psychiczny | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 69. potrafisz rozwiązywać konflikty wywołujące negatywne emocje | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 70. potrafisz dobrze radzić sobie z doświadczanymi lękami | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 71. potrafisz pokonywać duże przeszkody w realizacji planów | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 72. potrafisz odnosić sukcesy w życiu osobistym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 73. potrafisz odnosić sukcesy w życiu rodzinnym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 74. potrafisz odnosić sukcesy w życiu zawodowym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 75. potrafisz odnosić sukcesy w życiu towarzyskim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

W kolejnych częściach rozdziału zostaną zaprezentowane treści, które zaprezentują zaganiaania dotyczące etapów konstruowania kwestionariusza, sposobu obliczania wyników surowych, norm opracowanych dla osób odbywających sankcje izolacyjne oraz sposobu interpretacji wyników uzyskanych w metodzie.

3. Etapy konstrukcji narzędzia

Kwestionariusz Czynników Wzmacniających Poczucie Własnej Skuteczności Więźnia przygotowano w oparciu o wyniki badań uzyskane w grupie 721 więźniów, które zostały przeprowadzone w ramach realizacji projektu innowacyjnego „Model kompleksowego systemu współpracy z przedsiębiorcami dla wsparcia wchodzenia na rynek pracy młodych więźniów w województwie lubelskim”.

Narzędzie diagnostyczne przygotowano w następujących krokach:

1. Przeprowadzenie analizy rzetelności dla wymiarów wyodrębnionych w metodzie.
2. Dokonanie analizy czynnikowej na pozycjach kwestionariusza wskazujących na źródła odczuwania własnej skuteczności w minionej, aktualnej i przyszłej perspektywie czasowej.
3. Przeprowadzenie analizy czynnikowej na wyodrębnionych wymiarach źródeł samoskuteczności więźniów.
4. Pomiar trafności: policzenie korelacji pomiędzy 12 wymiarami wyodrębnionymi w metodzie a wybranymi zmiennymi socjo-demograficznymi wskazującymi na zróżnicowany potencjał readaptacyjny więźniów.
5. Pomiar trafności: przeprowadzenie jednoczynnikowej analizy wariancji w celu porównania poziomu 12 czynników wyodrębnionych w metodzie u więźniów różniących się w wybranych aspektach potencjału readaptacyjnego.

Ad 1. Przeprowadzenie analizy rzetelności dla wymiarów wyodrębnionych w metodzie.

Na podstawie przeprowadzonych analiz statystycznych można wskazać następujące wskaźniki rzetelności mierzone za pomocą alfy Cronbacha dla wyodrębnionych 12 czynników kształtujących poczucie własnej skuteczności u osób pozbawionych wolności:

- Nasilenie minionych sytuacji trudnych (7 pozycji testowych) – 0,87;
- Natężenie minionych sukcesów (4 pozycje testowe) – 0,76;
- Poziom minionych porażek (4 pozycje testowe) – 0,78;
- Nasilenie minionych perswazji ze strony innych (10 pozycji testowych) – 0,88;
- Poziom aktualnych sytuacji trudnych (7 pozycji testowych) – 0,82;
- Odczuwanie aktualnych sukcesów (4 pozycje testowe) – 0,85;
- Natężenie aktualnych porażek (4 pozycje testowe) – 0,86;
- Doświadczanie aktualnych perswazji ze strony innych (10 pozycji testowych) – 0,93;
- Nasilenie przewidywanych w przyszłości sytuacji trudnych (7 pozycji testowych) – 0,88;
- Odczuwanie przewidywanych w przyszłości sukcesów (4 pozycje testowe) – 0,88;

- Poziom przewidywanych w przyszłości porażek (4 pozycje testowe) – 0,90;
- Natężenie przewidywanych w przyszłości perswazji ze strony innych (10 pozycji testowych) – 0,93.

Przedstawione powyżej wartości alfy Cronbacha dla czynników konstytuujących poczucie własnej skuteczności u osób odbywających sankcje izolacyjne wskazują, że opisywane narzędzie diagnostyczne cechuje się wysoką rzetelnością. Najniższa wartość współczynnika rzetelności wynosi 0,76 (dla skali nasilenie minionych sukcesów), natomiast najwyższą wartością alfy Cronbacha (0,93) cechują się dwie skale – nasilenie aktualnych perswazji ze strony innych oraz nasilenie przewidywanych w przyszłości perswazji ze strony innych.

Ad 2. Dokonanie analizy czynnikowej na pozycjach kwestionariusza wskazujących na źródła poczucia własnej skuteczności w minionej, aktualnej i przyszłej perspektywie czasowej.

W tabeli 1 zaprezentowano ładunki czynnikowe dla czterech wymiarów konstytuujących poczucie własnej skuteczności więźniów zanim trafili do zakładu karnego (w minionej perspektywie czasowej). Tabela 2 ukazuje ładunki czynnikowe dla czterech kategorii źródeł samoskuteczności osadzonych w aktualnej perspektywie czasowej (w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności). Zaś tabela 3 ukazuje ładunki czynnikowe dla czterech wymiarów kształtujących poczucie własnej skuteczności skazanych w przyszłej perspektywie czasowej (po opuszczeniu zakładu karnego).

Przeprowadzona analiza czynnikowa potwierdziła istnienie w minionej perspektywie czasowej (zanim osoba trafiła do więzienia) czterech czynników warunkujących poczucie własnej skuteczności u osób odbywających sankcje izolacyjne:

- Czynniki pierwszy: nasilenie minionych perswazji ze strony innych (zanim osoba została osadzona w zakładzie karnym). Opisywany wymiar jest najsilniej wysycony takimi źródłami poczucia własnej skuteczności, jak przekonywanie ze strony innych, że osoba potrafi: 1) pokonywać duże przeszkody w realizacji planów, 2) radzić sobie z doświadczanymi lękami, 3) rozwiązywać konflikty wywołujące negatywne emocje.
- Czynniki drugi: natężenie przeszłych sytuacji trudnych (przed odbywaniem kary pozbawienia wolności). Z drugim wymiarem najmocniej łączy się doświadczanie sytuacji trudnych w postaci: poczucia zagrożenia, przeżywania konfliktów wywołujących negatywne emocje, znoszenia bólu fizycznego i/lub psychicznego.
- Czynniki trzeci: poziom minionych sukcesów (zanim badany trafił do więzienia). Analizowany wymiar jest najmocniej wysycony odczuwaniem osobistych sukcesów.
- Czynniki czwarty: odczuwanie minionych porażek (zanim skazany zaczął odbywać sankcje izolacyjne). Z opisywanym czynnikiem najsilniej koreluje poziom odczuwanych porażek w życiu osobistym.

Przy czym pierwszy czynnik stanowi 21,8% wyjaśnionej wariancji, czynnik drugi – 17,4%, czynnik trzeci – 4,4%, a czynnik czwarty – 4,0%. Przedstawione wyniki stanowią

Tabela 1

Wyniki analizy czynnikowej na pozycjach kwestionariusza wskazujących na źródła poczucia własnej skuteczności u osób odbywających sankcje izolacyjne (N = 721) w minionej perspektywie czasowej (zanim osoba została osadzona w zakładzie karnym)

| Pozycje kwestionariusza | Czynnik | | | |
|---|---------|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Jak często w przeszłości (zanim trafiłeś do zakładu karnego) inni ludzie mówili Ci, że potrafisz: | | | | |
| pokonywać duże przeszkody w realizacji planów | 0,779 | | | |
| radzić sobie z doświadczanymi lękami | 0,770 | | | |
| rozwiązywać konflikty wywołujące negatywne emocje | 0,692 | | | |
| odnosić sukcesy w życiu osobistym | 0,645 | | | |
| z godnością znosić ból fizyczny lub psychiczny (np. poniżenie, zawstydzenie, krzywda) | 0,615 | | | |
| odnosić sukcesy w życiu rodzinnym | 0,610 | | | |
| odnosić sukcesy w życiu zawodowym | 0,570 | | | |
| odnosić sukcesy w życiu towarzyskim | 0,546 | | | |
| korzystnie zaspokajać różne potrzeby | 0,527 | | | |
| dobrze wykonywać różne zadania | 0,474 | | | |
| Jak często w przeszłości (zanim trafiłeś do zakładu karnego) doświadczałeś sytuacji, w których: | | | | |
| miałeś poczucie zagrożenia | | 0,870 | | |
| przeżywałeś konflikty wywołujące negatywne emocje | | 0,775 | | |
| znosiłeś ból fizyczny lub psychiczny (np. poniżenie, zawstydzenie, krzywda) | | 0,750 | | |
| wykonywałeś zadania przekraczające możliwości fizyczne lub psychiczne | | 0,656 | | |
| występowały duże przeszkody w realizacji planów | | 0,640 | | |
| nie wiedziałeś, co masz zrobić | | 0,607 | | |
| nie miałeś zaspokojonych podstawowych potrzeb (np. głód, brak snu, brak opieki, brak domu, brak miłości itp.) | | 0,524 | | |
| Jak często w przeszłości (zanim trafiłeś do zakładu karnego) miałeś poczucie sukcesu w życiu: | | | | |
| osobistym | | | 0,753 | |
| towarzyskim | | | 0,689 | |
| rodzinnym | | | 0,667 | |
| zawodowym | | | 0,562 | |
| Jak często w przeszłości (zanim trafiłeś do zakładu karnego) miałeś poczucie porażki w życiu: | | | | |
| osobistym | | | | 0,762 |
| towarzyskim | | | | 0,681 |
| rodzinnym | | | | 0,654 |
| zawodowym | | | | 0,613 |

Metoda wyodrębniania czynników – Największej wiarygodności. Metoda rotacji – Promax z normalizacją Kaisera.

Tabela 2

Wyniki analizy czynnikowej na pozycjach kwestionariusza wskazujących na źródła poczucia własnej skuteczności u osób odbywających sankcje izolacyjne (N = 721) w aktualnej perspektywie czasowej (w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności)

| Pozycje kwestionariusza | Czynnik | | | |
|---|---------|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Jak często obecnie inni ludzie mówią Ci, że potrafisz: | | | | |
| pokonywać duże przeszkody w realizacji planów | 0,817 | | | |
| rozwiązywać konflikty wywołujące negatywne emocje | 0,806 | | | |
| odnosić sukcesy w życiu osobistym | 0,788 | | | |
| radzić sobie z doświadczanymi lękami | 0,781 | | | |
| odnosić sukcesy w życiu towarzyskim | 0,739 | | | |
| odnosić sukcesy w życiu rodzinnym | 0,737 | | | |
| z godnością znosić ból fizyczny lub psychiczny | 0,704 | | | |
| odnosić sukcesy w życiu zawodowym | 0,697 | | | |
| dobrze wykonywać różne zadania | 0,683 | | | |
| korzystnie zaspokajać różne potrzeby | 0,672 | | | |
| Jak często obecnie (w trakcie pobytu w zakładzie karnym) doświadczasz sytuacji, w których: | | | | |
| przeżywasz konflikty wywołujące negatywne emocje | | 0,803 | | |
| znosisz ból fizyczny lub psychiczny (np. poniżenie, zawstydzenie, krzywda) | | 0,718 | | |
| masz poczucie zagrożenia | | 0,688 | | |
| nie wiesz, co masz zrobić | | 0,592 | | |
| wykonujesz zadania przekraczające możliwości fizyczne lub psychiczne | | 0,565 | | |
| występują duże przeszkody w realizacji planów | | 0,525 | | |
| nie masz zaspokojonych podstawowych potrzeb (np. głód, brak snu, brak opieki, brak domu, brak miłości itp.) | | 0,435 | | |
| Jak często obecnie (w trakcie pobytu w zakładzie karnym) doświadczasz sytuacji, w których masz poczucie porażki w życiu: | | | | |
| osobistym | | | 0,803 | |
| zawodowym | | | 0,793 | |
| rodzinnym | | | 0,760 | |
| towarzyskim | | | 0,712 | |
| Jak często obecnie (w trakcie pobytu w zakładzie karnym) doświadczasz sytuacji, w których masz poczucie sukcesu w życiu: | | | | |
| osobistym | | | | 0,830 |
| rodzinnym | | | | 0,826 |
| towarzyskim | | | | 0,680 |
| zawodowym | | | | 0,636 |

Metoda wyodrębniania czynników – Największej wiarygodności. Metoda rotacji – Promax z normalizacją Kaisera.

Tabela 3

Wyniki analizy czynnikowej na pozycjach kwestionariusza wskazujących na źródła poczucia własnej skuteczności u osób odbywających sankcje izolacyjne (N = 721) w przyszłej perspektywie czasowej (po zakończeniu odbywania kary pozbawienia wolności)

| Pozycje kwestionariusza | Czynnik | | | |
|--|---------|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Według Twojej opinii, jak często w przyszłości (po opuszczeniu zakładu karnego) inni ludzie będą mówić Ci, że potrafisz: | | | | |
| odnosić sukcesy w życiu osobistym | 0,911 | | | |
| pokonywać duże przeszkody w realizacji planów | 0,839 | | | |
| odnosić sukcesy w życiu rodzinnym | 0,827 | | | |
| dobrze wykonywać różne zadania | 0,784 | | | |
| odnosić sukcesy w życiu zawodowym | 0,782 | | | |
| korzystnie zaspokajając różne potrzeby | 0,720 | | | |
| odnosić sukcesy w życiu towarzyskim | 0,708 | | | |
| radzić sobie z doświadczanymi lękami | 0,689 | | | |
| rozwiązywać konflikty wywołujące negatywne emocje | 0,658 | | | |
| z godnością znosić ból fizyczny lub psychiczny (np. poniżenie, zawstydzenie, krzywda) | 0,554 | | | |
| Według Twojej opinii, jak często w przyszłości (po opuszczeniu zakładu karnego) będziesz doświadczał sytuacji, w których: | | | | |
| będziesz znosił ból fizyczny lub psychiczny (np. poniżenie, zawstydzenie, krzywda) | | 0,807 | | |
| będziesz miał poczucie zagrożenia | | 0,747 | | |
| będziesz przeżywał konflikty wywołujące negatywne emocje | | 0,736 | | |
| będziesz wykonywał zadania przekraczające możliwości fizyczne lub psychiczne | | 0,733 | | |
| napotkasz na duże przeszkody w realizacji planów | | 0,655 | | |
| nie będziesz wiedział, co masz zrobić | | 0,626 | | |
| nie będziesz miał zaspokojonych podstawowych potrzeb (np. głód, brak snu, brak opieki, brak domu, brak miłości itp.) | | 0,576 | | |
| Według Twojej opinii, jak często w przyszłości (po opuszczeniu zakładu karnego) będziesz doświadczał porażki w życiu: | | | | |
| osobistym | | | 0,871 | |
| zawodowym | | | 0,829 | |
| rodzinnym | | | 0,826 | |
| towarzyskim | | | 0,743 | |
| Według Twojej opinii, jak często w przyszłości (po opuszczeniu zakładu karnego) będziesz doświadczał porażki w życiu: | | | | |
| rodzinnym | | | | 0,840 |
| osobistym | | | | 0,834 |
| zawodowym | | | | 0,763 |
| towarzyskim | | | | 0,693 |

Metoda wyodrębniania czynników – Największej wiarygodności. Metoda rotacji – Promax z normalizacją Kaisera.

podstawę do stwierdzenia, że do silnych czynników w zakresie kształtowania poczucia własnej skuteczności w minionej perspektywie czasowej (zanim osoba trafiła do zakładu karnego) należy zaliczyć poziom perswazji ze strony innych osób oraz nasilenie sytuacji trudnych, natomiast słabsze czynniki w wyżej wymienionym aspekcie to poziom minionych sukcesów i nasilenie przeszłych porażek.

Wymiary konstytuujące poczucie własnej skuteczności w aktualnej perspektywie czasowej (w trakcie odbywania kary izolacyjnej) tworzą cztery czynniki:

- Czynniki pierwszy – aktualne perswazje ze strony innych – stanowi 28,9% wyjaśnionej wariancji. Najsilniej wysycają go pozycje testowe dotyczące przekonywania ze strony innych, że badany potrafi: 1) pokonywać duże przeszkody w realizacji planów, 2) rozwiązywać konflikty wywołujące negatywne emocje, 3) odnosić sukcesy w życiu osobistym, 4) radzić sobie z doświadczanymi lękami, 5) odnosić sukcesy w życiu towarzyskim, 6) odnosić sukcesy w życiu rodzinnym, 7) z godnością znosić ból fizyczny lub psychiczny.

- Czynniki drugi – doświadczanie aktualnych sytuacji trudnych – stanowi 16,3% wyjaśnionej wariancji. Najmocniej z tym wymiarem źródeł konstytuujących poczucie własnej skuteczności korelują dwie pozycje kwestionariusza, które odnoszą się do: 1) przeżywania konfliktów wywołujących negatywne emocje, 2) znoszenia bólu fizycznego lub psychicznego.

- Czynniki trzeci – doświadczanie aktualnych porażek – wyjaśnia 5,3% wariancji. Analizowany wymiar jest mocno skorelowany z pozycjami kwestionariusza odnoszącymi się do porażek w życiu: 1) osobistym, 2) zawodowym, 3) rodzinnym, 4) towarzyskim.

- Czynniki czwarty – odczuwanie terażniejszych sukcesów – wyjaśnia 4,1% wariancji. Z opisywanym wymiarem najsilniej korelują pozycje kwestionariusza dotyczące sukcesów w życiu: 1) osobistym, 2) rodzinnym.

Na podstawie danych odnoszących się do wariancji wyjaśnionej przez opisane powyżej czynniki można sformułować konkluzję, że do silnych czynników w obszarze kształtowania poczucia własnej skuteczności w aktualnej perspektywie czasowej (w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności) należy zaliczyć poziom perswazji ze strony innych osób oraz nasilenie sytuacji trudnych, natomiast słabsze czynniki w wyżej wymienionym aspekcie to poziom aktualnych porażek i nasilenie terażniejszych sukcesów.

Wyniki przeprowadzonej analizy statystycznej wskazują na istnienie czterech czynników generujących poczucie własnej skuteczności osadzonych w przyszłej perspektywie czasowej (po opuszczeniu zakładu karnego). Poniżej zostanie zaprezentowana ich krótka charakterystyka.

- Pierwszy czynnik – przyszłe perswazje ze strony innych – wyjaśnia 28,9% wariancji. Z wymiarem tym silnie korelują przewidywane komunikaty ze strony innych, że osoba badana po upuszczeniu zakładu karnego będzie potrafiła: 1) odnosić sukcesy w życiu osobistym, 2) pokonywać duże przeszkody w realizacji planów, 3) odnosić

sukcesy w życiu rodzinnym, 4) dobrze wykonywać różne zadania, 5) odnosić sukcesy w życiu zawodowym, 6) korzystnie zaspokajać różne potrzeby, 7) odnosić sukcesy w życiu towarzyskim.

- Drugi czynnik – przewidywanie przyszłych sytuacji trudnych – wyjaśnia 20,4% wariacji. Z opisywanym czynnikiem silnie korelują pozycje kwestionariusza, które dotyczą przewidywania takich sytuacji trudnych, jak: 1) znoszenie bólu fizycznego lub psychicznego, 2) poczucie zagrożenia, 3) przeżywanie konfliktów wywołujących negatywne emocje, 4) wykonywanie zadań przekraczających możliwości fizyczne lub psychiczne.

- Trzeci czynnik – przewidywanie przyszłych sukcesów – stanowi 5,4% wyjaśnionej wariacji. Z analizowaną kategorią źródeł poczucia własnej skuteczności silnie łączą się pozycje testowe odnoszące się do sukcesów w wymiarze: 1) osobistym, 2) zawodowym, 3) rodzinnym, 4) towarzyskim.

- Czwarty czynnik – przewidywanie przyszłych porażek – stanowi 4,9% wyjaśnionej wariacji. Czynnik ten jest silnie wysycony przez trzy kategorie porażek: 1) rodzinne, 2) osobiste, 3) zawodowe.

Informacje na temat wyjaśnionej wariacji stanowią podstawę do stwierdzenia, że do mocnych czynników w obszarze kształtowania poczucia własnej skuteczności w przyszłej perspektywie czasowej (po opuszczeniu zakładu karnego) należy zaliczyć poziom perswazji ze strony innych osób oraz nasilenie sytuacji trudnych, natomiast słabsze czynniki w wyżej wymienionym aspekcie to poziom przewidywanych porażek i nasilenie przyszłych sukcesów.

Ad 3. Przeprowadzenie analizy czynnikowej na wyodrębnionych wymiarach źródeł samoskuteczności więźniów.

W tabeli 4 zaprezentowano ładunki czynnikowe dwóch meta-wymiarów źródeł poczucia własnej skuteczności u osób odbywających sankcje izolacyjne. Analizie statystycznej poddano 12 czynników wskazujących na uwarunkowania doświadczanej samoskuteczności skazanych w trzech perspektywach czasowych (przed odbywaniem kary izolacyjnej, w trakcie pobytu w zakładzie karnym, po zakończeniu odbywania kary pozbawienia wolności).

Przeprowadzona analiza statystyczna wskazuje, że wyodrębnione czynniki (12) wskazujące na źródła poczucia własnej skuteczności w minionej, aktualnej i przyszłej perspektywie czasowej tworzą 2 meta-czynniki. Pierwszy z nich jest konstytuowany przez wymiary o charakterze wzmacniającym doświadczanie samoskuteczności, czyli poziom odczuwanych sukcesów i perswazji ze strony innych. Pierwszy meta-czynnik stanowi 24% wyjaśnionej wariacji. Najmocniej korelują z nim takie wymiary generujące odczuwanie własnej skuteczności, jak: 1) nasilenie perswazji w przeszłości, 2) poziom odczuwanych perswazji w aktualnej perspektywie czasowej, 3) natężenie perswazji przewidywanych w przyszłości.

Tabela 4

Wyniki analizy czynnikowej na 12 czynnikach wskazujących na źródła poczucia własnej skuteczności u więźniów (N = 721) w trzech perspektywach czasowych (przed odbywaniem kary izolacyjnej, w trakcie pobytu w zakładzie karnym, po zakończeniu odbywania kary pozbawienia wolności)

| Czynniki wskazujące na źródła poczucia własnej skuteczności u więźniów | Czynnik | |
|--|---------|-------|
| | 1 | 2 |
| Czynnik: Nasilenie perswazji w przeszłości | 0,778 | |
| Czynnik: Nasilenie perswazji w teraźniejszości | 0,760 | |
| Czynnik: Nasilenie perswazji w przyszłości | 0,717 | |
| Czynnik: Nasilenie sukcesów w przyszłości | 0,656 | |
| Czynnik: Nasilenie sukcesów w teraźniejszości | 0,653 | |
| Czynnik: Nasilenie sukcesów w przeszłości | 0,552 | |
| Czynnik: Nasilenie sytuacji trudnych w teraźniejszości | | 0,775 |
| Czynnik: Nasilenie sytuacji trudnych w przyszłości | | 0,751 |
| Czynnik: Nasilenie sytuacji trudnych w przeszłości | | 0,719 |
| Czynnik: Nasilenie porażek w przeszłości | | 0,568 |
| Czynnik: Nasilenie porażek w teraźniejszości | | 0,545 |
| Czynnik: Nasilenie porażek w przyszłości | | 0,505 |

Metoda wyodrębniania czynników – Największej wiarygodności. Metoda rotacji – Varimax z normalizacją Kaisera.

Drugi meta-czynnik wyjaśnia 21,9% wariancji. Jest on tworzony przez czynniki osłabiające poczucie własnej skuteczności w grupie więźniów. Najsilniej z tym meta-czynnikiem łączą się takie wymiary źródeł doświadczania samoskuteczności, jak: 1) poziom odczuwanych sytuacji trudnych w teraźniejszości, 2) natężenie przewidywanych sytuacji trudnych w przyszłości, 3) nasilenie doświadczanych sytuacji trudnych w przeszłości.

Obydwa meta-wymiary wyjaśniają 45,9% źródeł poczucia własnej skuteczności w trzech perspektywach czasowych (przed odbywaniem kary izolacyjnej, w trakcie pobytu w zakładzie karnym, po zakończeniu odbywania kary pozbawienia wolności) u osób odbywających sankcje izolacyjne.

Ad 4. Pomiar trafności: policzenie korelacji pomiędzy 12 wymiarami wyodrębnionymi w metodzie a wybranymi zmiennymi socjo-demograficznymi wskazującymi na zróżnicowany potencjał readaptacyjny więźniów.

W analizie uwzględniono korelacje między 12 wymiarami źródeł poczucia własnej skuteczności osadzonych a takimi zmiennymi, jak (por. tabela 5.):

- ich wiek
- czas wykonywanej przez nich płatnej pracy przed osadzeniem w więzieniu (w miesiącach)

- okres sankcji izolacyjnej zawartej w ich wyroku (w miesiącach)
- czasu ich pobytu w więzieniu w trakcie odbywania ostatniej kary (w miesiącach)
- łączny czas ich pobytu w więzieniu niezależnie od liczby odbywanych sankcji izolacyjnych (w miesiącach)
- łączny czas ich pobytu w warunkach wolnościowych między kolejnymi odbywanymi przez nich karami pozbawienia wolności (w miesiącach).

Tabela 5

Wyniki analizy korelacyjnej między 12 czynnikami wskazującymi na źródła poczucia własnej skuteczności a zmiennymi socjo-demograficznymi wskazującymi na zróżnicowany potencjał re-adaptacyjny w grupie więźniów (N = 721)

| Czynniki wskazujące źródła poczucia własnej skuteczności | | Wiek | Czas pracy przed karą | Czas łączny pobytu w więzieniu | Czas na wolności | Czas kary w wyroku | Czas obecnego pobytu w więzieniu |
|--|----|--------|-----------------------|--------------------------------|------------------|--------------------|----------------------------------|
| Nasilenie sytuacji trudnych w przeszłości | KP | -0,077 | -0,102* | 0,051 | -0,017 | 0,006 | 0,084* |
| | I | 0,051 | 0,032 | 0,201 | 0,786 | 0,874 | 0,037 |
| Nasilenie sukcesów w przeszłości | KP | 0,038 | 0,054 | -0,129** | -0,020 | -0,147** | -0,114** |
| | I | 0,341 | 0,261 | 0,001 | 0,751 | 0,000 | 0,004 |
| Nasilenie porażek w przeszłości | KP | -0,046 | -0,066 | 0,000 | 0,015 | 0,043 | 0,032 |
| | I | 0,244 | 0,166 | 0,999 | 0,810 | 0,280 | 0,424 |
| Nasilenie perswazji w przeszłości | KP | 0,007 | -0,013 | -0,125** | -0,048 | -0,135** | -0,099* |
| | I | 0,854 | 0,779 | 0,002 | 0,450 | 0,001 | 0,013 |
| Nasilenie sytuacji trudnych w terażniejszości | KP | -0,066 | -0,017 | -0,031 | 0,063 | -0,027 | 0,006 |
| | I | 0,093 | 0,728 | 0,439 | 0,319 | 0,493 | 0,889 |
| Nasilenie sukcesów w terażniejszości | KP | 0,039 | 0,066 | -0,049 | 0,042 | -0,085* | -0,031 |
| | I | 0,319 | 0,165 | 0,224 | 0,509 | 0,033 | 0,432 |
| Nasilenie porażek w terażniejszości | KP | -0,069 | 0,014 | -0,046 | -0,040 | -0,061 | -0,051 |
| | I | 0,080 | 0,764 | 0,253 | 0,528 | 0,125 | 0,201 |
| Nasilenie perswazji w terażniejszości | KP | -0,034 | 0,016 | -0,102* | 0,014 | -0,095* | -0,055 |
| | I | 0,392 | 0,743 | 0,011 | 0,823 | 0,017 | 0,173 |
| Nasilenie sytuacji trudnych w przyszłości | KP | -0,060 | -0,024 | 0,018 | 0,013 | 0,024 | 0,054 |
| | I | 0,127 | 0,619 | 0,653 | 0,837 | 0,546 | 0,180 |
| Nasilenie sukcesów w przyszłości | KP | 0,001 | -0,034 | -0,093* | -0,010 | -0,004 | -0,029 |
| | I | 0,979 | 0,475 | 0,020 | 0,877 | 0,921 | 0,470 |
| Nasilenie porażek w przyszłości | KP | -0,056 | 0,020 | -0,042 | 0,011 | -0,103* | -0,023 |
| | I | 0,158 | 0,680 | 0,301 | 0,859 | 0,010 | 0,566 |
| Nasilenie perswazji w przyszłości | KP | 0,003 | -0,011 | -0,091* | 0,025 | 0,010 | -0,043 |
| | I | 0,940 | 0,820 | 0,023 | 0,690 | 0,796 | 0,285 |

KP – Korelacja Pearsona, I – Istotność (dwustronna)

Wyniki zawarte w tabeli przekonują, że wyodrębnione czynniki, które ukazują źródła poczucia własnej skuteczności skazanych są dobrymi wskaźnikami możliwości readaptacyjnych osób odbywających kary izolacyjne. Za przedstawionym powyżej wnioskiem przemawiają dwa rodzaje uzyskanych prawidłowości.

Pierwszy typ zależności odnosi się do korelacji dodatniej, która pokazuje następujące zależności między wyodrębnionymi wymiarami źródeł doświadczanej samoskuteczności a mechanizmami readaptacyjnymi w grupie więźniów: im wyższy poziom doświadczanych sytuacji trudnych w przeszłości, tym dłuższy czas ostatniego pobytu w zakładzie karnym ($r = 0,08$; $p < 0,037$).

Drugi typ prawidłowości dotyczy ujemnych zależności między wyodrębnionymi wymiarami źródeł poczucia własnej skuteczności skazanych a ich mechanizmami readaptacyjnymi:

- im większe nasilenie minionych sukcesów, tym krótszy łączny czas odbywanych sankcji izolacyjnych ($r = -0,13$; $p < 0,001$),
- im większe nasilenie minionych perswazji, tym krótszy czas wymierzonej w wyroku sankcji izolacyjnej ($r = -0,13$; $p < 0,001$),
- im większe nasilenie minionych perswazji, tym krótszy łączny czas odbywanych sankcji izolacyjnych ($r = -0,12$; $p < 0,002$),
- im większe nasilenie minionych sukcesów, tym krótszy okres czasu aktualnie odbywanej kary pozbawienia wolności ($r = -0,11$; $p < 0,004$),
- im wyższy poziom przewidywanych w przyszłości porażek, tym krótszy czas wymierzonej w wyroku sankcji izolacyjnej ($r = -0,10$; $p < 0,01$),
- im większe nasilenie aktualnych perswazji, tym krótszy łączny czas odbywanych sankcji izolacyjnych ($r = -0,10$; $p < 0,011$),
- im większe nasilenie minionych perswazji, tym krótszy okres czasu aktualnie odbywanej kary pozbawienia wolności ($r = -0,11$; $p < 0,013$),
- im większe nasilenie aktualnych perswazji, tym krótszy czas wymierzonej w wyroku sankcji izolacyjnej ($r = -0,095$; $p < 0,017$),
- im większe natężenie przewidywanych w przyszłości sukcesów, tym krótszy łączny czas odbywanych sankcji izolacyjnych ($r = -0,09$; $p < 0,02$),
- im wyższy poziom przewidywanych w przyszłości perswazji, tym krótszy łączny czas odbywanych sankcji izolacyjnych ($r = -0,09$; $p < 0,023$),
- im większy poziom minionych sytuacji trudnych, tym krótszy czas płatnej pracy przed osadzeniem w zakładzie karnym ($r = -0,10$; $p < 0,032$),
- im większe natężenie aktualnych sukcesów, tym krótszy czas wymierzonej w wyroku sankcji izolacyjnej ($r = -0,085$; $p < 0,033$).

Ad 5. Pomiar trafności: przeprowadzenie jednoczynnikowej analizy wariacji w celu porównania poziomu 12 czynników wyodrębnionych w metodzie u więźniów różniących się w wybranych aspektach potencjału readaptacyjnego.

W przeprowadzonej analizie statystycznej uwzględniono wyniki dotyczące 12 czynników zawierających źródła poczucia własnej skuteczności u więźniów różniących się pod względem takich czynników readaptacyjnych, jak:

- aktywne poszukiwanie płatnej pracy przed osadzeniem w zakładzie karnym (por. tabela 6.)
- podejmowanie aktywności zawodowej w trakcie odbywania kary (por. tabela 7).

Wyniki zaprezentowane w tabeli 6 stanowią podstawę do wniosku, że poziom czynników wskazujących na źródła poczucia własnej skuteczności w istotny sposób różni się u skazanych, którzy aktywnie poszukiwali pracy lub też byli bierni w tym względzie przed osadzeniem w zakładzie karnym. Na 12 czynników wyodrębnionych w metodzie w przypadku 8 z nich zaznaczają się istotne różnice u osób zmotywowanych i niezmotywowanych do poszukiwania pracy zanim jeszcze trafiły do więzienia.

U osób zmotywowanych do poszukiwania pracy w warunkach wolnościowych na istotnie wyższym poziomie kształtują się takie czynniki wskazujące na źródła samo-skuteczności, jak:

- nasilenie minionych (przed osadzeniem w zakładzie karnym) sukcesów ($p < 0,000$),
- nasilenie aktualnych (w trakcie odbywania kary) sukcesów ($p < 0,000$),
- nasilenie minionych (przed osadzeniem w zakładzie karnym) perswazji ($p < 0,001$),
- nasilenie przewidywanych w przyszłości (po opuszczeniu więzienia) sukcesów ($p < 0,003$),
- nasilenie przewidywanych w przyszłości (po opuszczeniu więzienia) perswazji ze strony innych ($p < 0,031$),
- nasilenie aktualnych (w trakcie odbywania kary) perswazji ze strony innych osób ($p < 0,047$).

U osób biernych w obszarze poszukiwania pracy w warunkach wolnościowych na istotnie wyższym poziomie kształtują się takie czynniki wskazujące na źródła samo-skuteczności, jak:

- poziom minionych (przed osadzeniem w więzieniu) porażek ($p < 0,022$),
- nasilenie minionych (przed osadzeniem w więzieniu) sytuacji trudnych ($p < 0,034$).

Uzyskane rezultaty (tabela 7) uzasadniają konkluzję, że poziom czynników wskazujących na źródła poczucia własnej skuteczności w istotny sposób różni się u skazanych, którzy podejmują pracę w trakcie odbywania kary w porównaniu do osadzonych, którzy nie podejmują tego typu aktywności. Istotne różnice między więźniami

Tabela 6

Wyniki analizy wariancji dotyczące porównań wyników w 12 czynnikach wskazujących na źródła poczucia własnej skuteczności u więźniów poszukujących aktywnie pracy i nie poszukujących aktywnie pracy przed osadzeniem w zakładzie karnym (N = 639)

| Czynniki zawierające źródła poczucia własnej skuteczności w grupie więźniów | Aktywne poszukiwanie pracy przed osadzeniem | N | M | s | F | p |
|---|---|-----|---------|---------|--------|-------|
| Nasilenie sytuacji trudnych w przeszłości | Tak | 548 | 16,3467 | 5,60819 | 1,328 | 0,250 |
| | Nie | 91 | 17,0769 | 5,53219 | | |
| | Ogółem | 639 | 16,4507 | 5,59895 | | |
| Nasilenie sukcesów w przeszłości | Tak | 548 | 13,0000 | 3,10805 | 34,534 | 0,000 |
| | Nie | 91 | 10,9121 | 3,31880 | | |
| | Ogółem | 639 | 12,7027 | 3,22011 | | |
| Nasilenie porażek w przeszłości | Tak | 548 | 9,4781 | 3,16711 | 5,256 | 0,022 |
| | Nie | 91 | 10,3187 | 3,64502 | | |
| | Ogółem | 639 | 9,5978 | 3,24970 | | |
| Nasilenie perswazji w przeszłości | Tak | 548 | 30,3066 | 7,51312 | 10,435 | 0,001 |
| | Nie | 91 | 27,5275 | 8,10808 | | |
| | Ogółem | 639 | 29,9108 | 7,65600 | | |
| Nasilenie sytuacji trudnych w terażniejszości | Tak | 548 | 15,8540 | 5,41113 | 0,628 | 0,429 |
| | Nie | 91 | 15,3736 | 5,01475 | | |
| | Ogółem | 639 | 15,7856 | 5,35534 | | |
| Nasilenie sukcesów w terażniejszości | Tak | 548 | 11,1387 | 3,80163 | 16,326 | 0,000 |
| | Nie | 91 | 9,4176 | 3,51841 | | |
| | Ogółem | 639 | 10,8936 | 3,80784 | | |
| Nasilenie porażek w terażniejszości | Tak | 548 | 9,4690 | 3,70593 | 1,411 | 0,235 |
| | Nie | 91 | 9,9780 | 4,24258 | | |
| | Ogółem | 639 | 9,5415 | 3,78759 | | |
| Nasilenie perswazji w terażniejszości | Tak | 548 | 27,1588 | 8,95154 | 3,948 | ,047 |
| | Nie | 91 | 25,1648 | 8,31901 | | |
| | Ogółem | 639 | 26,8748 | 8,88537 | | |
| Nasilenie sytuacji trudnych w przyszłości | Tak | 548 | 15,1150 | 5,28835 | 4,519 | 0,034 |
| | Nie | 91 | 16,3956 | 5,52143 | | |
| | Ogółem | 639 | 15,2973 | 5,33656 | | |
| Nasilenie sukcesów w przyszłości | Tak | 548 | 14,1551 | 3,45189 | 8,977 | 0,003 |
| | Nie | 91 | 12,9560 | 4,00531 | | |
| | Ogółem | 639 | 13,9844 | 3,55738 | | |
| Nasilenie porażek w przyszłości | Tak | 548 | 8,3577 | 3,42533 | 0,835 | 0,361 |
| | Nie | 91 | 8,7143 | 3,58170 | | |
| | Ogółem | 639 | 8,4085 | 3,44741 | | |
| Nasilenie perswazji w przyszłości | Tak | 548 | 31,4635 | 8,38562 | 4,683 | 0,031 |
| | Nie | 91 | 29,4066 | 8,46428 | | |
| | Ogółem | 639 | 31,1706 | 8,42098 | | |

Tabela 7

Wyniki analizy wariancji dotyczące porównań wyników w 12 czynnikach wskazujących na źródła poczucia własnej skuteczności u więźniów pracujących i niepracujących podczas odbywania kary pozbawienia wolności (N = 639)

| Czynniki zawierające źródła poczucia własnej skuteczności w grupie więźniów | Podjęcie pracy w trakcie pobytu w więzieniu | N | M | s | F | p |
|---|---|-----|---------|---------|--------|-------|
| Nasilenie sytuacji trudnych w przeszłości | Tak | 254 | 15,4409 | 5,04157 | 12,428 | 0,000 |
| | Nie | 383 | 17,0209 | 5,84437 | | |
| | Ogółem | 637 | 16,3909 | 5,58801 | | |
| Nasilenie sukcesów w przeszłości | Tak | 254 | 13,1378 | 3,00209 | 8,587 | 0,004 |
| | Nie | 383 | 12,3760 | 3,34486 | | |
| | Ogółem | 637 | 12,6797 | 3,23179 | | |
| Nasilenie porażek w przeszłości | Tak | 254 | 9,2323 | 3,09487 | 4,741 | 0,030 |
| | Nie | 383 | 9,8042 | 3,34191 | | |
| | Ogółem | 637 | 9,5761 | 3,25527 | | |
| Nasilenie perswazji w przeszłości | Tak | 254 | 30,2520 | 7,18636 | 0,949 | 0,330 |
| | Nie | 383 | 29,6475 | 7,97040 | | |
| | Ogółem | 637 | 29,8885 | 7,66732 | | |
| Nasilenie sytuacji trudnych w terażniejszości | Tak | 254 | 14,8150 | 4,99735 | 13,124 | 0,000 |
| | Nie | 383 | 16,3681 | 5,48847 | | |
| | Ogółem | 637 | 15,7488 | 5,34852 | | |
| Nasilenie sukcesów w terażniejszości | Tak | 254 | 11,2638 | 3,82385 | 4,501 | 0,034 |
| | Nie | 383 | 10,6136 | 3,76287 | | |
| | Ogółem | 637 | 10,8728 | 3,79769 | | |
| Nasilenie porażek w terażniejszości | Tak | 254 | 8,8622 | 3,46534 | 13,052 | 0,000 |
| | Nie | 383 | 9,9582 | 3,92579 | | |
| | Ogółem | 637 | 9,5212 | 3,78448 | | |
| Nasilenie perswazji w terażniejszości | Tak | 254 | 27,2638 | 8,67355 | 0,868 | 0,352 |
| | Nie | 383 | 26,5953 | 8,99655 | | |
| | Ogółem | 637 | 26,8619 | 8,86835 | | |
| Nasilenie sytuacji trudnych w przyszłości | Tak | 254 | 14,5827 | 5,14600 | 7,932 | 0,005 |
| | Nie | 383 | 15,7963 | 5,44081 | | |
| | Ogółem | 637 | 15,3124 | 5,35425 | | |
| Nasilenie sukcesów w przyszłości | Tak | 254 | 14,1732 | 3,34119 | 1,864 | 0,173 |
| | Nie | 383 | 13,7781 | 3,72417 | | |
| | Ogółem | 637 | 13,9356 | 3,57893 | | |
| Nasilenie porażek w przyszłości | Tak | 254 | 7,9528 | 3,02782 | 8,242 | 0,004 |
| | Nie | 383 | 8,7520 | 3,68790 | | |
| | Ogółem | 637 | 8,4333 | 3,45965 | | |
| Nasilenie perswazji w przyszłości | Tak | 254 | 31,5157 | 8,44499 | 1,369 | 0,242 |
| | Nie | 383 | 30,7154 | 8,45747 | | |
| | Ogółem | 637 | 31,0345 | 8,45495 | | |

pracującymi i niepracującymi występują w zakresie 8 z 12 czynników, które zostały wyodrębnione w metodzie.

U skazanych pracujących w trakcie odbywania kary na istotnie wyższym poziomie kształtują się dwa czynniki wskazujące na źródła samoskuteczności:

- nasilenie minionych (zanim osoba trafiła do zakładu karnego) sukcesów ($p < 0,004$),
- poziom aktualnych (w trakcie odbywania kary) sukcesów ($p < 0,034$).

U więźniów niepracujących w trakcie odbywania sankcji izolacyjnych na istotnie wyższym poziomie kształtują się następujące czynniki wskazujące na źródła samoskuteczności:

- natężenie minionych (zanim osoba trafiła do zakładu karnego) sytuacji trudnych ($p < 0,000$),
- nasilenie aktualnych (w trakcie odbywania kary) sytuacji trudnych ($p < 0,000$),
- natężenie terażniejszych (w trakcie odbywania kary) porażek ($p < 0,000$),
- poziom minionych (zanim osoba trafiła do zakładu karnego) porażek ($p < 0,030$),
- natężenie przewidywanych w przyszłości (po opuszczeniu zakładu karnego) porażek ($0,004$),
- poziom przewidywanych w przyszłości (po opuszczeniu zakładu karnego) sytuacji trudnych ($0,005$).

4. Sposób obliczania wyników surowych

Wyniki surowe w Kwestionariuszu Czynników Wzmacniających Poczucie Własnej Skuteczności Więźnia są liczone oddzielenie dla każdego z 12 czynników scharakteryzowanych w poprzedniej części rozdziału. Z tego powodu należy obliczyć 12 wyników surowych. W każdym wyniku surowym trzeba uwzględnić punkty zaznaczone przez osobę badaną dla określonej odpowiedzi: 1 punkt za nigdy, 2 punkty – rzadko, 3 punkty – czasem, 4 punkty – często, 5 punktów – bardzo często. Wynik surowy stanowi sumę punktów uzyskanych przez badanego dla wszystkich odpowiedzi wchodzących w zakres każdego czynnika.

Poniżej zostanie przedstawiony sposób obliczania wyniku surowego dla każdego z wyodrębnionych w metodzie czynników.

Obliczanie wyniku surowego w czynniku 1 – Nasilenie sytuacji trudnych w przeszłości: suma odpowiedzi na pytania numer 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7.

Obliczanie wyniku surowego w czynniku 2 – Nasilenie sukcesów w przeszłości: suma odpowiedzi na pytania numer 8, 9, 10, 11.

Obliczanie wyniku surowego w czynniku 3 – Nasilenie porażek w przeszłości: suma odpowiedzi na pytania numer 12, 13, 14, 15.

Obliczanie wyniku surowego w czynniku 4 – Nasilenie perswazji w przeszłości: suma odpowiedzi na pytania numer 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25.

Obliczanie wyniku surowego w czynniku 5 – Nasilenie sytuacji trudnych w teraźniejszości: suma odpowiedzi na pytania numer 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32.

Obliczanie wyniku surowego w czynniku 6 – Nasilenie sukcesów w teraźniejszości: suma odpowiedzi na pytania numer 33, 34, 35, 36.

Obliczanie wyniku surowego w czynniku 7 – Nasilenie porażek w teraźniejszości: suma odpowiedzi na pytania numer 37, 38, 39, 40.

Obliczanie wyniku surowego w czynniku 8 – Nasilenie perswazji w teraźniejszości: suma odpowiedzi na pytania numer 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50.

Obliczanie wyniku surowego w czynniku 9 – Nasilenie sytuacji trudnych w przyszłości: suma odpowiedzi na pytania numer 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57.

Obliczanie wyniku surowego w czynniku 10 – Nasilenie sukcesów w przyszłości: suma odpowiedzi na pytania numer 58, 59, 60, 61.

Obliczanie wyniku surowego w czynniku 11 – Nasilenie porażek w przyszłości: suma odpowiedzi na pytania numer 62, 63, 64, 65.

Obliczanie wyniku surowego w czynniku 12 – Nasilenie perswazji w przyszłości: suma odpowiedzi na pytania numer 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75.

Wyniki surowe stanowią podstawę do obliczania rezultatów przeliczonych, czyli wyników typowych dla osób odbywających karę pozbawienia wolności. Sposób przeliczania wyników surowych na wyniki przeliczone (normy stenowe dla więźniów) zostanie ukazany w następnej części rozdziału.

5. Normy dla mężczyzn odbywających sankcje izolacyjne

Normy opracowane dla skal wyodrębnionych w Kwestionariuszu Czynników Wzmacniających Poczucie Własnej Skuteczności Więźnia opracowano na wynikach próby normalizacyjnej, która liczyła 721 mężczyzn odbywających karę pozbawienia wolności. W opisie tej grupy zostaną przedstawione takie zmienne, jak: wiek (tabela 8), wykształcenie (tabela 9), stan cywilny (tabela 10), liczba kar pozbawienia wolności (tabela 11), okres pobytu w więzieniu przed uczestnictwem w badaniu normalizacyjnym (tabela 12).

Tabela 8

Wiek mężczyzn stanowiących grupę normalizacyjną dla skal wyodrębnionych w Kwestionariuszu Czynników Wzmacniających Poczucie Własnej Skuteczności Więźnia (N = 721)

| N | Ważne Braki danych | 721 0 |
|--------------------|-----------------------|----------|
| M dla wieku | | 22,62 |
| s dla wieku | | 1,841 |
| Minimum dla wieku | | 18 |
| Maksimum dla wieku | | 29 |

Średnia wieku mężczyzn w grupie normalizacyjnej dla skal wyodrębnionych w opracowanym narzędziu wynosiła 22,6 lat. Najmłodszy badany miał 18 lat, zaś najstarszy – 29 lat.

Tabela 9

Wykształcenie mężczyzn stanowiących grupę normalizacyjną dla skal wyodrębnionych w Kwestionariuszu Czynników Wzmacniających Poczucie Własnej Skuteczności Więźnia (N = 721)

| Wykształcenie więźniów stanowiących grupę normalizacyjną | | N | % | % ważnych | % skumulowany |
|--|--------------------------|-----|------|-----------|---------------|
| Ważne | brak wykształcenia | 9 | 1,4 | 1,4 | 1,4 |
| | podstawowe lub gimnazjum | 412 | 63,9 | 64,2 | 65,6 |
| | zawodowe | 126 | 19,5 | 19,6 | 85,2 |
| | średnie | 86 | 13,3 | 13,4 | 98,6 |
| | wyższe zawodowe | 6 | 0,9 | 0,9 | 99,5 |
| | wyższe magisterskie | 3 | 0,5 | 0,5 | 100,0 |
| | Ogółem | 642 | 99,5 | 100,0 | |
| Braki danych | Systemowe braki danych | 79 | | | |
| Ogółem | | 721 | | | |

Grupa normalizacyjna charakteryzuje się niskim poziomem wykształcenia. Świadczy o tym fakt, że ponad połowa grupy posiada wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne – 64,2% (N = 412), a około 1/5 próby charakteryzuje się wykształceniem zawodowym – 19,6% (N = 126). Dodatkowo 1,4% respondentów (N = 9) nie ukończyło żadnej szkoły. Jedynie 14,8% próby normalizacyjnej odznacza się wykształceniem co najmniej średnim (średnie – 13,4%, wyższe zawodowe 0,9%, wyższe magisterskie – 0,5%).

Tabela 10

Stan cywilny mężczyzn stanowiących grupę normalizacyjną dla skal wyodrębnionych w Kwestionariuszu Czynników Wzmacniających Poczucie Własnej Skuteczności Więźnia (N = 721)

| Stan cywilny więźniów stanowiących grupę normalizacyjną | | N | % | % ważnych | % skumulowany |
|---|------------------------|-----|------|-----------|---------------|
| Ważne | w małżeństwie | 29 | 4,5 | 4,5 | 4,5 |
| | w separacji | 8 | 1,2 | 1,2 | 5,8 |
| | rozwidziony | 15 | 2,3 | 2,3 | 8,1 |
| | owdowiały | 1 | 0,2 | 0,2 | 8,3 |
| | kawaler | 589 | 91,3 | 91,7 | 100,0 |
| | Ogółem | 642 | 99,5 | 100,0 | |
| Braki danych | Systemowe braki danych | 79 | | | |
| Ogółem | | 721 | | | |

Prawie cała grupa normalizacyjna (91,7%) nigdy nie zawierała związku małżeńskiego. Jedynie 4,5% badanej próby posiada formalną małżonkę. Utrata małżeństwa jest natomiast charakterystyczna dla 3,7% badanych (rozwód – 2,3%; separacja – 1,2%; owdowienie – 0,2%).

Tabela 11

Liczba kar pozbawienia wolności odbywanych przez mężczyzn stanowiących grupę normalizacyjną dla skal wyodrębnionych w Kwestionariuszu Czynników Wzmacniających Poczucie Własnej Skuteczności Więźnia (N = 721)

| Liczba kar pozbawienia wolności u skazanych stanowiących grupę normalizacyjną | | N | % | % ważnych | % skumulowany |
|---|------------------------|-----|------|-----------|---------------|
| Ważne | pierwsza | 388 | 60,2 | 60,3 | 60,3 |
| | druga | 200 | 31,0 | 31,1 | 91,4 |
| | trzecia | 39 | 6,0 | 6,1 | 97,5 |
| | czwarta | 13 | 2,0 | 2,0 | 99,5 |
| | piąta i więcej | 3 | 0,5 | 0,5 | 100,0 |
| | Ogółem | 643 | 99,7 | 100,0 | |
| Braki danych | Systemowe braki danych | 78 | | | |
| Ogółem | | 721 | | | |

Ponad połowa mężczyzn stanowiących próbę normalizacyjną (60,3%) odbywa karę pozbawienia wolności pierwszy raz. Pozostała część tej grupy (39,7%) to recydywiści penitencjarni, w tym mężczyźni odbywający karę izolacyjną drugi raz – 31,1%, trzeci raz – 6,1%, czwarty raz – 2,0%, co najmniej piąty raz – 0,5%.

Tabela 12

Okres ostatniego pobytu w więzieniu (mierzony w miesiącach) przed uczestnictwem w badaniu mężczyzn stanowiących grupę normalizacyjną dla skal wyodrębnionych w Kwestionariuszu Czynników Wzmacniających Poczucie Własnej Skuteczności Więźnia (N = 721)

| N | Ważne | 721 |
|---|--------------|--------|
| | Braki danych | 19 |
| M dla okresu ostatniego pobytu w więzieniu do czasu badania normalizacyjnego | | 20,09 |
| s dla okresu ostatniego pobytu w więzieniu do czasu badania normalizacyjnego | | 18,09 |
| Minimum dla okresu ostatniego pobytu w więzieniu do czasu badania normalizacyjnego | | 1,00 |
| Maksimum dla okresu ostatniego pobytu w więzieniu do czasu badania normalizacyjnego | | 102,00 |

Średni okres ostatniego pobytu w więzieniu do czasu przeprowadzenia badania wynosi w grupie normalizacyjnej 20 miesięcy. Przy tym najdłuższy okres przebywania skazanego w zakładzie karnym do czasu badania wynosi 102 miesiące, a najkrótszy – 1 miesiąc.

W dalszej części paragrafu zostaną przedstawione normy dla wyników uzyskanych przez więźniów w 12 czynnikach wyodrębnionych w Kwestionariuszu Czynników Wzmacniających Poczucie Własnej Skuteczności Więźnia. Normy dla osób pozbawionych wolności zostały policzone na skali stenowej (10-punktowej).

| Normy dla czynnika 1 (Cz. 1): Nasilenie sytuacji trudnych w przeszłości/ przed pobytem w zakładzie karnym | |
|--|--------------|
| Wynik przeliczony Sten: | Wynik surowy |
| – | – |
| 2 | 7–8 |
| 3 | 9–10 |
| 4 | 11–12 |
| 5 | 13–15 |
| 6 | 16–18 |
| 7 | 19–21 |
| 8 | 22–24 |
| 9 | 25–29 |
| 10 | 30–35 |
| Interpretacja wyniku przeliczonego: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • 1–3 sten – wyniki niskie • 4–6 sten – wyniki przeciętne • 7–10 sten – wyniki wysokie | |

| Normy dla czynnika 2 (Cz. 2): Nasilenie sukcesów w przeszłości/ przed pobytem w zakładzie karnym | |
|--|--------------|
| Wynik przeliczony Sten: | Wynik surowy |
| 1 | 4–5 |
| 2 | 6–7 |
| 3 | 8 |
| 4 | 9–11 |
| 5 | 12 |
| 6 | 13 |
| 7 | 14–15 |
| 8 | 16 |
| 9 | 17–18 |
| 10 | 19–20 |
| Interpretacja wyniku przeliczonego: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • 1–3 sten – wyniki niskie • 4–6 sten – wyniki przeciętne • 7–10 sten – wyniki wysokie | |

| Normy dla czynnika 3 (Cz. 3): Nasilenie porażek w przeszłości/ przed pobytem w zakładzie karnym | |
|--|--------------|
| Wynik przeliczony Sten: | Wynik surowy |
| – | – |
| – | – |
| 3 | 4–5 |
| 4 | 6–7 |
| 5 | 8 |
| 6 | 9–10 |
| 7 | 11 |
| 8 | 12–14 |
| 9 | 15–16 |
| 10 | 17–20 |
| Interpretacja wyniku przeliczonego: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • 1–3 sten – wyniki niskie • 4–6 sten – wyniki przeciętne • 7–10 sten – wyniki wysokie | |

| Normy dla czynnika 4 (Cz. 4): Nasilenie perswazyj w przeszłości/ przed pobytem w zakładzie karnym | |
|--|--------------|
| Wynik przeliczony Sten: | Wynik surowy |
| 1 | 10–12 |
| 2 | 13–17 |
| 3 | 18–21 |
| 4 | 22–26 |
| 5 | 27–29 |
| 6 | 30–33 |
| 7 | 34–36 |
| 8 | 37–40 |
| 9 | 41–44 |
| 10 | 45–50 |
| Interpretacja wyniku przeliczonego: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • 1–3 sten – wyniki niskie • 4–6 sten – wyniki przeciętne • 7–10 sten – wyniki wysokie | |

| Normy dla czynnika 5 (Cz. 5): Nasilenie sytuacji trudnych w terażniejszości/ w trakcie pobytu w zakładzie karnym | |
|--|--------------|
| Wynik przeliczony Sten: | Wynik surowy |
| – | – |
| – | – |
| 3 | 7–9 |
| 4 | 10–12 |
| 5 | 13–15 |
| 6 | 16–18 |
| 7 | 19–20 |
| 8 | 21–23 |
| 9 | 24–27 |
| 10 | 28–35 |

Interpretacja wyniku przeliczonego:

- 1–3 sten – wyniki niskie
- 4–6 sten – wyniki przeciętne
- 7–10 sten – wyniki wysokie

| Normy dla czynnika 6 (Cz. 6): Nasilenie sukcesów w terażniejszości/ w trakcie pobytu w zakładzie karnym | |
|---|--------------|
| Wynik przeliczony Sten: | Wynik surowy |
| – | – |
| – | – |
| 3 | 4–6 |
| 4 | 7–8 |
| 5 | 9–10 |
| 6 | 11–12 |
| 7 | 13–14 |
| 8 | 15 |
| 9 | 16–18 |
| 10 | 19–20 |

Interpretacja wyniku przeliczonego:

- 1–3 sten – wyniki niskie
- 4–6 sten – wyniki przeciętne
- 7–10 sten – wyniki wysokie

| Normy dla czynnika 7 (Cz. 7): Nasilenie porażek w terażniejszości/ w trakcie pobytu w zakładzie karnym | |
|--|--------------|
| Wynik przeliczony Sten: | Wynik surowy |
| – | – |
| – | – |
| 3 | 4 |
| 4 | 5–7 |
| 5 | 8 |
| 6 | 9–11 |
| 7 | 12 |
| 8 | 13–15 |
| 9 | 16–18 |
| 10 | 19–20 |

Interpretacja wyniku przeliczonego:

- 1–3 sten – wyniki niskie
- 4–6 sten – wyniki przeciętne
- 7–10 sten – wyniki wysokie

| Normy dla czynnika 8 (Cz. 8): Nasilenie perswazji w terażniejszości/ w trakcie pobytu w zakładzie karnym | |
|--|--------------|
| Wynik przeliczony Sten: | Wynik surowy |
| – | – |
| 2 | 10 |
| 3 | 11–17 |
| 4 | 18–21 |
| 5 | 22–27 |
| 6 | 28–30 |
| 7 | 31–34 |
| 8 | 35–39 |
| 9 | 40–44 |
| 10 | 45–50 |

Interpretacja wyniku przeliczonego:

- 1–3 sten – wyniki niskie
- 4–6 sten – wyniki przeciętne
- 7–10 sten – wyniki wysokie

| Normy dla czynnika 9 (Cz. 9): Nasilenie sytuacji trudnych w przyszłości/ po opuszczeniu zakładu karnego | |
|--|--------------|
| Wynik przeliczony Sten: | Wynik surowy |
| – | – |
| – | – |
| 3 | 7–9 |
| 4 | 10–11 |
| 5 | 12–14 |
| 6 | 15–17 |
| 7 | 18–20 |
| 8 | 21–22 |
| 9 | 23–26 |
| 10 | 27–35 |

Interpretacja wyniku przeliczonego:

- 1–3 sten – wyniki niskie
- 4–6 sten – wyniki przeciętne
- 7–10 sten – wyniki wysokie

| Normy dla czynnika 10 (Cz. 10): Nasilenie sukcesów w przyszłości/ po opuszczeniu zakładu karnego | |
|---|--------------|
| Wynik przeliczony Sten: | Wynik surowy |
| 1 | 4 |
| 2 | 5–7 |
| 3 | 8–10 |
| 4 | 11 |
| 5 | 12–13 |
| 6 | 14–15 |
| 7 | 16 |
| 8 | 17–19 |
| – | – |
| 10 | 20 |

Interpretacja wyniku przeliczonego:

- 1–3 sten – wyniki niskie
- 4–6 sten – wyniki przeciętne
- 7–10 sten – wyniki wysokie

| Normy dla czynnika 11 (Cz. 11): Nasilenie porażek w przyszłości/ po opuszczeniu zakładu karnego | |
|--|--------------|
| Wynik przeliczony Sten: | Wynik surowy |
| – | – |
| – | – |
| – | – |
| 4 | 4–6 |
| 5 | 7 |
| 6 | 8–9 |
| 7 | 10–11 |
| 8 | 12–13 |
| 9 | 14–16 |
| 10 | 17–20 |

Interpretacja wyniku przeliczonego:

- 1–3 sten – wyniki niskie
- 4–6 sten – wyniki przeciętne
- 7–10 sten – wyniki wysokie

| Normy dla czynnika 12 (Cz. 12): Nasilenie perswazji w przyszłości/ po opuszczeniu zakładu karnego | |
|--|--------------|
| Wynik przeliczony Sten: | Wynik surowy |
| – | – |
| 2 | 10–17 |
| 3 | 18–23 |
| 4 | 24–27 |
| 5 | 28–30 |
| 6 | 31–34 |
| 7 | 35–38 |
| 8 | 39–42 |
| 9 | 43–49 |
| 10 | 50 |

Interpretacja wyniku przeliczonego:

- 1–3 sten – wyniki niskie
- 4–6 sten – wyniki przeciętne
- 7–10 sten – wyniki wysokie

Poniżej umieszczono arkusz zbiorczy dla wyników uzyskanych przez osobę badaną w Kwestionariuszu Czynników Wzmacniających Poczucie Własnej Skuteczności Więźnia. Arkusz ten należy uzupełnić według następującej procedury:

1. W rubryce oznaczonej sygnaturą WS należy wypisać wynik surowy osiągnięty przez osobę badaną w każdym z 12 czynników (sposób obliczania wyników surowych znajduje się w paragrafie 4).

2. W rubryce oznaczonej sygnaturą WP należy wpisać wynik przeliczony dla osiągniętego przez osobę badaną wyniku surowego. Wynik przeliczony znajduje się w normach obliczonych dla więźniów w każdym z 12 czynników (opracowane normy znajdują się w paragrafie 5).

3. Wartość każdego wyniku przeliczonego (od 1 do 10) należy zaznaczyć na polu wskazującym w jakim obszarze rezultatów (niskich, przeciętnych, czy wysokich) kształtuje się wynik osoby badanej w danym czynniku.

4. Wartości wyników przeliczonych w 12 czynnikach należy połączyć w profil.

5. Uzyskany profil – wskazujący na układ wyników niskich, średnich i wysokich dla osoby badanej – należy zinterpretować na podstawie interpretacji jakościowej, która wskaże jakie czynniki przyczyniają się do wzmocnienia, a jakie do osłabienia poziomu własnej skuteczności u badanego więźnia (interpretacja jakościowa wyników przeliczonych została przedstawiona w paragrafie 6).

| | | | | | | | | | | | | | |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|----|
| 10 | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | 10 |
| 9 | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | 9 |
| 8 | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | 8 |
| 7 | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | 7 |
| 6 | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | 6 |
| 5 | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | 5 |
| 4 | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | 4 |
| 3 | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | 3 |
| 2 | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | 2 |
| 1 | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | 1 |
| Czynniki | Cz. 1 | Cz. 2 | Cz. 3 | Cz. 4 | Cz. 5 | Cz. 6 | Cz. 7 | Cz. 8 | Cz. 9 | Cz. 10 | Cz. 11 | Cz. 12 | |
| WS | | | | | | | | | | | | | |
| WP | | | | | | | | | | | | | |

6. Interpretacja jakościowa wyników uzyskanych w kwestionariuszu

W tej części rozdziału zostanie zaprezentowana interpretacja wyników przeliczonych (normy stenowe dla osób odbywających karę pozbawienia wolności) dla 12 czynników wyodrębnionych w Kwestionariuszu Czynników Wzmacniających Poczucie Własnej Skuteczności Więźnia.

Interpretacja jakościowa wyniku przeliczonego w normach stenowych dla więźniów w czynniku 1 – Nasilenie sytuacji trudnych w przeszłości/przed pobytem w zakładzie karnym (Cz. 1).

Wynik wysoki jest charakterystyczny dla skazanego, u którego poczucie własnej skuteczności jest osłabiane poprzez fakt, że spostrzega on duże nasilenie problemów adaptacyjnych w minionej perspektywie czasowej, czyli przed pobytem w zakładzie karnym. Doświadczane w przeszłości problemy były najczęściej generowane przez takie przeżycia w warunkach wolnościowych, jak: deprywacje potrzeb, przeciążenia, konflikty, cierpienia, zagrożenia, frustracje w osiąganiu celów i/lub bezradność w obliczu różnego rodzaju sytuacji życiowych.

Wynik niski świadczy o tym, że poczucie własnej skuteczności więźnia nie jest hamowane przez duże nasilenie spostrzeganych przez więźnia sytuacji trudnych z okresu zanim trafił on do zakładu karnego. Poziom samoskuteczności osoby badanej nie jest zatem generowany przez takie przeżycia, jak: przeszłe deprywacje potrzeb, minione przeciążenia, konflikty występujące w warunkach wolnościowych, przeszłe cierpienia, minione zagrożenia, odległe w czasie frustracje w obszarze osiągania celów i/lub przeżywanie bezradności w warunkach nieizolacyjnych.

Interpretacja jakościowa wyniku przeliczonego w normach stenowych dla więźniów w czynniku 2 – Nasilenie sukcesów w przeszłości/przed pobytem w zakładzie karnym (Cz. 2).

Wysoki wynik świadczy o tym, że poczucie własnej skuteczności u osadzonego jest w dużym stopniu generowane przez duże natężenie sukcesów, jakie osiągnął w warunkach wolnościowych (zanim trafiła do zakładu karnego). Minione sukcesy miały charakter osobisty, rodzinny, zawodowy i/lub towarzyski.

Niski wynik jest związany z tym, że odczuwanie własnej skuteczności przez osobę odbywającą karę pozbawienia wolności nie jest umacniane za pomocą minionych doświadczeń, które polegały na tym, że badany odnosił sukcesy osobiste, rodzinne, zawodowe i/lub towarzyskie zanim trafił do zakładu karnego.

Interpretacja jakościowa wyniku przeliczonego w normach stenowych dla więźniów w czynniku 3 – Nasilenie porażek w przeszłości/przed pobytem w zakładzie karnym (Cz. 3).

Wynik wysoki przekonuje o tym, że przeżywanie własnej skuteczności przez więźnia jest osłabiane przez świadomość dużego natężenia porażek z okresu przebywania w warunkach wolnościowych (zanim osoba trafiła do zakładu karnego). Minione porażki miały charakter osobisty, rodzinny, zawodowy i/lub towarzyski.

Niski rezultat wskazuje na to, że poczucie własnej skuteczności u osadzonego nie jest osłabiane świadomością porażek doznanych w warunkach wolnościowych

(zanim skazany trafił do zakładu karnego), które odnosiły się do funkcjonowania na płaszczyźnie osobistej, rodzinnej, zawodowej i/lub towarzyskiej.

Interpretacja jakościowa wyniku przeliczonego w normach stenowych dla więźniów w czynniku 4 – Nasilenie perswazji w przeszłości/przed pobytem w zakładzie karnym (Cz. 4).

Wynik wysoki świadczy o tym, że wzrost poczucia samoskuteczności więźnia stanowi efekt dużego nasilenia minionych perswazji ze strony innych (zanim został osadzony w zakładzie karnym), że potrafił on dobrze funkcjonować w różnorodnych okolicznościach życiowych. Pozytywne opinie społeczne dotyczyły głównie takich obszarów funkcjonowania, jak: korzystne zaspokajanie własnych potrzeb, zdolność do wykonywania różnych zadań, godne znoszenie cierpienia, umiejętność rozwiązywania zaistniałych konfliktów, konstruktywne radzenie sobie z przeżywanymi lękami, pozytywne pokonywanie przeszkód w zakresie realizacji planów, odnoszenie sukcesów osobistych, rodzinnych, zawodowych i/lub towarzyskich.

Niski rezultat ukazuje to, że poziom poczucia własnej skuteczności więźnia nie zależy od minionych perswazji ze strony otoczenia społecznego, że potrafił on skutecznie i/lub konstruktywnie funkcjonować w warunkach wolnościowych. Niski poziom odbieranych opinii od innych ludzi odnosił się głównie do takich aspektów funkcjonowania osoby badanej w warunkach wolnościowych, jak: korzystne zaspokajanie potrzeb, zdolność do wykonywania różnorodnych zadań, godne znoszenie cierpienia, umiejętność rozwiązywania zaistniałych konfliktów, zdolność do konstruktywnego radzenia sobie z przeżywanymi lękami, kompetencje w obszarze pokonywania przeszkód w realizacji planów, odnoszenie sukcesów na płaszczyźnie osobistej, rodzinnej, zawodowej i/lub towarzyskiej.

Interpretacja jakościowa wyniku przeliczonego w normach stenowych dla więźniów w czynniku 5 – Nasilenie sytuacji trudnych w terażniejszości/w trakcie pobytu w zakładzie karnym (Cz. 5).

Wysoki rezultat odzwierciedla fakt, że poczucie własnej skuteczności u osoby odbywającej karę pozbawienia wolności maleje w wyniku tego, że w trakcie odbywania kary odczuwa ona duże natężenie trudności przystosowawczych. Osłabianie samoskuteczności więźnia stanowi efekt częstego występowania aktualnych sytuacji trudnych o charakterze deprywacji potrzeb, przeciążeń, konfliktów, cierpienia, zagrożeń, frustracji w osiąganiu celów i/lub odczuwania bezradności w warunkach izolacji penitencjarnej.

Niski wynik jest związany z tym, że poczucie własnej skuteczności u osoby odbywającej karę pozbawienia wolności nie jest osłabiane przez spostrzeganie dużego nasilenia sytuacji trudnych w czasie przebywania w zakładzie karnym. Na poziom odczuwanej samoskuteczności nie wpływają przeżycia w postaci: aktualnych depry-

wacji potrzeb, bieżących przeciążeń, terażniejszych konfliktów, obecnego cierpienia, aktualnych zagrożeń, bieżących frustracji w obszarze osiągania celów i/lub terażniejszej bezradności wynikającej z odbywanej kary.

Interpretacja jakościowa wyniku przeliczonego w normach stenowych dla więźniów w czynniku 6 – Nasilenie sukcesów w terażniejszości/w trakcie pobytu w zakładzie karnym (Cz. 6).

Wynik wysoki jest charakterystyczny dla skazanego, u którego poczucie własnej skuteczności zwiększa się w wyniku tego, że aktualnie – w czasie odbywania kary pozbawienia wolności – osadzony przeżywa sukcesy w różnych obszarach funkcjonowania – m.in. w wymiarze osobistym, rodzinnym, zawodowym i/lub towarzyskim.

Niski wynik wskazuje na to, że doświadczanie własnej skuteczności przez osobę odbywającą karę pozbawienia wolności nie stanowi efektu spostrzegania aktualnych sukcesów osobistych, bieżących sukcesów rodzinnych, terażniejszych sukcesów zawodowych i/lub obecnych sukcesów towarzyskich.

Interpretacja jakościowa wyniku przeliczonego w normach stenowych dla więźniów w czynniku 7 – Nasilenie porażek w terażniejszości/w trakcie pobytu w zakładzie karnym (Cz. 7).

Wysoki wynik świadczy o tym, że poziom odczuwanej skuteczności przez osobę osadzoną w zakładzie karnym jest osłabiane przez spostrzeganie aktualnych porażek osobistych, bieżących porażek rodzinnych, obecnych porażek zawodowych i/lub terażniejszych porażek towarzyskich.

Niski wynik ilustruje to, że poczucie skuteczności osobistej u skazanego na odbywanie sankcji izolacyjnej nie jest hamowane przez fakt, że doświadcza on aktualnie (w trakcie odbywania kary) dużego nasilenia porażek osobistych, rodzinnych, zawodowych i/lub towarzyskich.

Interpretacja jakościowa wyniku przeliczonego w normach stenowych dla więźniów w czynniku 8 – Nasilenie perswazji w terażniejszości/w trakcie pobytu w zakładzie karnym (Cz. 8).

Wynik wysoki jest typowy dla więźnia, u którego poziom osobistej skuteczności jest ściśle związany z dużym nasileniem aktualnych opinii ze strony innych ludzi, że w trakcie odbywania kary dysponuje on dużymi możliwościami w zakresie korzystnego zaspokajania własnych potrzeb, wykonywania różnorodnych zadań, pozytywnego rozwiązywania zaistniałych konfliktów, konstruktywnego radzenia sobie z przeżywanymi lękami, skutecznego pokonywania przeszkód w zakresie realizacji planów, odnoszenia sukcesów osobistych, rodzinnych, zawodowych i/lub towarzyskich.

Niski wynik oznacza to, że poziom samoskuteczności doświadczanej przez więźnia nie wynika z terażniejszych opinii ze strony otoczenia społecznego, że osoba

przebywająca w zakładzie karnym dysponuje aktualnie dużym potencjałem readaptacyjnym, ponieważ przebywając w więzieniu potrafi: korzystnie zaspokajać potrzeby, wykonywać różnorodne zadania, umiejętnie rozwiązywać zaistniałe konflikty, radzić sobie z przeżywanymi lękami, pokonywać przeszkody w realizacji planów, odnosić sukcesy na płaszczyźnie osobistej, rodzinnej, zawodowej i/lub towarzyskiej.

Interpretacja jakościowa wyniku przeliczonego w normach stenowych dla więźniów w czynniku 9 – Nasilenie sytuacji trudnych w przyszłości/po opuszczeniu zakładu karnego (Cz. 9).

Wynik wysoki oznacza, że poziom własnej skuteczności u osoby odbywającej karę pozbawienia wolności obniża się w wyniku przewidywania, że w przyszłości – po opuszczeniu zakładu karnego – dojdzie do występowania wysokiego nasilenia trudności przystosowawczych. Obniżenie poziomu osobistej skuteczności jest związane z dużym nasileniem przewidywań, że po opuszczeniu więzienia osoba będzie doświadczała m.in. takich sytuacji trudnych, jak: deprywacje potrzeb, przeciążenia, konflikty, cierpienia, zagrożenia, frustracje w osiągnięciu celów i/lub odczuwanie przyszłej bezradności.

Niski rezultat wskazuje na to, że poczucie własnej skuteczności u skazanego nie jest osłabiane przez przewidywanie dużego natężenia przyszłych problemów przystosowawczych. Poziom odczuwania własnej skuteczności przez więźnia nie jest spowodowany przewidywaniem tego, że po opuszczeniu więzienia będzie on przeżywał m.in. takie problemy, jak: deprywacje potrzeb, przeciążenia, konflikty, cierpienia, zagrożenia, frustracje w obszarze osiągania celów i/lub bezradność.

Interpretacja jakościowa wyniku przeliczonego w normach stenowych dla więźniów w czynniku 10 – Nasilenie sukcesów w przyszłości/po opuszczeniu zakładu karnego (Cz. 10).

Wysoki wynik jest charakterystyczny dla więźnia, u którego wzrasta poziom własnej skuteczności dzięki temu, że przewiduje on w przyszłej perspektywie czasowej (po opuszczeniu zakładu karnego) duże natężenie sukcesów osobistych, rodzinnych, zawodowych i/lub towarzyskich.

Niski wynik świadczy o tym, że poziom odczuwanej przez więźnia samoskuteczności nie zależy od natężenia przewidywanych w przyszłości (po opuszczeniu zakładu karnego) sukcesów osobistych, rodzinnych, przyszłych zawodowych i/lub towarzyskich.

Interpretacja jakościowa wyniku przeliczonego w normach stenowych dla więźniów w czynniku 11 – Nasilenie porażek w przyszłości/po opuszczeniu zakładu karnego (Cz. 11).

Wysoki wynik wskazuje na to, że doświadczanie skuteczności osobistej przez jednostkę odbywającą karę pozbawienia wolności jest osłabiane poprzez przewidywanie

porażek o charakterze osobistym, rodzinnym, zawodowym i/lub towarzyskim w sytuacji, gdy opuści ona zakład karny.

Niski wynik pozwala stwierdzić, że na nasilenie odczuwanej samoskuteczności przez więźnia nie wpływają przewidywane przez niego przyszłe (po opuszczeniu zakładu penitencjarnego) porażki osobiste, rodzinne, zawodowe i/lub towarzyskie.

Interpretacja jakościowa wyniku przeliczonego w normach stenowych dla więźniów w czynniku 12 – Nasilenie perswazji w przyszłości/po opuszczeniu zakładu karnego (Cz. 12).

Wynik wysoki oznacza to, że na poziom poczucia własnej skuteczności u osoby osadzonej w więzieniu w istotny sposób wpływa duże natężenie przewidywanych przez nią w przyszłości perswazji ze strony otoczenia społecznego – głównie dotyczących tego, że po opuszczeniu zakładu karnego osoba poradzi sobie z wyzwaniem przystosowawczymi. Szczególne znaczenie w przewidywanych opiniach mają takie aspekty funkcjonowania skazanego w przyszłej perspektywie czasowej, jak: zaspokajanie własnych potrzeb, wykonywanie różnorodnych zadań, rozwiązywanie zaistniałych konfliktów, radzenie sobie z przeżywanymi lękami, pokonywanie przeszkód w zakresie realizacji planów, odnoszenie sukcesów osobistych, rodzinnych, zawodowych i/lub towarzyskich.

Niski wynik wskazuje na to, że poziom odczuwanej przez więźnia samoskuteczności nie stanowi efektu przewidywanych w przyszłości perswazji społecznych, że osoba badana będzie potrafiła dobrze funkcjonować. Niskie nasilenie przewidywanych perswazji odnosi się m.in. do takich wymiarów przyszłego funkcjonowania (szczególnie po opuszczeniu zakładu karnego), jak: zaspokajanie własnych potrzeb, wykonywanie różnorodnych zadań, rozwiązywanie zaistniałych konfliktów, radzenie sobie z przeżywanymi lękami, pokonywanie przeszkód w realizacji planów, odnoszenie sukcesów na płaszczyźnie osobistej, rodzinnej, zawodowej i/lub towarzyskiej.

7. Możliwości wykorzystania metody

Kwestionariusz Czynników Wzmacniających Poczucie Własnej Skuteczności Więźnia został opracowany dla specjalistów zajmujących się resocjalizacją penitencjarną po to, aby na podstawie wyników uzyskanych w tej metodzie można było opracować trafną diagnozę potencjału readaptacyjnego osadzonych w obszarze źródeł odczuwanej samoskuteczności i na tej podstawie lepiej dobierać stosowane środki resocjalizacyjne, które służą readaptacji społecznej i zawodowej osób odbywających karę pozbawienia wolności.

Sekwencja działań w postaci trafnego oszacowania źródeł samoskuteczności osadzonego (dzięki wykorzystaniu Kwestionariusza Czynników Wzmacniających Poczucie Własnej Skuteczności Więźnia), adekwatnego do uzyskanych wyników dopasowania środków służących jego readaptacji oraz monitorowania zachodzących w skazanym

zmian przystosowawczych – m.in. dzięki możliwości wielokrotnego wykorzystywania opracowanego narzędzia – stanowi ważną podstawę do skutecznego projektowania kariery readaptacyjnej osób przygotowujących się do wolności, co w konsekwencji powinno przyczynić się do zredukowania ryzyka recydywy.

Dzięki zastosowaniu Kwestionariusza Czynniki Wzmacniających Poczucie Własnej Skuteczności Więźnia specjaliści zajmujący się resocjalizacją penitencjarną mogą trafnie oszacować zarówno elementy zwiększające potencjał readaptacyjny, jak również wymiary, które ten potencjał zmniejszają.

Do pierwszej z wymienionych kategorii należy zaliczyć pomiar czynników wzmacniających poczucie własnej skuteczności u skazanych, czyli:

- odczuwanie sukcesów w minionej, aktualnej i przyszłej perspektywie czasowej (pomiar 3 za pomocą czynników)
- spostrzeganie w przeszłości, teraźniejszości i przyszłości perswazji ze strony innych, że osoba potrafi poradzić sobie z występującymi problemami i/lub osiągnąć zamierzone cele (pomiar 3 za pomocą czynników).

Do mierzonych elementów zmniejszających możliwości przystosowawcze więźniów należy zaliczyć czynniki hamujące odczuwanie samoskuteczności, czyli:

- odczuwanie minionych, aktualnych i przyszłych porażek (pomiar 3 za pomocą czynników)
- spostrzeganie przeszłych teraźniejszych i przyszłych sytuacji trudnych (pomiar 3 za pomocą czynników).

Bibliografia

Ajzen, I., Madden, J. (1986). Prediction of goal-directed behavior: Attitudes, intentions, and perceived behavioral control. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22, 453–474.

Bandura, A. (1977). *Self-efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.

Benda, B. (2001). Predictors of Recidivism Factors That Discriminate Between Recidivists, Parole Violators, and Nonrecidivists in a 3-Year Follow-Up of Boot Camp Graduates. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 6, 711–729.

Blatier, B. (2000). Control and Self-Esteem, Locus of Control, Causal Attributions, and Self-Esteem: A Comparison Between Prisoners. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 1, 97–110.

Cox, S. (1999). An Assessment of an Alternative Education program for At-Risk Delinquent Youth. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 3, 323–336.

Försterling, F. (2005). *Atrybucje. Podstawowe teorie, badania i zastosowanie*. Gdańsk: GWP.

Holden, G. (1991). The relationship of self-efficacy appraisals to subsequent health related outcomes: A meta-analysis. *Social Work in Health Care*, 16, 53–93.

Maruna, S. (2004). Desistance From Crime and Explanatory Style. A New Direction in the Psychology of Reform. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 2, 195–197.

Maruna, S. (2001). *Making good*. Washington: APA Press.

Niewiadomska, I. (2007). *Osobowościowe uwarunkowania skuteczności kary pozbawienia wolności*. Lublin: Wyd. KUL.

Niewiadomska, I., Chwaszcz, J. (2010). *Jak skutecznie zapobiegać karierze przestępczej?* Lublin: Drukarnia „Tekst”.

Niewiadomska, I., Chwaszcz, J., Augustynowicz, W. (2010). *Więzi społeczne zamiast więzień. Wsparcie pozytywnej readaptacji osób zagrożonych wykluczeniem społecznym z powodu konfliktu z prawem. Raport z badań z rekomendacjami*. Lublin: Fundacja Rozwoju KUL.

Pervin, L. (2002). *Psychologia osobowości*. Gdańsk: GWP.

Scheier, L., Botvin, G., Griffin, K., Diaz, T. (2000). Dynamic growth models of self-esteem and adolescent alcohol use. *The Journal of Early Adolescence*, 20, 178–209

Shaw, J., Scott, W. (1991). Influence of parent discipline style on delinquent behavior: The mediating role of control orientation. *Australian Journal of Psychology*, 2, 61–67.

Steele, C., Aronson, J. (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of African-Americans. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 797–811.

Steuden, S., Jaworowska, K. (2004). Egzystencjalny wymiar doświadczania izolacji więziennej przez osoby skazane na karę pozbawienia wolności. W: M. Kuć, I. Niewiadomska (red.), *Kara kryminalna. Analiza psychologiczno-prawna* (s. 291–315). Lublin: Towarzystwo Naukowe KUL.

Steuden, S., Wrześcińska-Czapła, A. (2005). Obraz siebie i obraz ofiary u sprawców zabójstw dokonanych ze szczególnym okrucieństwem. W: S. Steuden, M. Ledwoch (red.), *Wybrane zagadnienia z psychologii klinicznej i osobowości. Problemy człowieka chorego* (s. 155–182). Lublin: Towarzystwo Naukowe KUL.

Szymanowska, A. (2003). *Więzienie i co dalej*. Warszawa: Wyd. Akadem. „Żak”.

Szymanowski, T. (1989). *Powrót skazanych do społeczeństwa*. Warszawa: Wyd. Prawnicze.

ROZDZIAŁ II

KWESTIONARIUSZ POTENCJAŁU PSYCHOSPOŁECZNEGO WIĘZNIĄ

Prezentowany w niniejszym rozdziale *Kwestionariusz Potencjału Psychospołecznego Więźnia* (KPPW) służy do oceny możliwości readaptacyjnych osób opuszczających zakład karny. Został on skonstruowany przez I. Niewiadomską, R. Bartczuka, J. Chwaszcz oraz W. Augustynowicz w ramach Projektu Innowacyjnego „Model kompleksowego systemu współpracy z przedsiębiorcami dla wsparcia wchodzenia na rynek pracy młodych więźniów w województwie lubelskim”, współfinansowanego ze środków UE w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Podstawową motywacją konstrukcji prezentowanego kwestionariusza był brak wystandaryzowanych i sprawdzonych pod względem psychometrycznym narzędzi diagnostycznych przeznaczonych dla grupy aktualnych lub byłych więźniów. Psychometryczne metody diagnostyczne stosowane w poradnictwie skierowanym do tej grupy przeznaczone są zasadniczo dla całej polskiej populacji, nie uwzględniają specyficznych problemów osób osadzonych i nie posiadają opracowanych dla nich norm.

W literaturze przedmiotu podkreśla się, że formy aktywizacji społecznej i zawodowej aktualnych i byłych więźniów powinny opierać się na wiedzy zdobytej przez rzetelną diagnozę (por. Wysocka, 2009) oraz, że „pożądane jest, aby w resocjalizacyjnej diagnozie psychologicznej dokonać zwłaszcza tzw. analizy aktywów, czyli pozytywnych postaw i ról społecznych jednostki, których znajomość może stanowić punkt wyjścia dla procesu efektywnej resocjalizacji” (Frydrychowicz, Koźniewska, Sobolewska, Zwierzyńska, 2004, s. 30). Obecnie diagnoza tego typu dokonywana jest najczęściej na podstawie informacji uzyskanych przy pomocy metod niestandaryzowanych, zwłaszcza wywiadu. Standaryzowane narzędzia kwestionariuszowe stosowane krajach zachodnich do oceny osób opuszczających zakłady karne koncentrują się przede wszystkim na ocenie ryzyka powrotu do więzienia lub wystąpienia zachowań niepożądanych (np. przemocy) a nie na ocenie szans pozytywnej readaptacji (Heilbrun, Grisso, Goldstein, 2008; Ackerman, 2010).

1. Teoretyczne podstawy *Kwestionariusza Potencjału Psychospołecznego Więźnia*

Zrozumienie uwarunkowań sukcesu lub porażki osoby opuszczającej zakład karny w przystosowaniu się do życia na wolności było i stale jest przedmiotem zainteresowania przedstawicieli wielu dziedzin nauki oraz praktyków, zajmujących się udzielaniem instytucjonalnego wsparcia byłym więźniom. Większość dotychczasowych badań nad

życiem więźniów po zwolnieniu z zakładu karnego skupiała się przede wszystkim na zjawisku recydywizmu, w dużej mierze pomijając fakt, że powrót do przestępstwa jest bezpośrednim skutkiem nieudanej powięziennnej reintegracji społecznej i zawodowej. Na sukces readaptacji byłego więźnia mają wpływ co najmniej cztery ważne grupy czynników: (1) cechy osobiste i sytuacyjne; (2) system rodzinny; (3) oddziaływania społeczności i (4) polityka państwa (Travis, Solomon, Waul, 2010). Pełna diagnoza potencjału readaptacyjnego osoby opuszczającej zakład karny powinna uwzględniać w jakimś zakresie wszystkie wymienione wyżej czynniki przystosowania. KPPW służy do diagnozy wybranych czynników psychologicznych, należących do cech osobistych, które stanowią o jednostkowym potencjale społecznym i zawodowym poszczególnych więźniów.

Dotychczasowe badania uwarunkowań efektywności readaptacji często koncentrowały się na czynnikach sprzyjających nie tyle pozytywnej reintegracji społecznej, co recydywie i trwałości zaangażowania w „karierę przestępczą” (por. Visher i Travis, 2003). Niemniej jednak powstawały również prace podejmujące tę tematykę, które były ukierunkowane na identyfikację czynników stanowiących o pozytywnym potencjale byłych więźniów (Niewiadomska, 2007; Niewiadomska i Chwaszcz, 2010; Niewiadomska, 2010; Niewiadomska, Chwaszcz, Augustynowicz, 2010). Sukces readaptacji jest efektem procesu, w skład którego wchodzi indywidualna decyzja, nagromadzenie negatywnych konsekwencji popełnionych przestępstw, zdarzenie motywujące do decyzji, zmiany wprowadzone w stylu życia, utworzenie nowych sieci społecznych, przyjęcie nowych ról społecznych (w tym podjęcie pracy) oraz wsparcie społeczne dla zachodzących przemian tożsamości i stylu życia byłego więźnia (Laub, Simpson, 2001). W badaniach Niewiadomskiej (2010) byli więźniowie o wysokim poziomie adaptacji charakteryzowali się pozytywnym stosunkiem do siebie, możliwością realizacji dążeń i celów, niewielkim nasileniem doświadczanych problemów, preferencją wartości prospołecznych, konstruktywnymi relacjami rodzinnymi oraz pozytywnymi relacjami z innymi ludźmi. Na istotną rolę czynników psychologicznych, w szczególności przekonań, w procesie skutecznej readaptacji więźniów zwrócił uwagę MacKenzie (2006) dokonując metaanalizy skuteczności więziennych programów resocjalizacyjnych. Programy efektywne charakteryzują się oddziaływaniami readaptacyjnymi na poziomie indywidualnym (ukierunkowywanymi na zmiany w zakresie myślenia, rozumowania, empatii czy procesów rozwiązywania problemów). Wynik ten jest wyzwaniem dla dominującej w więziennictwie perspektywy, która akcentuje czynniki o charakterze społecznym takie, jak więzi międzyludzkie i przywiązanie do instytucji społecznych. Zdaniem autorów cytowanej pracy, aby zmiany na poziomie społecznym były skutecznym czynnikiem readaptacji, powinny zostać poprzedzone zmianami na poziomie indywidualnym, przede wszystkim zaś odejściem więźnia od przestępczego sposobu myślenia.

Potencjał psychospołeczny więźnia to zespół cech osobowościowych, które warunkują jego możliwości przystosowania społecznego po opuszczeniu przezeń

zakładu karnego. Definiując przystosowanie autorzy KPPW odwołali się na teorii przystosowania dewiacyjnego Roberta K. Mertona (1968), której podstawą jest analiza zależności między kulturą, strukturą społeczną i anomią. Merton rozumiał „kulturę” jako „zorganizowany zbiór wartości normatywnych, kierujących zachowaniem, który jest wspólny członkom danego społeczeństwa lub grupy”. Są to cele kulturowe, które kształtują cele indywidualne i aspiracje członków danego społeczeństwa. Społeczeństwo posiada struktury, które stanowią „zorganizowany zbiór relacji społecznych, w których członkowie społeczeństwa lub grupy są w różny sposób zaangażowani”. Struktury społeczne umożliwiają członkom społeczeństwa realizację wartości kulturowych. Są one niejako środkami do osiągnięcia kulturowych celów. W sytuacji, w której pojawia się ostra rozbieżność między normami i celami kulturowymi a możliwościami członków grupy do działania zgodnie z nimi i ich realizacji poprzez struktury społeczne – następuje stan anomii.

Reakcje członków społeczeństwa na stan rozbieżności między celami a akceptowanymi społecznie możliwościami ich realizacji można skategoryzować w postaci typów przystosowania. Wszelkie przejawy zachowania innego niż realizacja norm kulturowych na sposób społecznie akceptowany, czyli w obrębie uznanych kulturowo struktur, Merton określił jako dewiację społeczną.

Typ przystosowania niedewiacyjny to „konformizm”. Konformiści akceptują cele i normy kulturowe oraz społecznie pożądane sposoby ich osiągania (np. sukces finansowy jest osiągany na drodze legalnej, uczciwej pracy). Merton uważał, że typowym przykładem przystosowania konformistycznego są przedstawiciele klasy średniej, którzy są w stanie wykorzystywać możliwości, jakie daje społeczeństwo (np. dostęp do edukacji) w celu osiągnięcia sukcesu społecznego i ekonomicznego poprzez pracę. Ze względu na inne znaczenie pojęcia „konformizm” w psychologii i w teorii Mertona, omawiany typ przystosowania będzie określany terminem „przystosowanie prospołeczne”.

Poza przystosowaniem prospołecznym – niedewiacyjnym – Merton wyróżnił cztery typy przystosowania dewiacyjnego: innowację, rytualizm, wycofanie oraz bunt (patrz rysunek 1).



Rysunek 1. Typy przystosowania według teorii Mertona.

- Innowacja jest reakcją na napięcie generowane przez presję kulturową na bogacenie się i podnoszenie statusu społecznego, przy jednoczesnym braku możliwości realizacji tych wartości. W sytuacji takiego napięcia osoby szukają sposobów na osiągnięcie swoich celów środkami, które nie są społecznie akceptowane. Innowatorzy akceptują cele społeczne lecz odrzucają struktury społeczne przyjęte w danej kulturze (np. osiągają sukces finansowy na drodze kradzieży). Zdaniem Mertona, osoby te wskutek procesu socjalizacji posiadają podobny do „konformistów” światopogląd, jednak nie miały one szans na uprawnione osiągnięcie pożądaných celów. Typowym przykładem innowatorów są przestępcy.

- Rytualizm jest typem przystosowania charakteryzującym się niemożnością osiągnięcia celów społecznych przy jednoczesnej akceptacji społecznych sposobów ich osiągania. Rytualista jest tak silnie przywiązany do reguł społecznych, że traci z pola widzenia cele, dla których one istnieją. Są one przez rytualistę odrzucane w takim sensie, że rezygnuje on z ich realizacji, obniżając poziom własnych aspiracji. Osoby o tym typie przystosowania można najczęściej znaleźć, zdaniem Mertona, wśród pracowników wykonujących latami schematyczne prace, przy których nie mają możliwości pełnej realizacji swoich celów życiowych. Typowym przykładem rytualisty jest kompulsywny biurokrata.

- Wycofanie jest reakcją przystosowawczą, która charakteryzuje się niemożnością osoby do podjęcia realizacji celów kulturowych ani zaangażowania w struktury społeczne. W tym sensie osoby wycofane odrzucają zarówno kulturowe cele, jak środki, pozostając na marginesie życia społecznego. Merton określa ten rodzaj przystosowania jako dewiację w ścisłym znaczeniu, gdyż osoby te podejmują działania w celu osiągnięcia celów, które są społecznie nieakceptowane (np. nielegalnie pozyskują pieniądze na narkotyki). Przykładem wycofania jest chroniczna bezdomność.

- Bunt jest w tym podobny do wycofania, że charakteryzuje się odrzuceniem zarówno kulturowych celów, jak i środków. Jednak osoby buntownicze nie wycofują się, lecz dążą do zmiany zastanych struktur społecznych w celu stworzenia społeczności kontrkulturowej, posiadającej własne, nowe cele. Przykładem buntowników są subkultury anarchistyczne.

Kategorie przystosowania opisane w teorii Mertona można zastosować do opisu sytuacji osoby opuszczającej zakład karny. Dewiacyjne typy przystosowania są reakcją na niemożność realizacji wartości cenionych społecznie w sposób społecznie akceptowany. Jest to, innymi słowy, problem osób zagrożonych wykluczeniem społecznym – sytuacją, która charakteryzuje się ograniczoną dostępnością zasobów dla członków określonej grupy społecznej. Osoby opuszczające zakład karny są niewątpliwie grupą zagrożoną wykluczeniem społecznym, zaś proces resocjalizacji jest w swej istocie procesem radzenia sobie z napięciem, opisanym przez Mertona. Ponadto, ujęcie mertonowskie umożliwia dokonanie typologizacji w obrębie osób o niewłaściwym przystosowaniu społecznym. Diagnoza wielowymiarowa, a nie tylko w kategoriach jednego

wymiaru (przystosowanie-brak przystosowania), umożliwiała lepsze planowanie działań resocjalizacyjnych, gdyż osoby o różnym typie przystosowania zmagają się z różnymi problemami i za różnymi typami przystosowania kryją się różne mechanizmy zaradcze.

Potencjał psychospołeczny więźnia, który jest wyznacznikiem podjęcia i utrzymania przez niego pracy po opuszczeniu zakładu karnego, przejawia się w różnych dziedzinach życia, nie tylko w obszarze zawodowym (por. Wysocka, 2009). O sukcesie readaptacji decyduje sposób i poziom przystosowania w obszarze zawodowym, rodzinnym, osobistym, prawnym, społecznym i interpersonalnym. Wszystkie te obszary są w pewnym stopniu regulowane normami kulturowymi i społecznymi strukturami, wyznaczającymi akceptowane sposoby osiągania celów osobistych. Przyjęto, za Mertonem, że dobre przystosowanie w każdym z tych obszarów charakteryzuje się zarówno akceptacją norm społecznych, jak i struktur społecznych wyznaczających pożądane sposoby ich realizacji.

2. Stwierdzenia konstytuujące Kwestionariusz Potencjału Psychospołecznego Więźnia

Na KPPW składa się 51 stwierdzeń, które tworzą sześć skal tematycznych i klucz kłamstwa. Przy każdym stwierdzeniu badany ma do wyboru pięć odpowiedzi (*nie zgadzam się, raczej nie zgadzam się, trudno mi się zdecydować, raczej zgadzam się, zgadzam się*). Treścią stwierdzeń w skalach tematycznych są następujące przekonania dotyczące poszczególnych sfer życia:

- Stosunek do życia rodzinnego (14 stwierdzeń)
 - *Siła jest dobrym sposobem na rozwiązywanie konfliktów domowych*
 - *Nie angażuję się w obowiązki rodzinne*
 - *Nie czuję potrzeby zakładania rodziny*
 - *To, że ludzie są agresywni wobec swoich współmałżonków lub partnerów, jest normalne*
 - *Powinno się często zmieniać partnerów życiowych*
 - *Uczciwa praca nie ma sensu*
 - *Nie planuję swojej przyszłości – co będzie, to będzie*
 - *Kiedy złamałem prawo, nie miałem wyrzutów sumienia*
 - *Często piję alkohol*
 - *Jest prawdopodobne, że w przyszłości znów trafię do więzienia*
 - *Często jestem agresywny wobec siebie*
 - *Często okazuję agresję innym*
 - *Wśród innych ludzi czuję się samotny*
 - *Nie wiem, co to poczucie winy czy wstydu*
- Zakorzenie w życiu społecznym (6 stwierdzeń)
 - *Inni ludzie są mi obojętni*

- Jestem nieufny wobec ludzi
- Jestem osobą skrytą
- Nie można ufać innym ludziom
- Inni ludzie nie rozumieją moich zasad
- Moje relacje z innymi są płytkie
- Akceptacja norm prawnych (5 stwierdzeń)
 - Przestrzeganie prawa jest bardzo ważne w życiu człowieka
 - Bardzo chcę osiągnąć swoje cele w sposób zgodny z prawem
 - Unikam sytuacji, w których mogę być narażony na naruszenie choćby drobnych zasad prawnych
 - Nawet w najdrobniejszych rzeczach staram się przestrzegać prawa
 - Przyznaję się do swoich błędów i naprawiam szkody jakie wyrządziłem
- Stosunek do pracy (3 stwierdzenia)
 - We wszystkich dotychczasowych miejscach pracowałem bardzo krótko
 - Kiedy nie miałem pracy, to raczej nie szukałem jej aktywnie
 - Często zdarzało mi się spóźniać lub nie przychodzić do pracy
- Stosunek do innych (11 stwierdzeń)
 - Cenię sobie współpracę z innymi ludźmi
 - Mam wielu dobrych znajomych i przyjaciół
 - Często pomagam innym ludziom
 - Mam w swoim otoczeniu ludzi, z którymi szczerze rozmawiam o moich sprawach
 - W grupie pracuję dla dobra wspólnego
 - Jestem osobą otwartą na innych
 - Nie podtrzymuję znajomości z ludźmi, którzy źle zachowują się w towarzystwie
 - Myślę, że trzeba się ciągle doksztalać
 - Inni ludzie uważają, że potrafię pomóc w rozwiązywaniu konfliktów
 - Jestem zadowolony z bliskich relacji, które posiadam
 - Z moimi znajomymi łączą mnie silne więzi
- Satysfakcja z życia (5 stwierdzeń)
 - Jestem generalnie zadowolony z siebie
 - Jestem zadowolony z siebie i mojego życia
 - Cieszę się z życia
 - Często przeżywam radość
 - Jestem osobą zaradną życiowo
- Klucz kłamstwa (7 stwierdzeń)
 - Nie mam żadnych wad
 - Lubię wszystkich swoich znajomych, nawet tych, którzy mnie nie lubią
 - Nigdy nie zdarza mi się skłamać
 - Czasami mam takie myśli, do których nie chciałbym się nikomu przyznać

- Czasami śmieszą mnie świńskie dowcipy
- Jak gram w coś, to wolę wygrać niż przegrać
- Czasami lubię się trochę chwalić

3. Etapy konstrukcji Kwestionariusza Potencjału Psychospołecznego Więźnia

Podczas konstrukcji KPPW założono, że narzędzie to będzie miało formę samo-opisowego testu kwestionariuszowego, którego pozycje (stwierdzenia) będą wskaźnikami cech określających obszary przystosowania osoby badanej do życia w warunkach wolnościowych. Opracowanie testu oparto na założeniach klasycznej teorii testów psychologicznych (Magnusson, 1981; Mańkowska, 2010). Konstrukcja przebiegła w trzech etapach (Bartczuk, 2012b). W pierwszym etapie utworzono wersję pilotażową testu. Następnie, w oparciu o przeprowadzone badania, dokonano konstrukcji wersji przeznaczonej do testowania. Na etapie trzecim przeprowadzono testowanie metody (Wiechetek, 2013) i wprowadzono ostateczne poprawki.

Pozycje testowe wersji pilotażowej generowało pięciu specjalistów-psychologów w oparciu o materiały, na które składały się: założenia teorii Mertona (wraz z definicją przystosowania) oraz opis funkcjonowania pięciu typów przystosowania w sześciu dziedzinach: (1) funkcjonowanie w relacjach społecznych, (2) stosunek do pracy zawodowej, (3) funkcjonowanie w relacjach rodzinnych, (4) stosunek do wartości i standardów, (5) stosunek do norm prawnych oraz (6) nasilenie i rodzaje problemów intrapsychicznych. Z puli 200 stwierdzeń wygenerowanych przez specjalistów odrzucono 19 na podstawie kryterium językowego (były niejednoznaczne i/lub trudne do zrozumienia).

Pozostałe stwierdzenia poddano analizie treści, którą przeprowadziło 15 sędziów kompetentnych. Były to osoby mające wieloletnie doświadczenie w pracy z byłymi lub aktualnymi więźniami. Sędziowie otrzymali charakterystyki typów przystosowań i mieli za zadanie rozsortować stwierdzenia między nimi („Do którego z typów przystosowania dane stwierdzenie pasuje najlepiej?”). Ponadto mogli oni przyporządkować stwierdzenie do kategorii „niejasne, niezrozumiałe, niejednoznaczne bądź pasujące do więcej niż jednego typu”. Na podstawie oceny trafności stwierdzeń przez sędziów z puli usunięto 60 pozycji.

Do wersji eksperymentalnej KPPW weszło 121 pozycji testowych, do których dołączono pięciostopniowy format odpowiedzi typu Likerta, umieszczono je na formularzu testowym i opatrzono instrukcją. Przygotowano również klucz odpowiedzi, to znaczy określono czy wskaźnikiem wysokiego potencjału psychospołecznego będzie zgadzanie się czy nie zgadzanie przez osobę badaną z danym stwierdzeniem.

Dalszą selekcję pozycji KPPW przeprowadzono na podstawie wyników badania konstrukcyjnego, w którym wzięło udział 721 więźniów osadzonych w zakładach karnych na terenie województwa lubelskiego. Po analizie braków danych do dalszego

opracowania zaliczono 630 wypełnionych ankiet (stopa zwrotu 87%). W próbie znaleźli się mężczyźni w wieku 18–25 lat. Średnia wieku wyniosła 22,7 lat ($SD = 1,86$). Badani mieli w większości wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne (65%), następnie – zawodowe (20%), średnie (13%), najmniej było osób bez wykształcenia (1%) i z wykształceniem wyższym (1%). 92% badanych było kawalerami, 4% żyło w małżeństwie, 4% było rozwiedzionych lub w separacji. Czas pobytu w więzieniu wynosił od 3 do 90 miesięcy, ze średnią 38,4 i odchyleniem standardowym 21,5.

Dalszej selekcji pozycji dokonano na podstawie wyników analizy głównych składowych z rotacją oblimin do której przyjęto rozwiązanie sześcioczynnikowe (na podstawie założeń teoretycznych testu – liczba obszarów przystosowania), które wyjaśniało 33% wariancji pozycji testowych. Wstępnie wykluczono pozycje o zbyt niskiej mierze adekwatności doboru próby ($MSA < 0,70$). W procedurze wyboru stwierdzeń jako kryterium przypisania pozycji do składowej przyjęto wartość ładunku czynnikowego $|\lambda| > 0,4$. Usunięto 54 pozycje, które nie spełniły tego warunku. Na podstawie macierzy ładunków czynnikowych ustalono treść podskal KPPW. Rozwiązanie to różniło się następująco w stosunku do obszarów wyróżnionych na etapie doboru stwierdzeń: nie wyodrębniono obszarów Stosunek do wartości i standardów oraz Nasilenie i rodzaje problemów intrapsychicznych, ujawniły się natomiast wymiary Zakorzenie społeczne oraz Zadowolenia z własnego życia.

Ostateczna selekcja pozycji została dokonana po analizie ich własności psychometrycznych. W tym celu przeprowadzono analizę korelacji pozycji z wynikami wszystkich podskal oraz z wynikiem ogólnym oraz analizę wysycenia skali jednym czynnikiem ogólnym. Usunięto 9 pozycji o najniższych właściwościach psychometrycznych. Do wersji KPPW do testowania włączono 49 pozycji.

Dalsze prace nad KPPW przeprowadzono na podstawie testowania produktu. W ramach testowania przeprowadzono wywiady fokusowe i konsultacje z użytkownikami korzystającymi z KPPW oraz badanie testujące (Wiechetek, 2013). W badaniu wzięło udział 70 więźniów, będących w okresie przygotowania do opuszczenia zakładu karnego, odbywających kary w więzieniach na terenie województwa lubelskiego. W próbie znaleźli się mężczyźni w wieku 19–25 lat. Średnia wieku wyniosła 22,5 lat ($SD = 1,59$). Najwięcej osób miało wykształcenie gimnazjalne (40%), następnie – podstawowe (27%), zawodowe (17%), średnie (14%) najmniej było osób bez wykształcenia (1%). Okres pobytu w więzieniu rozciągał się od 1 do 72 miesięcy, ze średnią 24,6 i odchyleniem standardowym 16,3.

Na podstawie konsultacji z użytkownikami wprowadzono następujące zmiany w KPPW:

- przeformułowano treść 5 stwierdzeń, gdyż ich zrozumienie sprawiało trudności badanym
- dodano klucz kłamstwa złożony z 7 stwierdzeń na podstawie klucza kłamstwa do skali Delta R. Ł. Drwała (Drwał, 1980).

- Na podstawie badania testującego usunięto 5 stwierdzeń o niepotwierdzonej mocy dyskryminacyjnej.

4. Rzetelność Kwestionariusza Potencjału Psychospołecznego Więźnia

Rzetelność skali to miara dokładności pomiaru testowego (por. Mańkowska, 2010). W przypadku KPPW oszacowano ją metodą zgodności wewnętrznej którą oceniono, zgodnie z zaleceniami Sijtsmy (2009), z zastosowaniem dwóch współczynników: α -Cronbacha oraz λ_6 -Guttmana. Na etapie testowania posłużono się współczynnikiem α -Cronbacha. Wyniki analizy, są zamieszczone w tabeli 1.

Tabela 1

Rzetelność KPPW w próbie konstrukcyjnej (n = 633) i testującej (n = 70)

| Podskala | Próba konstrukcyjna | | Próba testująca |
|------------------------------|---------------------|-------------|-----------------|
| | α | λ_6 | α |
| Stosunek do życia rodzinnego | 0,88 | 0,90 | 0,74 |
| Zakorzenie społeczne | 0,73 | 0,75 | 0,69 |
| Stosunek do norm prawnych | 0,76 | 0,77 | 0,70 |
| Stosunek do pracy | 0,66 | 0,66 | 0,57 |
| Stosunek do innych | 0,84 | 0,86 | 0,78 |
| Satysfakcja z życia | 0,77 | 0,79 | 0,81 |
| Potencjał psychospołeczny | 0,92 | 0,94 | 0,82 |

Objaśnienia: α – współczynniki rzetelności Cronbacha; λ_6 – współczynnik rzetelności Guttmana

Współczynniki zgodności wewnętrznej dla podskal zawierają się w granicach <0,57; 0,92> dla α -Cronbacha oraz <0,66; 0,94> dla λ_6 -Guttmana. Zważywszy na małą liczbę pozycji w niektórych podskalach i na fakt, że oba współczynniki rzetelności są wrażliwe na liczbę pozycji, można uznać te współczynniki za satysfakcjonujące. Dla całej skali policzono dodatkowo współczynnik rzetelności ω_1 -McDonalda, który wyniósł 0,96, czyli był wysoki (Revelle, Zinbarg, 2009). Podsumowując – pomimo małej liczby pozycji w niektórych podskalach, KPPW jest narzędziem o zadowalającej rzetelności.

5. Trafność Kwestionariusza Potencjału Psychospołecznego Więźnia

Trafność testu wyznacza, w jakim stopniu test mierzy cechę psychologiczną, do mierzenia której został skonstruowany (por. Mańkowska, 2010). Trafność teoretyczna KPPW została oceniona poprzez analizę korelacji między podskalami testu oraz korelacji z kryteriami zewnętrznymi.

Korelacje między podskalami i wysycenie czynnikiem ogólnym

Założenia teoretyczne KPPW mówią, że ma on mierzyć jeden konstrukt – potencjał psychospołeczny, który przejawia się w sześciu dziedzinach. Przejawy w tych dzie-

dzinach mogą pozostawać względnie niezależne. Oczekiwano zatem przeciętnych korelacji między podskalami oraz przeciętnego nasycenia pozycji czynnikiem ogólnym.

Na podstawie wyników badań policzono współczynnik nasycenia czynnikiem ogólnym ω_H -McDonalda (por. Zinbarg, Yovel, Revelle, McDonald, 2006) wyniósł 0,55 i świadczy o umiarkowanej jednowymiarowości.

W tabeli drugiej przedstawiono współczynniki korelacji między wynikami w podskalach Kwestionariusza Potencjału Psychospołecznego Więżnia dla badanej grupy.

Tabela 2

Macierz korelacji między podskalami KPPW. W dolnym trójkącie tabeli zamieszczono korelacje surowe, w dolnym – korelacje z poprawką na rzetelność

| | R | Z | N | P | I | S | WO |
|----|------|------|------|------|------|------|------|
| R | | 0,58 | 0,59 | 0,56 | 0,45 | 0,34 | 0,96 |
| Z | 0,46 | | 0,25 | 0,43 | 0,38 | 0,21 | 0,72 |
| N | 0,48 | 0,19 | | 0,44 | 0,63 | 0,46 | 0,81 |
| P | 0,43 | 0,30 | 0,31 | | 0,24 | 0,21 | 0,68 |
| I | 0,39 | 0,30 | 0,50 | 0,18 | | 0,55 | 0,82 |
| S | 0,28 | 0,16 | 0,35 | 0,15 | 0,44 | | 0,63 |
| WO | 0,86 | 0,59 | 0,67 | 0,53 | 0,72 | 0,53 | |

Wszystkie współczynniki korelacji zawarte w tabeli są statystycznie istotne ($p < 0,01$) i wskazują na istotne związki między natężeniem potencjału psychospołecznego w poszczególnych dziedzinach życia. Współczynniki te wahają się między 0,15 a 0,50, co świadczy o umiarkowanym związku między podskalami. Podskala Stosunek do życia rodzinnego jest najbardziej powiązana z innymi podskalami, natomiast podskale Satysfakcja z siebie, Stosunek do innych oraz Stosunek do norm prawnych grupują się.

Wynik ten poświadcza sensowność wyodrębniania podskal, gdyż poza informacją o ogólnym poziomie przystosowania wnoszą one dodatkowe informacje na temat potencjału psychospołecznego badanego w poszczególnych dziedzinach życia.

Wyniki Kwestionariusza Potencjału Psychospołecznego Więżnia a utrata i zysk zasobów

Zysk i utrata zasobów są kluczowymi konstruktami teorii zachowania zasobów S. Hobfolla (2006). Ocena Zachowania Zasobów (OZZ – Conservation of Resources Evaluation) jest narzędziem pomiaru skonstruowanym na potrzeby testowania teorii zachowania zasobów (Hobfoll, Lilly, Jackson, 1992; Hobfoll, 2006). Narzędzie to w pierwotnej wersji ma postać listy 74 zasobów. Respondent ocenia każdy zasób dwukrotnie: (1) utratę zasobu w przeciągu ostatnich 6 miesięcy oraz (2) pozyskanie zasobu w przeciągu ostatnich 6 miesięcy. Za pomocą OZZ określić można ogólny poziom pozyskania oraz utraty zasobów przez jednostkę. O mierzonych zmien-

nich wnioskuje się na podstawie średniego wyniku z całej listy. W obecnych badaniach wykorzystano listę zasobów w polskim tłumaczeniu S. Steuden i W. Błaszczak. Tłumaczenie to było już stosowane w badaniach osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, w tym również osób przebywających w więzieniach i byłych więźniów (por. Bartczuk, 2010; Niewiadomska, 2010). Na użytek obecnych badań, z myślą o zastosowaniu uzyskanych wyników w pracy z osobami opuszczającymi zakłady karne, zastosowano skróconą wersję OZZ. Wyselekcjonowano 25 zasobów, których utrata bądź zysk były związane z przystosowaniem u byłych więźniów w uprzednich badaniach (por. Niewiadomska, 2010). Właściwości psychometryczne metody oszacowano obliczając wskaźniki spójności wewnętrznej alfa-Cronbacha ocen globalnych skróconej wersji. Dla oceny zysku było to 0,94, dla oceny straty – 0,94.

Przyjęto, że zgodnie z dotychczasowymi wynikami badania związków między dystrybucją zasobów a przystosowaniem wyniki w KPPW powinny korelować dodatnio z zyskiem zasobów oraz ujemnie z ich stratą. Współczynniki korelacji między potencjałem psychospołecznym mierzonym KPPW a stratą i zyskiem zasobów zawarte są w tabeli 3.

Tabela 3

Współczynniki korelacji liniowej Pearsona między wynikami KPPW a wynikami OZZ

| | Zysk zasobów | Strata zasobów |
|-------------------------------|--------------|----------------|
| Potencjał psychospołeczny | 0,236** | -0,120** |
| Stosunek do rodziny | 0,132** | -0,165** |
| Zakorzenie w życiu społecznym | 0,105** | -0,002 |
| Akceptacja norm prawnych | 0,240** | -0,038 |
| Stosunek do pracy | 0,152** | 0,006 |
| Stosunek do innych | 0,191** | -0,045 |
| Satysfakcja z życia | 0,194** | -0,151** |

Uzyskane rezultaty potwierdzają istnienie dodatniej zależności między pozyskiwaniem zasobów a potencjałem psychospołecznym oraz ujemnej zależności między potencjałem a spostrzegana utratą zasobów. Korelacje wszystkich podskal z postrzeganym zyskiem zasobów są istotne statystycznie, choć niezbyt wysokie. Doświadczana utrata zasobów wiąże się istotnie z mniejszym potencjałem psychospołecznym w obszarze życia rodzinnego i mniejszą satysfakcją z życia.

Wyniki Kwestionariusza Potencjału Psychospołecznego Więźnia a używanie środków psychoaktywnych

Używanie środków psychoaktywnych zbadano przy pomocy Profilu Uzależnienia Maudsley (MAP – Maudsley Addiction Profile). Autorami tego testu są J. Mardsen, G. Gossop, D. Steward, D. Best i inni (1998). Jest to lista najczęściej używanych

środków psychoaktywnych. Badany ocenia na pięciostopniowej skali względną częstość używania każdej substancji. W MAP stosuje się różne wskaźniki globalnego używania substancji psychoaktywnych. W obecnym badaniu zastosowano procedurę polegającą na ustaleniu maksymalnej częstości używania dla wszystkich substancji psychoaktywnych i uznaniu jej za wynik globalny. Metoda ta była stosowana w badaniach nad przystosowaniem byłych więźniów (Niewiadomska, 2007). Oczekiwało się, że większy potencjał psychospołeczny będzie korelował ujemnie ze stosowaniem środków psychoaktywnych. Wyniki korelacji KPPW z MAP zostały przedstawione w tabeli 4.

Uzyskane wyniki potwierdzają negatywny związek między zażywaniem środków psychoaktywnych a potencjałem psychospołecznym. Zażywanie alkoholu i ogólne częste zażywanie jakiegokolwiek środka psychoaktywnego ma negatywny związek z potencjałem we wszystkich dziedzinach. Najmniej związany z unikowymi strategiami zaradczymi polegającymi na używaniu środków psychoaktywnych jest potencjał w zakresie podstawowego stosunku do innych członków społeczeństwa (Zakorzenie społeczne). Ogólnie uzyskano 42 korelacje istotne statystycznie na 70 możliwych. Wyniki te pokazują, że niski potencjał psychospołeczny idzie w parze z używaniem substancji psychoaktywnych.

Wyniki Kwestionariusza Potencjału Psychospołecznego Więźnia a poczucie sukcesu i porażki

Natężenie odczuwanych porażek i sukcesów życiowych to dwa wymiary Kwestionariusza oceny Własnego Życia (KOWŻ) I. Niewiadomskiej, narzędzia kilkakrotnie już stosowanego w odniesieniu do dużych grup więźniów i byłych więźniów (Niewiadomska, 2007; Niewiadomska, Chwaszcz, 2010). Oczekiwało się, że z wysokim potencjałem psychospołecznym będzie związane wysokie poczucie sukcesów i niskie poczucie porażek w trzech perspektywach czasowych. Korelacje wyników KOWŻ z KPPW zamieszczono w tabeli 5.

Uzyskano istotne statystycznie dodatnie korelacje wyniku ogólnego KPPW ze wskaźnikami poczucia sukcesu we wszystkich trzech perspektywach czasowych. Korelacje te były niskie, choć istotne. Wyjątek stanowiła podskala Zakorzenie w życiu społecznym, która nie korelowała istotnie z żadnym wskaźnikiem poczucia sukcesu. Osoby zamknięte w zakładzie karnym nie wiążą poczucia sukcesu z zakorzeniem społecznym – podstawowym nastawieniem prospołecznym. Prawdopodobnie jest to związane ze specyfiką życia w ekstremalnym środowisku społecznym, jakim jest zakład karny. Ponadto stosunek do pracy nie korelował ze wskaźnikiem poczucia sukcesu w terażniejszości. Można ten wynik wytłumaczyć faktem, że badani byli osadzeni w więzieniu i ich poczucie sukcesu doraźnie nie wiązało się przystosowaniem w obszarze pracy zawodowej – problem pracy w aspekcie sukcesu w warunkach więziennych mógł pozostawać niewzbudzony. Poczucie porażki wiązało się ujemnie

Tabela 4
Współczynniki korelacji liniowej Spearmana między wynikami KPPW a wynikami Profilu Uzależnień Maudsley

| | Alkohol | Heroina | Metadon | Kokaina Crack | Amfetamina | Ekstazy | Konopie | Leki usypkające/nasenne | Halucynogeny | Inne substancje | Wynik ogólny |
|----------------------------------|----------|---------|----------|---------------|------------|----------|----------|-------------------------|--------------|-----------------|--------------|
| Potencjał psychospołeczny | -0,225** | -0,099* | -0,106* | -0,186** | -0,227** | -0,211** | -0,196** | -0,053 | -0,183** | -0,117* | -0,278** |
| Stosunek do rodziny | -0,247** | -0,102* | -0,121** | -0,163** | -0,211** | -0,209** | -0,161** | -0,090* | -0,179** | -0,070 | -0,262** |
| Zakorzenienie w życiu społecznym | -0,151** | -0,011 | 0,025 | -0,108** | -0,024 | -0,053 | -0,027 | -0,034 | -0,045 | -0,029 | -0,081* |
| Akceptacja norm prawnych | -0,179** | -0,060 | -0,047 | -0,205** | -0,259** | -0,250** | -0,276** | -0,047 | -0,166** | -0,114* | -0,276** |
| Stosunek do pracy | -0,190** | 0,024 | 0,007 | -0,045 | -0,101* | -0,039 | -0,100* | -0,053 | -0,071 | -0,060 | -0,155** |
| Stosunek do innych | -0,099* | -0,088* | -0,069 | -0,101* | -0,144** | -0,145** | -0,121** | 0,005 | -0,104* | -0,108* | -0,181** |
| Satysfakcja z życia | -0,103* | -0,014 | -0,068 | -0,107* | -0,132** | -0,080 | -0,055 | -0,010 | -0,094* | -0,050 | -0,126** |

Tabela 5
Wyniki KPPW a poczucie sukcesu i porażki

| | Sukcesy w przeszłości | Porażki w przeszłości | Sukcesy w teraźniejszości | Porażki w teraźniejszości | Sukcesy w przyszłości | Porażki w przyszłości |
|----------------------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------------|---------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Potencjał psychospołeczny | 0,355** | -0,126** | 0,230** | -0,133** | 0,364** | -0,186** |
| Stosunek do rodziny | 0,227** | -0,087* | 0,083* | -0,102* | 0,266** | -0,194** |
| Zakorzenienie w życiu społecznym | 0,025 | -0,074 | 0,011 | -0,146** | 0,057 | -0,134** |
| Akceptacja norm prawnych | 0,240** | -0,033 | 0,253** | -0,055 | 0,229** | -0,052 |
| Stosunek do pracy | 0,163** | -0,161** | 0,049 | -0,066 | 0,093* | -0,094* |
| Stosunek do innych | 0,388** | -0,053 | 0,308** | -0,040 | 0,380** | -0,088* |
| Satysfakcja z życia | 0,328** | -0,165** | 0,229** | -0,170** | 0,339** | -0,140** |

z potencjałem psychospołecznym, jednak (podobnie jak w przypadku doświadczenia straty zasobów) słabiej niż poczucie sukcesu. Odnotowano brak istotnych statystycznie związków podskali Stosunek do norm prawnych z poczuciem porażki w żadnej z perspektyw czasowych. Porażki w terażniejszości nie wiązały się ponadto ze stosunkiem do pracy i Stosunkiem do innych. W terażniejszości poczucie porażki wiąże się przede wszystkim z niskim potencjałem w zakresie życia rodzinnego, zakorzenienia w życiu społecznym oraz satysfakcji z życia. Ponadto Zakorzenienie społeczne nie wiązało się z poczuciem porażki w przeszłej perspektywie czasowej. Ogólnie można powiedzieć, że potencjał psychospołeczny wiąże się nisko ale istotnie z poczuciem porażki i sukcesu życiowego w trzech perspektywach czasowych.

Wyniki Kwestionariusza Potencjału Psychospołecznego Więźnia a oceny kuratorskie

W badaniach trafności KPPW na etapie testowania uczestniczyły 63 osoby objęte dozorem kuratorskim w wieku od 16 do 29 lat ($M = 22,97$; $SD = 3,11$). W większości byli to mężczyźni (97%). Dominowały osoby z wykształceniem podstawowym (39%) i zawodowym (73%). Około 62% badanych aktualnie zamieszkiwała w Białej Podlaskiej. Diagnozowani zostali przebadani dwiema metodami: KPPW oraz *Ankieta Monitorowania Sukcesu Społecznego i Zawodowego* (por. Wiechetek, 2013). Pierwszą metodę wypełniali dozorowani, drugą – kuratorzy sprawujący nad nimi nadzór. Zadaniem kuratorów była ocena siedemnastu sfer funkcjonowania dozorowanych oraz globalnego przystosowania zawodowego. Oceny dokonywane były na siedmiostopniowej skali od 1 (w bardzo małym stopniu) do 7 (w bardzo dużym stopniu).

W tabeli 6 zawarte są współczynniki korelacji pomiędzy wynikami KPPW a oceną dozorowanych przez kuratorów. O trafności KPPW świadczyć powinny dodatnie korelacje z opiniami, jakie mają kuratorzy o swoich podopiecznych.

Uzyskane współczynniki korelacji w większości kategorii są istotne statystycznie. Wyjątek stanowi tu jedynie wymiar opisujący akceptację norm prawnych. Brak powiązania w tym zakresie jest trudny do jednoznacznego wyjaśnienia. Można tłumaczyć go m.in. poprzez fakt, że KPPW bada przekonania, natomiast oceny dawane przez kuratorów bazują na obserwowalnych próbkach zachowania. W pozostałych wymiarach korelacje są statystycznie istotne i adekwatne pod względem interpretacji psychologicznej, co przemawia za trafnością KPPW.

6. Sposób obliczania wyników surowych

Procedura badania

KPPW przeznaczony jest do badań indywidualnych – wszystkie badania podczas konstrukcji i testowania produktu przeprowadzono indywidualnie.

Tabela 6
Wyniki KPPW a oceny kuratorów

| | Stosunek do rodziny | Zakorzenie- nie w życiu społecznym | Akceptacja norm prawnych | Stosunek do pracy | Stosunek do innych | Satysfakcja z życia | Wynik ogólny KPPW |
|--|---------------------|--|--------------------------------|----------------------|-----------------------|------------------------|-------------------------|
| Zadowolony ze swojego życia rodzinnego | 0,300* | 0,238 | 0,009 | 0,289* | 0,24 | 0,217 | 0,305* |
| Nawiązuje satysfakcjonujące relacje społeczne | 0,354** | 0,488** | 0,058 | 0,343** | 0,241 | 0,253* | 0,400** |
| Jest zadowolony ze swojej sytuacji zawodowej | 0,466** | 0,364** | 0,176 | 0,207 | 0,397** | 0,234 | 0,468** |
| Pije alkohol | 0,294* | 0,323* | 0,188 | 0,225 | 0,225 | 0,305* | 0,325* |
| Uważa się za wartościowego człowieka | 0,526** | 0,503** | 0,182 | 0,289* | 0,454** | 0,411** | 0,586** |
| Robi co może, aby żyć lepiej | 0,462** | 0,462** | 0,091 | 0,324* | 0,317* | 0,325* | 0,483** |
| Jest zaangażowany w poszukiwanie pracy | 0,371** | 0,492** | 0,199 | 0,400** | 0,329** | 0,290* | 0,503** |
| Ma siłę do stawiania czoła rzeczywistości | 0,540** | 0,577** | 0,049 | 0,357** | 0,452** | 0,417** | 0,590** |
| Uważa, że jego życie ma sens | 0,452** | 0,480** | 0,015 | 0,285* | 0,352** | 0,381** | 0,471** |
| Wie do czego dąży | 0,342** | 0,390** | 0,104 | 0,121 | 0,236 | 0,242 | 0,310* |
| Posiada wsparcie ze strony rodziny | 0,168 | 0,246 | 0,197 | 0,195 | 0,176 | 0,155 | 0,202 |
| Ma zdolności organizacyjne | 0,345** | 0,387** | 0,02 | 0,362** | 0,215 | 0,162 | 0,354** |
| Realizuje wyznaczone sobie cele | 0,333** | 0,395** | 0,039 | 0,127 | 0,264* | 0,243 | 0,352** |
| Posiadanie pracy jest dla niego wartością | 0,379** | 0,472** | 0,037 | 0,330** | 0,353** | 0,307* | 0,431** |
| Jest pozytywnie nastawiony do przyszłości | 0,391** | 0,385** | 0,11 | 0,366** | 0,349** | 0,209 | 0,420** |
| Jest wolny od nałogów | 0,193 | 0,308* | 0,127 | 0,281* | 0,142 | 0,111 | 0,258* |
| Jest zadowolony ze swojej sytuacji finansowej | 0,332** | 0,251 | 0,056 | 0,287* | 0,303* | 0,043 | 0,345** |
| Jest właściwie przystosowany do funkcjonowania w warunkach wolnościowych | 0,368** | 0,365** | 0,096 | 0,338** | 0,276* | 0,268* | 0,398** |

Badanie przeprowadza się bez ograniczenia czasu. Wypełnienie kwestionariusza zajmuje około 20 minut.

Po podaniu arkusza testowego prosimy badanego o wypełnienie danych personalnych oraz arkusza osobowego. Następnie czytamy badanemu instrukcję prosząc o przesłedzenie jej wzrokiem. Pytamy

Czy instrukcja jest dla Pana zrozumiała?

W przypadku uzyskania odpowiedzi negatywnej wyjaśniamy na czym polega wypełnienie kwestionariusza i jeszcze raz pytamy o to, czy zadanie jest zrozumiałe dla badanego. Odpowiadając na wątpliwości badający nie powinien wykraczać poza treść instrukcji wydrukowanej na arkuszu. Nie należy przy tym używać słowa „przystosowanie”. Badający powinien ograniczyć się do stwierdzenia, że badany ma określić na ile zgadza się ze zdaniami zawartymi w kwestionariuszu. Gdy uzyskamy odpowiedź twierdzącą, informujemy, że badany ma odpowiedzieć na wszystkie pytania. Jeżeli w trakcie badania respondent pyta o znaczenie jakiegoś słowa lub nie umie go samodzielnie przeczytać, badający powinien przeczytać słowo, ale nie definiować go.

Przy odbieraniu wypełnionego arkusza testowego sprawdzamy, czy badany odpowiedział na wszystkie pytania. W przypadku stwierdzenia braków prosimy o uzupełnienie ich.

Obliczanie wyników

Wynikiem każdej podskali jest suma punktów uzyskanych za udzielone odpowiedzi, w stwierdzeniach należących do danej podskali, punktowanych zgodnie z kluczem. Wszystkie stwierdzenia KPPW są punktowane na skali pięciostopniowej. Niektóre zdania KPPW są sformułowane w taki sposób, że o wysokim potencjale psychospołecznym świadczy niezgadzanie się z nimi przez badanego. Większość pozycji jest sformułowana tak, że o wysokim potencjale świadczy zgoda na nie. Zawsze badany otrzymuje 5 punktów za odpowiedź świadczącą o wysokim potencjale. W związku z tym punktacja pozycji wyrażających wysoki potencjał przez zgodę jest taka sama, jak zaznaczona przez badanego cyfra na arkuszu odpowiedzi. Stwierdzenia wyrażające wysoki potencjał przez brak zgody na nie punktujemy odwrotnie, tzn. jeśli badany zaznaczył 5 – punktujemy 1, jeśli 4 – punktujemy 2, itd. Do oceny poszczególnych odpowiedzi służy klucz informujący, które odpowiedzi punktujemy zgodnie z cyframi zaznaczonymi na arkuszu odpowiedzi, a które odwrotnie oraz które pozycje należą do której podskali.

Po przekodowaniu punktacji zliczamy wyniki surowe w poszczególnych podskalach, sumując punkty uzyskane przez badanego w odpowiednich pozycjach i wpisujemy je do odpowiedniego miejsca na arkuszu wyników. Następnie obliczamy wynik ogólny, który jest sumą wyników surowych uzyskanych w podskalach.

Tabela 7

Klucz do KPPW

| Podskala | Pozycje punktowane zgodnie z zapisem w kwestionariuszu | Pozycje punktowane odwrotnie niż zapis w kwestionariuszu |
|-------------------------------|--|--|
| Stosunek do rodziny | | 13, 25, 30, 33, 35, 37, 39, 41, 43, 45, 46, 47, 48, 49 |
| Zakorzenie w życiu społecznym | | 2, 8, 14, 20, 26, 31 |
| Akceptacja norm prawnych | 3, 9, 15, 21, 27 | |
| Stosunek do pracy | | 10, 16, 22 |
| Stosunek do innych | 5, 11, 17, 23, 28, 34, 36, 38, 40, 42, 44 | |
| Satysfakcja z życia | 6, 12, 18, 24, 29 | |
| Klucz kłamstwa | 7, 32, 51 | 1, 4, 19, 50 |

7. Normy dla osób odbywających sankcje izolacyjne

Podstawą konstrukcji norm były empiryczne rozkłady wyników KPPW. We wszystkich podskalach odbiegały one od rozkładu normalnego i skośnie dodatnio. Normalizację przeprowadzono na próbie 629 więźniów według skali stenowej. Statystyki opisowe dla badanej grupy znajdują się w tabeli 8.

Tabela 8

Statystyki opisowe KPPW dla próby normalizacyjnej (n = 629)

| | Minimum | Maksimum | Średnia | Odchylenie standardowe |
|----|---------|----------|---------|------------------------|
| R | 24 | 70 | 52,1 | 9,00 |
| Z | 6 | 30 | 20,4 | 4,09 |
| N | 5 | 25 | 17,5 | 3,57 |
| P | 3 | 15 | 10,1 | 2,57 |
| I | 16 | 55 | 39,8 | 6,30 |
| S | 5 | 25 | 17,0 | 3,43 |
| WO | 85 | 214 | 156,9 | 19,65 |

Skonstruowane normy zamieszczono w tabeli 9. Na jej podstawie dokonuje się przekształcenia wyników surowych na przeliczone. Przyjęto iż wyniki niskie kształtują się w zakresie 1–3 steny, wyniki przeciętne w obszarze 4–6 stenów, a wysokie są zawarte w granicach 7–10 stenów.

Tabela 9

Normy stenowe dla KPPW

| Steny | WO | | R | | Z | | N | | P | | I | | S | | Steny |
|-------|-----|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| | od | do | od | do | od | do | od | do | od | do | od | do | od | do | |
| 1 | 44 | 123 | 14 | 31 | 6 | 11 | 5 | 8 | 3 | 4 | 11 | 25 | 5 | 8 | 1 |
| 2 | 124 | 129 | 32 | 38 | 12 | 14 | 9 | 11 | 5 | 5 | 26 | 29 | 9 | 11 | 2 |
| 3 | 130 | 135 | 39 | 41 | 15 | 16 | 12 | 13 | 6 | 7 | 30 | 33 | 12 | 13 | 3 |
| 4 | 136 | 144 | 42 | 47 | 17 | 17 | 14 | 15 | 8 | 8 | 34 | 37 | 14 | 14 | 4 |
| 5 | 145 | 155 | 48 | 52 | 18 | 19 | 16 | 17 | 9 | 9 | 38 | 39 | 15 | 16 | 5 |
| 6 | 156 | 166 | 53 | 56 | 20 | 21 | 18 | 18 | 10 | 10 | 40 | 42 | 17 | 18 | 6 |
| 7 | 167 | 176 | 57 | 60 | 22 | 23 | 19 | 20 | 11 | 12 | 43 | 44 | 19 | 19 | 7 |
| 8 | 177 | 188 | 61 | 65 | 24 | 26 | 21 | 22 | 13 | 13 | 45 | 48 | 20 | 21 | 8 |
| 9 | 189 | 197 | 66 | 68 | 27 | 29 | 23 | 24 | 14 | 14 | 49 | 51 | 22 | 23 | 9 |
| 10 | 198 | 220 | 69 | 70 | 30 | 30 | 25 | 25 | 15 | 15 | 52 | 55 | 24 | 25 | 10 |

8. Interpretacja wyników uzyskanych w Kwestionariuszu Potencjału Psychospołecznego Więźnia

Każda z podskal KPPW służy do pomiaru potencjału psychospołecznego badanego w innej dziedzinie życia, określonej w nazwie. Ponadto wynik ogólny, będący sumą wyników we wszystkich podskalach jest miarą ogólnego poziomu potencjału psychospołecznego osoby.

KPPW składa się z sześciu podskal:

1. Stosunek do życia rodzinnego [R] (14 pozycji) jest wskaźnikiem wysokiego potencjału w obszarze życia rodzinnego i stosunków z najbliższymi. Przystosowanie w tym obszarze wyraża się dążeniem do założenia trwałej rodziny. Cel ten jest osiągnięty poprzez zaangażowanie w życie i obowiązki domowe, oraz unikanie agresji i siłowego rozwiązywania konfliktów.

2. Zakorzenie społeczne [Z] (6 pozycji) to podskala wyrażająca potencjał w zakresie najbardziej podstawowego stosunku osoby badanej do świata społecznego. Przystosowanie się wyraża dążeniem do życia w społeczeństwie wraz z innymi, we wzajemnym zaufaniu, w podporządkowaniu wspólnym zasadom.

3. Stosunek do norm prawnych [N] (5 pozycji) służy do oceny potencjału jednostki w zakresie przestrzegania prawa. Przystosowanie w tym obszarze polega na dążeniu do życia zgodnego z normami prawnymi. Osiągnięcie tego celu dokonuje się poprzez unikanie sytuacji, stanowiących ryzyko naruszenia norm prawnych oraz dokonywanie zadośćuczynienia za już popełnione przestępstwa.

4. Stosunek do pracy [P] (3 pozycje) jest wskaźnikiem potencjału osoby badanej w zakresie jej życia zawodowego. Przystosowanie w tej dziedzinie wyraża się dążeniem do zdobycia i utrzymania uczciwej pracy. Realizacja tego celu polega na wykonywaniu pracy zgodnie ze standardami oraz zaplanowanym i realizowanym rozwojem zawodowym.

5. Stosunek do innych [I] (11 pozycji) jest wskaźnikiem potencjału osoby badanej w zakresie jej relacji interpersonalnych. Przystosowanie w tej dziedzinie wyraża się dążeniem utrzymywania pozytywnych, szerokich i pogłębionych relacji z innymi ludźmi, charakteryzujących się otwartością na współpracę oraz udzielaniem i przyjmowaniem wsparcia

6. Satysfakcja z życia (5 pozycji) jest wskaźnikiem potencjału osoby badanej w zakresie stosunku do siebie i swojego życia. Jest to przystosowanie psychologiczne, przejawiające się pozytywnym nastawieniem do życia, poczuciem własnej wartości oraz przeżywaniem pozytywnych emocji.

7. Klucz kłamstwa (7 pozycji) jest wskaźnikiem skłonności badanego do przedstawiania się w lepszym świetle. Wysoki wynik w kluczu kłamstwa wskazuje na możliwość świadomego zafałszowywania wyników KPPW.

Wynik ogólny KPPW jest globalną miarą potencjału psychospołecznego, wyrażającego się w realizacji społecznie akceptowanych celów w zakresie życia rodzinnego, relacji interpersonalnych, stosunku do ludzi i siebie, stosunku do norm prawnych oraz stosunku do pracy. Miara ta wskazuje na potencjalną zatrudnialność więźnia u pracodawcy.

Interpretacja

Analiza wyników w kategoriach wielkości potencjału psychospołecznego pozwala określić mocne strony osoby badanej, na których można oprzeć oddziaływania resocjalizacyjne. Umożliwia również określenie słabych stron, na które należy zwrócić szczególną uwagę w pracy resocjalizacyjnej i które mogą być zagrożeniem dla pozyskania i utrzymania pracy zawodowej. W tabeli 10 znajdują się opisy interpretacyjne uzyskanych wyników niskich, średnich i wysokich.

9. Możliwości wykorzystania *Kwestionariusza Potencjału Psychospołecznego Więźnia*

Podstawowym zastosowaniem KPPW jest diagnoza potencjału psychospołecznego więźnia, pozwalająca wnioskować o jego przystosowaniu zawodowym. Narzędzie to jest zaprojektowane jako pomoc w opracowaniu programów resocjalizacyjnych w poradnictwie postpenitencjarnym. Kwestionariusz nadaje się również do zastosowania w badaniach naukowych do pomiaru przystosowania w sześciu ujętych w nim dziedzinach.

Tabela 10
Interpretacja wyników KPPW

| Podskala | Wyniki niskie | Wyniki średnie | Wyniki wysokie |
|------------------------------|--|--|---|
| Stosunek do życia rodzinnego | Badany posiada niski potencjał w obszarze przystosowania się do życia rodzinnego i stosunków z najbliższymi. Nie dąży do stabilizacji i posiadania trwałej rodziny, nie angażuje się w życie i obowiązki domowe, nie unika agresji i siłowego rozwiązywania konfliktów. Duże prawdopodobieństwo nadużywania środków psychoaktywnych. | Badany charakteryzuje się przeciętnym potencjałem w obszarze życia rodzinnego i stosunków z najbliższymi. Przeżywa trudności w realizacji dążenia do założenia trwałej rodziny, w zaangażowaniu się w życie i obowiązki domowe, oraz w kontroli agresji i konstruktywnym rozwiązywaniu konfliktów. | Badany posiada wysoki potencjał przystosowania w obszarze życia rodzinnego i stosunków z najbliższymi, który wyraża się dążeniem do założenia trwałej rodziny, zaangażowaniem w życie i obowiązki domowe, oraz unikaniem agresji i siłowego rozwiązywania konfliktów. |
| Zakorzenie społeczne | Badany posiada niski potencjał w zakresie podstawowego stosunku do świata społecznego. Badany ma poczucie alienacji, charakteryzuje go niskie zaufanie do innych i nie jest skłonny do podporządkowania się wspólnym zasadom. | Badanego cechuje przeciętny potencjał w obszarze stosunku do świata społecznego. Badany przeżywa trudności z realizacją dążenia do życia w społeczeństwie wraz z innymi, we wzajemnym zaufaniu i w podporządkowaniu wspólnym zasadom. | Badany charakteryzuje się wysokim potencjałem w zakresie podstawowego stosunku do świata społecznego, który wyraża się dążeniem do życia w społeczeństwie wraz z innymi, we wzajemnym zaufaniu i w podporządkowaniu wspólnym zasadom. |
| Stosunek do norm prawnych | Badany posiada niski potencjał w obszarze stosunku do przestrzegania prawa. Nie przejawia dążenia do życia zgodnego z normami prawnymi oraz unikania sytuacji, stanowiących ryzyko naruszenia norm prawnych. | Badany posiada przeciętny potencjał w obszarze stosunku do przestrzegania prawa. Przeżywa trudności w realizacji dążenia do życia zgodnego z normami prawnymi, z unikaniem sytuacji, stanowiących ryzyko naruszenia norm prawnych oraz z dokonywaniem zadośćuczynienia za już popełnione przestępstwa. | Badany posiada wysoki potencjał w obszarze stosunku do przestrzegania prawa, wyrażający się dążeniem do życia zgodnego z normami prawnymi. Osiągnięcie tego celu dokonuje się poprzez unikanie sytuacji, stanowiących ryzyko naruszenia norm prawnych oraz dokonywanie zadośćuczynienia za już popełnione przestępstwa. |

| | | | |
|----------------------------------|--|---|--|
| <p>Stosunek do pracy</p> | <p>Badany charakteryzuje się niskim potencjałem w obszarze życia zawodowego. Nie dąży do zdobycia i utrzymania uczciwej pracy, a gdy ją posiada nie wykonuje jej zgodnie ze standardami oraz zaplanowanym i realizowanym rozwojem zawodowym.</p> | <p>Badanego cechuje przeciętny potencjał w obszarze życia zawodowego. Ma trudności z realizacją dążenia do zdobycia i utrzymania uczciwej pracy oraz z wykonywaniem pracy zgodnie ze standardami oraz zaplanowanym i realizowanym rozwojem zawodowym.</p> | <p>Badany posiada wysoki potencjał w obszarze życia zawodowego, który wyraża się dążeniem do zdobycia i utrzymania uczciwej pracy. Realizacja tego celu polega na wykonywaniu pracy zgodnie ze standardami oraz zaplanowanym i realizowanym rozwojem zawodowym.</p> |
| <p>Stosunek do innych</p> | <p>Badanego cechuje niski potencjał w obszarze relacji interpersonalnych. Nie dąży on do utrzymywania pozytywnych, szerokich i pogłębionych relacji z innymi ludźmi, unika współpracy oraz udzielania i przyjmowania wsparcia.</p> | <p>Badany posiada przeciętny potencjał w obszarze relacji interpersonalnych. Przeżywa umiarkowane trudności w utrzymywaniu pozytywnych, szerokich i pogłębionych relacji z innymi ludźmi, charakteryzujących się otwartością na współpracę oraz udzielaniem i przyjmowaniem wsparcia.</p> | <p>Badany ma wysoki potencjał w obszarze jej relacji interpersonalnych, co wyraża się dążeniem utrzymywania pozytywnych, szerokich i pogłębionych relacji z innymi ludźmi, charakteryzujących się otwartością na współpracę oraz udzielaniem i przyjmowaniem wsparcia.</p> |
| <p>Satysfakcją z życia</p> | <p>Badany posiada niski potencjał w obszarze stosunku do siebie i swojego życia, co przejawia się niezadowolaniem z życia, niskim poczuciem własnej wartości oraz częstym przeżywaniem negatywnych emocji.</p> | <p>Badany charakteryzuje się przeciętnym potencjałem w obszarze stosunku do siebie i swojego życia. Przeżywa umiarkowane trudności związane z utrzymaniem pozytywnego nastawienia do życia, wysokiego poczucia własnej wartości oraz przeżywaniem negatywnych emocji.</p> | <p>Badanego cechuje wysoki potencjał w obszarze stosunku do siebie i swojego życia, przejawiający się pozytywnym nastawieniem do życia, poczuciem własnej wartości oraz przeżywaniem pozytywnych emocji.</p> |
| <p>Potencjał psychospołeczny</p> | <p>Badany posiada niski potencjał psychospołeczny. Istnieje duże ryzyko odnalezienia się na rynku pracy.</p> | <p>Badany posiada przeciętny potencjał psychospołeczny. Istnieją umiarkowane szanse na odnalezienia się na rynku pracy.</p> | <p>Badany posiada wysoki potencjał psychospołeczny. Istnieją duże szanse na odnalezienia się na rynku pracy.</p> |
| <p>Klucz kłamstwa</p> | <p>Badany nie ulega skłonności do przedstawiania się w gorszym świetle (dysymulacja) – wynik 7–11.</p> | <p>Badany nie ulega skłonności do przedstawiania się w lepszym świetle – wynik 12–30.</p> | <p>Ryzyko zafalszowania wyniku poprzez świadome lub nieświadome udzielanie odpowiedzi aprobowanych społecznie – wynik 31–35.</p> |

Bibliografia

Ackerman, M. J. (1999). *Essentials of forensic psychological assessment*. New York: John Wiley.

Bartczuk, R. P. (2010). Metodologia badań nad zasobami adaptacyjnymi osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. W: M. Kalinowski, I. Niewiadomska (red.), *Skazani na wykluczenie!? Zasoby adaptacyjne osób zagrożonych marginalizacją społeczną* (s. 39–65). Lublin: Wyd. KUL.

Bartczuk, R. P. (2012a). *Narzędzia diagnozujące potencjał psychospołeczny i zawodowy więźniów stwierdzający potencjał społeczny – przegląd dobrych praktyk*. Lublin: PI Model kompleksowego systemu współpracy z przedsiębiorcami dla wsparcia wchodzenia na rynek pracy młodych więźniów w województwie lubelskim.

Bartczuk, R. P. (2012b). *Narzędzia diagnozujące potencjał psychospołeczny i zawodowy więźniów stwierdzający potencjał społeczny – opracowanie narzędzia do testowania*. Lublin: Fundacja Rozwoju KUL.

Czapów, C. (1978). *Wychowanie resocjalizujące. Elementy metodyki i diagnostyki*, Warszawa: PWN.

Frydrychowicz, A., Koźniewska, E., Sobolewska, M., Zwierzyńska, E. (2004). *Testy psychologiczne i pedagogiczne w poradnictwie: Przewodnik metodyczny*. Warszawa: Centrum Metodyczne Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej.

Heilbrun, K., Grisso, T., Goldstein, A. M. (2009). *Foundations of forensic mental health assessment*. New York: Oxford University Press.

Hornowska, E. (2006). *Testy psychologiczne. Teoria i praktyka*. Warszawa: Wyd. Nauk. „Scholar”.

Hobfoll, S. (2006). *Stres, kultura i społeczność: psychologia i filozofia stresu*. Gdańsk: GWP.

Hobfoll, S. E., Lilly, R. S., Jackson, A. P. (1992). Conservation of social resources and the self. W: H. F. Veiel, U. Baumann (red.), *The meaning and measurement of social support* (s. 125–141). Washington: Hemisphere Publishing Corp.

MacKenzie, D. L. (2006). *What works in corrections: Reducing the criminal activities of offenders and delinquents*. New York: Cambridge University Press.

Magnusson, D. (1981). *Wprowadzenie do teorii testów*. Warszawa: PWN.

Mańkowska, M. (2010). *Wprowadzenie do psychometrii*. Lublin: Wyd. KUL.

Marsden, J., Gossop, M., Stewart, D., Best, D., Farrell, M., Lehmann, P., Strang, J. (1998). The Maudsley Addiction Profile (MAP): A brief instrument for assessing treatment outcome. *Addiction*, 93(12), 1857–1868.

Merton, R. K. (1968). *Social Theory and Social Structure*. New York: Free Press.

Niewiadomska, I. (2007). *Osobowościowe uwarunkowania skuteczności kary pozbawienia wolności*. Lublin: Wyd. KUL.

Niewiadomska, I. (2010). Zasoby adaptacyjne osób opuszczających zakłady karne. W: M. Kalinowski, I. Niewiadomska (red.), *Skazani na wykluczenie!? Zasoby adaptacyjne osób zagrożonych marginalizacją społeczną* (s. 357–386). Lublin: Wyd. KUL.

Niewiadomska, I., Chwaszcz, J. (2010). *Jak skutecznie zapobiegać karierze przestępczej?* Lublin: Drukarnia „Tekst”.

Niewiadomska, I., Chwaszcz, J., Augustynowicz, W. (2010). *Więzi społeczne zamiast więzień: wsparcie pozytywnej readaptacji osób zagrożonych wykluczeniem społecznym z powodu konfliktu z prawem. Raport z badań z rekomendacjami.* Lublin: Fundacja Rozwoju KUL

Revelle, W., Zinbarg, R. E. (2009). Coefficients Alpha, Beta, Omega, and the glb: Comments on Sijtsma. *Psychometrika*, 74(1), 145–154.

Sijtsma, K. (2009). Reliability beyond Theory and into Practice. *Psychometrika*, 74(1), 169–173.

Travis, J., Solomon, A. L., Waul, M. 2010. *From Prison to Home: The Dimensions and Consequences of Prisoner Reentry.* Waszyngton: The Urban Institute.

Wiechetek, M. (2014). *Raport z testowania Kwestionariusza Potencjału Psychospołecznego.* Lublin: PI Model kompleksowego systemu współpracy z przedsiębiorcami dla wsparcia wchodzenia na rynek pracy młodych więźniów w województwie lubelskim.

Travis, J., Visher, C. A. (2005). *Prisoner reentry and crime in America.* Cambridge: Cambridge University Press.

Wysocka, E. (2009). *Diagnoza w resocjalizacji.* Warszawa: PWN.

Zinbarg, R. E., Yovel, I., Revelle, W., McDonald, R. P. (2006). Estimating Generalizability to a Latent Variable Common to All of a Scale's Indicators: A Comparison of Estimators for ω_h . *Applied Psychological Measurement*, 30(2), 121–144.

ROZDZIAŁ III

KWESTIONARIUSZ ZASOBÓW PROBANTA

1. Teoretyczne podstawy kwestionariusza

Przez zasoby podmiotowe rozumie się umiejętności oraz cechy osoby, które albo same w sobie są cenione, albo potrzebne do zdobycia innych dóbr potrzebnych do przetrwania i podniesienia jakości życia człowieka. Umiejętności obejmują kompetencje społeczne, zawodowe oraz zdolności przywódcze. Cechy osoby to m.in. samoocena, optymizm, poczucie własnej skuteczności, nadzieja. W kontekście działań readaptacyjnych szczególnego znaczenia nabierają te zasoby (kompetencje, umiejętności, cechy) człowieka, które są znaczące dla pozytywnego przystosowania.

Można powiedzieć, że zasoby podmiotowe stanowią centrum dowodzenia człowieka

To właśnie dzięki systemowi podmiotowego zarządzania następuje zarówno efektywne dopasowanie jednostki do wymogów środowiska, jak również spójne kierowanie własnym życiem. Biorą one znaczący udział w zarządzaniu pozostałymi grupami zasobów niezbędnych człowiekowi dla efektywnego funkcjonowania. Do nich zalicza się kapitał: materialny, energetyczny i stanu (Hobfoll, 2006).

ZASOBY PODMIOTOWE ZNACZĄCE DLA POZYTYWNEJ READAPTACJI OSÓB NARUSZAJĄCYCH NORMY PRAWA KARNEGO (Niewiadomska, Chwaszcz 2010)

- Poczucie sensowności i zrozumiałości otaczającego świata oraz własnych działań
- Poczucie własnej skuteczności
- Posiadanie stabilnych i zhierarchizowanych wartości
- Zakorzenie w środowisku
- Posiadanie pozytywnej postawy do życia
- Poczucie sensu życia
- Posiadanie pozytywnej orientacji interpersonalnej
- Posługiwanie się konstruktywnymi strategiami zaradczymi

Reguły kierujące zarządzaniem zasobami w kontekście przystosowania więźniów obejmują (Niewiadomska, Chwaszcz, 2010):

Z pozytywnym przystosowaniem więźniów współwystępuje wysoki poziom zasobów podmiotowych.

Z pozytywnym przystosowaniem więźniów współwystępuje niski poziom utraty zasobów podmiotowych

W koncepcji COR (*conservation of resources theory*) S. Hobfolla przyjmuje się, że adaptacja człowieka – zarówno sposób przystosowania, jak również jego jakość – zależy od posiadanych przez niego zasobów (Hobfoll, 2006, s. 70–71).

Strukturalnie zasoby można podzielić na cztery grupy (Hobfoll, 2006, s. 74–75):

- 1) zasoby materialne – obiekty fizyczne, których wartość może mieć bezpośredni lub pośredni związek z przetrwaniem (np. dom, środki komunikacji, brylanty kojarzone z wysokim statusem społecznym itp.),
- 2) zasoby osobiste/podmiotowe – cechy osobowości (np. zdolności przywódcze, optymizm, nadzieja, poczucie własnej skuteczności), kompetencje (np. w sferze zawodowej) i umiejętności (np. w wymiarze społecznym),
- 3) zasoby stanu – kapitał pożądaný i ceniony (np. zdrowie, związek małżeński, stałe zatrudnienie, staż pracy), ponieważ od jego posiadania zależy dostęp do innych kategorii zasobów przystosowawczych,
- 4) zasoby energii – można je wymienić na elementy należące do pozostałych kategorii cenionych dóbr (np. wiedza, pieniądze, wiarygodność kredytowa).

Różne kategorie zasobów tworzą system, za pomocą którego są realizowane dążenia człowieka mające zapewnić przetrwanie jemu samemu, jak i jego najbliższemu otoczeniu (Hobfoll, 2006, s. 44). W kontekście koncepcji S. Hobfolla zasobami adaptacyjnymi są więc zarówno czynniki o charakterze społecznym, jak również takie wymiary podmiotowego funkcjonowania, które w istotny sposób wpływają na proces przystosowania jednostki do otaczających ją warunków.

Powodzenie procesu readaptacji w szczególności jest związane z zasobami osobistymi, ponieważ od ich poziomu i mobilizacji zależy sposób dystrybucji dóbr, jakimi dysponuje człowiek (Hobfoll, 2006, s. 74). To właśnie dzięki systemowi podmiotowego zarządzania następuje zarówno efektywne dopasowanie jednostki do wymogów środowiska, jak również spójne kierowanie własnym życiem (Hobfoll, 2006, s. 112).

Z. Ratajczak uważa, że to, co pozwala człowiekowi przetrwać i dążyć do celu pomimo wszechobecnych w społeczeństwie stresorów, tkwi w samym człowieku. Właściwości te nazywa „możliwościami zaradczymi”, „potencjałem adaptacyjnym” czy „zasobami energii” (Ratajczak, 2000, s. 66). Podstawowym składnikiem zdolności zaradczych są będące w dyspozycji jednostki: zasoby energetyczne (zdrowie, siła, sprawność), informacyjne (wiedza i doświadczenie) oraz instrumentalne (dostępność pomocy). Najbardziej ogólne predyspozycje człowieka determinujące skuteczność

procesu zaradczego stanowią odporność i wytrzymałość będące cechami wrodzonymi (temperamentalnymi) oraz nabytymi w toku doświadczeń (Ratajczak, 2000, s. 72).

2. Twierdzenia konstytuujące metodę: Kwestionariusz Zasobów Probanta

Kwestionariusz zasobów readaptacyjnych składa się z 25 pytań ujętych w dwóch wymiarach zysku i straty. Badany ocenia na skali pięciostopniowej (od nic 0 do bardzo dużo 4) jak dużo zyskał, i analogicznie, jak dużo stracił danego zasobu w ostatnim roku.

Do wymiaru zysków wchodzi następujące pytania:

- 1) poczucie własnej wartości,
- 2) poczucie, że moje życie ma sens/cel,
- 3) umiejętności organizacyjne,
- 4) siła do zrealizowania podjętych zadań,
- 5) poczucie, że jestem wartościowy dla innych,
- 6) poczucie, że mam kontrolę nad swoim życiem,
- 7) poczucie dumy z siebie,
- 8) poczucie zaangażowania,
- 9) moje zdrowie,
- 10) samodyscyplina,
- 11) czas na pracę,
- 12) uznanie dla moich osiągnięć,
- 13) zdrowie rodziny/bliskich przyjaciół,
- 14) stabilna praca,
- 15) ubezpieczenie zdrowotne,
- 16) wyposażenie potrzebne w domu,
- 17) zrozumienie ze strony pracodawcy/szefa,
- 18) oszczędności lub pieniądze na nieprzewidziane wydarzenia,
- 19) rozwijanie się poprzez edukację lub doskonalenie zawodowe,
- 20) odpowiedni status w pracy,
- 21) poczucie, że wiedzie mi się,
- 22) poczucie, że realizuję moje cele,
- 23) poczucie, że moje życie jest spokojne,
- 24) udane małżeństwo,
- 25) poczucie bliskości z małżonkiem lub partnerem.

Do wymiaru straty wchodzi następujące pytania:

- 1) poczucie własnej wartości,
- 2) poczucie, że moje życie ma sens/cel,
- 3) umiejętności organizacyjne,

- 4) siła do zrealizowania podjętych zadań,
- 5) poczucie, że jestem wartościowy dla innych,
- 6) poczucie, że mam kontrolę nad swoim życiem,
- 7) poczucie dumy z siebie,
- 8) poczucie zaangażowania,
- 9) moje zdrowie,
- 10) samodyscyplina,
- 11) czas na pracę,
- 12) uznanie dla moich osiągnięć,
- 13) zdrowie rodziny/bliskich przyjaciół,
- 14) stabilna praca,
- 15) ubezpieczenie zdrowotne,
- 16) wyposażenie potrzebne w domu,
- 17) zrozumienie ze strony pracodawcy/szefa,
- 18) oszczędności lub pieniądze na nieprzewidziane wydarzenia,
- 19) rozwijanie się poprzez edukację lub doskonalenie zawodowe,
- 20) odpowiedni status w pracy,
- 21) poczucie, że wiedzie mi się,
- 22) poczucie, że realizuję moje cele,
- 23) poczucie, że moje życie jest spokojne,
- 24) udane małżeństwo,
- 25) poczucie bliskości z małżonkiem lub partnerem.

3. Etapy konstrukcji Kwestionariusza Zasobów Probanda

3.1. Opis próby normalizacyjnej

Badania przeprowadzono na 609 więźniach w okresie przygotowania do, przebywających w zakładach karnych, na terenie województwa lubelskiego. Średni wiek osób badanych wyniósł 22 lata. Rozpiętość wieku od 18 do 29 lat.

Tabela 1

Wykształcenie osadzonych

| Wykształcenie | N | % |
|--------------------------|-----|-------|
| Brak | 9 | 1,5 |
| Podstawowe i gimnazjalne | 389 | 64,2 |
| Zawodowe | 122 | 20,1 |
| Średnie | 80 | 13,2 |
| Wyższe | 6 | 1,0 |
| Ogółem | 606 | 100,0 |
| Systemowe braki danych | 3 | |

Tabela 2

Stan cywilny badanych

| Stan cywilny | N | % |
|------------------------|-----|-------|
| W małżeństwie | 30 | 5,0 |
| W separacji | 8 | 1,3 |
| Rozwiedziony | 13 | 2,2 |
| Owdowiały | 1 | 0,2 |
| Kawaler | 554 | 91,4 |
| Ogółem | 606 | 100,0 |
| Systemowe braki danych | 3 | |

Tabela 3

Posiadanie dzieci przez badanych

| Posiadanie dzieci | N | % |
|-------------------|-----|-------|
| Tak | 121 | 19,9 |
| Nie | 488 | 80,1 |
| Ogółem | 609 | 100,0 |

Tabela 4

Aktywność związana z nauką/pracą badanych przed pójściem do zakładu karnego

| Aktywność zawodowa przed osadzeniem | N | % |
|---|-----|-------|
| Pracował | 308 | 50,9 |
| Pracował i uczyła się | 108 | 17,9 |
| Uczył się i nie pracował | 41 | 6,8 |
| Niezatrudniony i aktywnie poszukujący pracy | 61 | 10,1 |
| Niezatrudniony, chciał podjąć pracę ale nie szukał aktywnie | 57 | 9,4 |
| Niezatrudniony i nie chciał podjąć pracy | 21 | 3,5 |
| Chory, niepełnosprawny | 2 | 0,3 |
| Zajmował się gospodarstwem | 7 | 1,2 |
| Ogółem | 605 | 100,0 |
| Braki danych | 4 | |

Tabela 5

Posiadanie pracy przez badanych przed osadzeniem w zakładzie karnym

| Brak pracy przed osadzeniem | N | % |
|-----------------------------|-----|-------|
| Posiadał | 286 | 47,6 |
| Nie posiadał | 315 | 52,4 |
| Ogółem | 601 | 100,0 |
| Braki danych | 8 | |

Tabela 6**Sytuacja materialna badanych przed osadzeniem w zakładzie karnym**

| Sytuacja materialna | N | % |
|---------------------|-----|-------|
| Bardzo zła | 41 | 6,8 |
| Zła | 62 | 10,2 |
| Raczej zła | 112 | 18,5 |
| Raczej dobra | 199 | 32,8 |
| Dobra | 164 | 27,0 |
| Bardzo dobra | 29 | 4,8 |
| Ogółem | 607 | 100,0 |
| Braki danych | 2 | |

Tabela 7**Liczba odbytych przez badanych kar pozbawienia wolności**

| Liczba osadzeń | N | % |
|----------------|-----|-------|
| 1 | 364 | 60,0 |
| 2 | 189 | 31,1 |
| 3 | 39 | 6,4 |
| 4 | 12 | 2,0 |
| 5 i więcej | 3 | 0,5 |
| Ogółem | 607 | 100,0 |
| Braki danych | 2 | |

Średni pobyt osadzonych w zakładzie karnym wyniósł 22,7 miesiąca.

Tabela 8**Podjęmowanie pracy przez badanych w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności**

| Pracuje | N | % |
|--------------|-----|-------|
| Tak | 244 | 40,7 |
| Nie | 356 | 59,3 |
| Ogółem | 600 | 100,0 |
| Braki danych | 9 | |

Tabela 9**Odwiedzanie badanych w trakcie pobytu w zakładzie karnym**

| Osadzony jest odwiedzany | N | % |
|--------------------------|-----|-------|
| Tak | 527 | 90,2 |
| Nie | 57 | 9,8 |
| Ogółem | 584 | 100,0 |
| Braki danych | 25 | |

3.2. Wyniki analizy czynnikowej

Tabela 10

Metoda wyodrębniania czynników – głównych składowych

| | Składowa | | | |
|---|----------|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Poczucie własnej wartości | 0,810 | | | |
| Poczucie, że moje życie ma sens/cel | 0,747 | | | |
| Umiejętności organizacyjne | 0,737 | | | |
| Siła do zrealizowania podjętych zadań | 0,715 | | | |
| Poczucie, że jestem wartościowy dla innych | 0,711 | | | |
| Poczucie, że mam kontrolę nad swoim życiem | 0,688 | | | |
| Poczucie dumy z siebie | 0,594 | | | |
| Poczucie zaangażowania | 0,591 | | | |
| Moje zdrowie | 0,581 | | | |
| Samodyscyplina | 0,573 | | | |
| Czas na pracę | 0,532 | | | |
| Uznanie dla moich osiągnięć | 0,513 | | | |
| Zdrowie rodziny/bliskich przyjaciół | 0,479 | | | |
| Stabilna praca | | 0,768 | | |
| Ubezpieczenie zdrowotne | | 0,768 | | |
| Wyposażenie potrzebne w domu | | 0,748 | | |
| Zrozumienie ze strony pracodawcy/szefa | | 0,718 | | |
| Oszczędności lub pieniądze na nieprzewidziane wydarzenia | | 0,688 | | |
| Rozwijanie się poprzez edukację lub doskonalenie zawodowe | | 0,658 | | |
| Odpowiedni status w pracy | | 0,473 | | |
| Poczucie, że wiedzie mi się | | | 0,831 | |
| Poczucie, że realizuję moje cele | | | 0,695 | |
| Poczucie, że moje życie jest spokojne | | | 0,643 | |
| Udane małżeństwo | | | | 0,790 |
| Poczucie bliskości z małżonkiem lub partnerem | | | | 0,669 |

Metoda wyodrębniania czynników – Głównych składowych. Metoda rotacji – Oblimin z normalizacją Kaisera.

Czynnik 1 obejmuje 13 twierdzeń odnoszących się do zasobów zarządzających takich jak poczucie własnej wartości, sensu życia, wartościowości, kontroli nad własnym życiem, uznania, zdrowia. Zasoby te nazwać możemy a czy sterującymi, są one niezbędne dla organizacji życia, rozwoju i czerpania z niego satysfakcji. Grupę zasobów wchodzących w czynnik pierwszy nazwano **Zasobami Zarządzającymi**.

Czynnik 2 obejmuje 7 twierdzeń w zakresie zasobów takich jak: stabilna praca, ubezpieczenie, oszczędności, edukację, status w pracy. Zasoby te wiążą się z optymalizacją życia, z pozycją społeczną, prestiżem w środowisku. Grupę zasobów wchodzących do skupienia drugiego nazwano **Zasobami Optymalizującymi**.

Czynnik 3 zawiera 3 twierdzenia odnoszące się do zasobów subiektywnego zadowolenia z realizacji celów, poczucie sukcesu oraz spokoju w życiu. Grupę tę nazwano **Zasobami Satysfakcji**.

Czynnik 4 obejmuje 2 twierdzenia odnoszące się do zasobów rodzinnych, zaspokajających więzi emocjonalne. Grupa ta obejmuje takie zasoby jak udane małżeństwo i poczucie bliskości z małżonkiem/partnerem. Grupę tę nazwano **Zasobami Rodzinnymi**.

3.3. Analiza rzetelności dla poszczególnych czynników

Tabela 11

Statystyki rzetelności dla Kwestionariusza Zasobów Probanda

| Czynnik | Alfa Cronbacha | Liczba pozycji |
|----------|----------------|----------------|
| 1 zysk | 0,891 | 13 |
| 2 zysk | 0,869 | 7 |
| 3 zysk | 0,800 | 3 |
| 4 zysk | 0,651 | 2 |
| 1 strata | 0,932 | 13 |
| 2 strata | 0,885 | 7 |
| 3 strata | 0,821 | 3 |
| 4 strata | 0,707 | 2 |

Wszystkie wyodrębnione czynniki na wymiarach zysk i strata posiadają zadowalającą rzetelność.

3.4. Analiza trafności

W celu sprawdzenia trafności przeprowadzono porównanie pomiędzy wartościami czynników w wymiarze zysku i straty a zmiennymi zewnętrznymi takimi jak: stan cywilny, posiadanie dzieci, posiadanie płatnej pracy przed osadzeniem, posiadanie pracy w zakładzie karnym.

Więźniowie pozostający w związkach małżeńskich pozyskują znacznie więcej zasobów rodzinnych niż kawalerzy ($p = 0,000$), osoby w separacji ($p = 0,002$) i rozwodnicy ($p = 0,12$). Podobne zależności występują pomiędzy więźniami posiadającymi dzieci i nie posiadającymi dzieci. Osoby mające dzieci pozyskują znacznie więcej zasobów rodzinnych niż bezdzietni ($p = 0,000$).

Tabela 12
Interkorelacje czynników w Kwestionariuszu Zasobów Probanda

| | ZYSK Zasoby Zarządzające | ZYSK Zasoby Optymalizujące | ZYSK Zasoby Rodzinne | ZYSK Zasoby Zarządzające | STRATA Zasoby Zarządzające | STRATA Zasoby Optymalizujące | STRATA Zasoby Satisfakcji | STRATA Zasoby Rodzinne | ZYSK zasobów | STRATA zasobów |
|------------------------------|--------------------------|----------------------------|----------------------|--------------------------|----------------------------|------------------------------|---------------------------|------------------------|--------------|----------------|
| ZYSK Zasoby Zarządzające | KP 1 | 0,670** | 0,395** | 0,163** | 0,171** | 0,073 | 0,111** | 0,791** | 0,148** | |
| | I | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,074 | 0,006 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | |
| | N | 609 | 609 | 609 | 609 | 609 | 609 | 609 | 609 | |
| ZYSK Zasoby Optymalizujące | KP | 0,670** | 1 | 0,546** | 0,190** | 0,263** | 0,066 | 0,137** | 0,547** | |
| | I | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,102 | 0,001 | 0,000 | 0,000 | |
| | N | 609 | 609 | 609 | 609 | 609 | 609 | 609 | 609 | |
| ZYSK Zasoby Satisfakcji | KP | 0,675** | 0,546** | 1 | 0,386** | 0,082* | 0,088* | 0,505** | 0,053 | |
| | I | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,028 | 0,044 | 0,029 | 0,000 | 0,194 | |
| | N | 609 | 609 | 609 | 609 | 609 | 609 | 609 | 609 | |
| ZYSK Zasoby Rodzinne | KP | 0,395** | 0,482** | 0,386** | 1 | 0,084* | 0,105** | 0,340** | 0,309** | |
| | I | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,038 | 0,000 | 0,009 | 0,000 | 0,000 | |
| | N | 609 | 609 | 609 | 609 | 609 | 609 | 609 | 609 | |
| STRATA Zasoby Zarządzające | KP | 0,163** | 0,190** | 0,089* | 1 | 0,730** | 0,642** | 0,475** | 0,172** | |
| | I | 0,000 | 0,000 | 0,028 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | |
| | N | 609 | 609 | 609 | 609 | 609 | 609 | 609 | 609 | |
| STRATA Zasoby Optymalizujące | KP | 0,171** | 0,263** | 0,092* | 0,730** | 1 | 0,539** | 0,520** | 0,166** | |
| | I | 0,000 | 0,000 | 0,023 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | |
| | N | 609 | 609 | 609 | 609 | 609 | 609 | 609 | 609 | |
| STRATA Zasoby Satisfakcji | KP | 0,073 | 0,066 | 0,105** | 0,642** | 0,539** | 1 | 0,409** | 0,063 | |
| | I | 0,074 | 0,102 | 0,009 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,122 | |
| | N | 609 | 609 | 609 | 609 | 609 | 609 | 609 | 609 | |

Tabela 12 ciąg dalszy

| | ZYSK Zasoby Zarządza- jące | ZYSK Zasoby Optymali- zujące | ZYSK Zasoby Satysfakcji | ZYSK Zasoby Rodzinne | STRATA Zasoby Zarządza- jące | STRATA Zasoby Optymali- zujące | STRATA Zasoby Satysfakcji | STRATA Zasoby Rodzinne | ZYSK zasobów | STRATA zasobów |
|------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------|----------------------------|---------------------------------------|---|---------------------------------|------------------------------|-----------------|-------------------|
| STRATA Zasoby Rodzinne | KP | 0,111** | 0,137** | 0,088* | 0,340** | 0,475** | 0,409** | 1 | 0,080* | 0,375** |
| | I | 0,006 | 0,001 | 0,029 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | | 0,049 | 0,000 |
| | N | 609 | 609 | 609 | 609 | 609 | 609 | 609 | 609 | 609 |
| ZYSK zasobów | KP | 0,791** | 0,547** | 0,505** | 0,309** | 0,172** | 0,166** | 0,080* | 1 | 0,161** |
| | I | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,049 | | 0,000 |
| | N | 609 | 609 | 609 | 609 | 609 | 609 | 609 | 609 | 609 |
| STRATA zasobów | KP | 0,148** | 0,149** | 0,053 | 0,019 | 0,859** | 0,625** | 0,375** | 0,161** | 1 |
| | I | 0,000 | 0,000 | 0,194 | 0,637 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| | N | 609 | 609 | 609 | 609 | 609 | 609 | 609 | 609 | 609 |

KP – Korelacja Pearsona, I – Istotność (dwustronna).

* Korelacja istotna na poziomie 0.05 (dwustronnie).

** Korelacja istotna na poziomie 0.01 (dwustronnie).

Osoby posiadające przed pójściem do zakładu karnego płatną pracę pozyskują znacznie więcej zasobów zarządzających, optymalizujących, satysfakcji oraz rodzinnych niż osoby nie posiadające legalnej pracy ($p = 0,000$).

Posiadanie pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności wiąże się z wyższym pozyskaniem zasobów zarządzających, optymalizujących oraz rodzinnych ($p = 0,000$). Odwrotne zależności zachodzą pomiędzy posiadaniem pracy w zakładzie karnym i stratą zasobów zarządzających oraz stratą zasobów satysfakcji. Posiadanie pracy zmniejsza straty w zakresie zasobów satysfakcji i zarządzających.

4. Sposób obliczania wyników surowych w Kwestionariuszu Zasobów Probanta

Wyniki surowe obliczamy poprzez zliczenie ocen nadanych przez badanego każdemu ze stwierdzeń w poszczególnych czynnikach oddzielnie dla zysku i straty zasobów.

Czynnik **Zasoby Zarządzające** obejmuje 13 twierdzeń:

- Poczucie własnej wartości
- Poczucie, że moje życie ma sens/cel
- Umiejętności organizacyjne
- Siła do zrealizowania podjętych zadań
- Poczucie, że jestem wartościowy dla innych
- Poczucie, że mam kontrolę nad swoim życiem
- Poczucie dumy z siebie
- Poczucie zaangażowania
- Moje zdrowie
- Samodyscyplina
- Czas na pracę
- Uznanie dla moich osiągnięć
- Zdrowie rodziny/bliskich przyjaciół.

Każde ze stwierdzeń może otrzymać od 0 do 4 punktów. Maksymalny wynik jaki można uzyskać dla czynnika Zasoby Zarządzające wynosi 52, wynik minimalny 0.

Czynnik **Zasoby Optymalizujące** obejmuje 7 itemów:

- Stabilna praca
- Ubezpieczenie zdrowotne
- Wyposażenie potrzebne w domu
- Zrozumienie ze strony pracodawcy/szefa
- Oszczędności lub pieniądze na nieprzewidziane wydarzenia
- Rozwijanie się poprzez edukację lub doskonalenie zawodowe
- Odpowiedni status w pracy.

Każde ze stwierdzeń może otrzymać od 0 do 4 punktów. Maksymalny wynik jaki można uzyskać dla czynnika Zasoby Optymalizujące wynosi 28, wynik minimalny 0.

Czynnik **Zasoby Satysfakcji** obejmuje 3 twierdzenia:

Poczucie, że wiedzie mi się

Poczucie, że realizuję moje cele

Poczucie, że moje życie jest spokojne.

Każde ze stwierdzeń może otrzymać od 0 do 4 punktów. Maksymalny wynik jaki można uzyskać dla czynnika Zasoby Satysfakcji wynosi 12, wynik minimalny 0.

Czynnik **Zasoby Rodzinne** obejmuje 2 itemy:

Udane małżeństwo

Poczucie bliskości z małżonkiem lub partnerem.

Każde ze stwierdzeń może otrzymać od 0 do 4 punktów. Maksymalny wynik jaki można uzyskać dla czynnika Zasoby Satysfakcji wynosi 8, wynik minimalny 0.

Wynik globalny dla zysku zasobów uzyskujemy poprzez dodanie wyników w poszczególnych czynnikach w kategorii zysk. Wynik ten może wahać się od 0 do 100.

Wynik globalny dla utraty zasobów uzyskujemy poprzez dodanie wyników w poszczególnych czynnikach w kategorii strata. Wynik ten może wahać się od 0 do 100.

5. Normy dla osób przebywających w warunkach dozorowanej wolności (probantów)

Zasoby Zarządzające Zysk

| Wynik surowy | Steny |
|--------------|-------|
| 0-9 | 1 |
| 10-15 | 2 |
| 16-23 | 3 |
| 24-29 | 4 |
| 30-33 | 5 |
| 34-37 | 6 |
| 38-41 | 7 |
| 42-44 | 8 |
| 45-47 | 9 |
| 48-52 | 10 |

Zasoby Optymalizujące Zysk

| Wynik surowy | Steny |
|--------------|-------|
| 0-0 | 1 |
| 1-2 | 2 |
| 3-5 | 3 |
| 6-10 | 4 |
| 11-14 | 5 |
| 15-17 | 6 |
| 18-20 | 7 |
| 21-23 | 8 |
| 24-25 | 9 |
| 26-28 | 10 |

Zasoby Satysfakcji Zysk

| Wynik surowy | Steny |
|--------------|-------|
| 0-0 | 2 |
| 1-2 | 3 |
| 3-3 | 4 |
| 4-5 | 5 |
| 6-6 | 6 |
| 7-8 | 7 |
| 9-9 | 8 |
| 10-11 | 9 |
| 12-12 | 10 |

Zasoby Rodzinne Zysk

| Wynik surowy | Steny |
|--------------|-------|
| 0-1 | 5 |
| 2-3 | 6 |
| 4-5 | 7 |
| 6-6 | 8 |
| 7-7 | 9 |
| 8-8 | 10 |

Zasoby Zysk Ogółem

| Wynik surowy | Steny |
|--------------|-------|
| 0-13 | 1 |
| 14-24 | 2 |
| 25-36 | 3 |
| 37-48 | 4 |
| 49-57 | 5 |
| 59-65 | 6 |
| 66-73 | 7 |
| 74-80 | 8 |
| 81-86 | 9 |
| 87-100 | 10 |

Zasoby Zarządzające Strata

| Wynik surowy | Steny |
|--------------|-------|
| 0-4 | 2 |
| 5-10 | 3 |
| 11-18 | 4 |
| 19-25 | 5 |
| 26-30 | 6 |
| 31-36 | 7 |
| 37-40 | 8 |
| 41-45 | 9 |
| 46-52 | 10 |

Zasoby Optymalizujące Strata

| Wynik surowy | Steny |
|--------------|-------|
| 0-3 | 3 |
| 4-8 | 4 |
| 9-12 | 5 |
| 13-16 | 6 |
| 17-19 | 7 |
| 20-22 | 8 |
| 23-25 | 9 |
| 26-28 | 10 |

Zasoby Satysfakcji Strata

| Wynik surowy | Steny |
|--------------|-------|
| 0-0 | 2 |
| 1-2 | 3 |
| 3-3 | 4 |
| 4-5 | 5 |
| 6-6 | 6 |
| 7-8 | 7 |
| 9-10 | 8 |
| 11-11 | 9 |
| 12-12 | 10 |

Zasoby Rodzinne Strata

| Wynik surowy | Steny |
|--------------|-------|
| 0-1 | 5 |
| 2-3 | 6 |
| 4-4 | 7 |
| 5-6 | 8 |
| 7-7 | 9 |
| 8-8 | 10 |

Zasoby Strata Ogółem

| Wynik surowy | Steny |
|--------------|-------|
| 0-0 | 1 |
| 1-9 | 2 |
| 10-20 | 3 |
| 21-35 | 4 |
| 36-46 | 5 |
| 47-56 | 6 |
| 57-65 | 7 |
| 66-75 | 8 |
| 76-85 | 9 |
| 86-100 | 10 |

6. Interpretacja wyników uzyskanych w *Kwestionariuszu Zasobów Probanta*

Uzyskane wyniki interpretujemy na:

- 1) Wymiarach
 - √ Zysk
 - √ strata
- 2) w poszczególnych czynnikach
 - √ *Zasoby Zarządzające*
 - √ *Zasoby Optymalizujące*
 - √ *Zasoby Satysfakcji*
 - √ *Zasoby Rodzinne*
- 3) W odniesieniu do norm stenowych

Wymiar Zysku (charakterystyczny dla pozytywnej readaptacji)

| | Wyniki niskie 0–3 steny | Wyniki przeciętne 4–6 stenów | Wyniki wysokie 7–10 stenów |
|---------------------|---|---|---|
| Zasoby Zarządzające | Osoba nie pozyskała w ostatnim roku zasobów podmiotowych o charakterze zarządzającym. Osoba najprawdopodobniej nie potrafi zarządzać samodzielnie swoim rozwojem. Potrzebuje do realizacji procesu readaptacji wsparcia zewnętrznego w dużym stopniu. Osoba taka ma niskie poczucie własnej wartości, nie ma jasno sprecyzowanych planów życiowych. Nie wyznacza jasnych celów. Nie posiada przeświadczenia, że kontroluje swoje życie, przyczynę porażek przypisuje innym a sukcesów przypadkowi. Nie czuje się zaangażowana we własny rozwój. Posiada niską samodyscyplinę. Niskie zasoby zdrowotne i zawodowe. Negatywne i ambiwalentne postawy do siebie. | Osoba w ostatnim roku pozyskała zasoby podmiotowe zarządzające w średnim stopniu. Osoba ta potrzebuje wsparcia w realizacji zadań readaptacyjnych przynajmniej w niektórych obszarach. Wyznacza cele, ale nie zawsze potrafi zaplanować ich realizację. Niekiedy osiągnięcie celu uniemożliwiają jej takie cechy jak niewystarczająca samodyscyplina. Osoba przejawia ambiwalentne postawy do siebie. | Osoba w ostatnim roku pozyskała zasoby podmiotowe zarządzające w dużym stopniu. Osoba z wysokim potencjałem readaptacyjnym, przygotowana do podjęcia wysiłku w zmiany w swoim życiu. Jest zaangażowana, wyznacza cele i planuje ich osiągnięcie. Ma poczucie własnej wartości i kontroli nad życiem. Posiada pozytywne przekonania na własny temat oraz pozytywne emocje do siebie. Ma wystarczające zasoby zdrowotne i zawodowe do podjęcia zmian readaptacyjnych. |

| | | | |
|------------------------|---|--|--|
| Zasoby Optymalizujące* | Niski poziom zasobów optymalizujących wskazuje na nierealizowanie lub nieefektywność procesu readaptacyjnego. Osoba w ciągu ostatniego roku w niskim stopniu pozyskała takie zasoby jak praca, ubezpieczenie, edukacja, oszczędności. | Średni poziom zasobów optymalizujących uzyskują osoby, u których proces readaptacji przebiega nieharmonijnie. Posiadają one pracę przez jakiś czas, posiadają pracę ale nie czują z niej satysfakcji, pracę niskopłatną, która nie pozwala im na optymalne zaspokojenie potrzeb fizycznych i prestiżowych. | Wysoki poziom pozyskania zasobów optymalizujących wiąże się z sukcesem w readaptacji. Osoba taka posiada satysfakcjonującą ją finansowo i rozwojowo pracę, dobre relacje ze współpracownikami, możliwość rozwoju. Posiada poczucie bezpieczeństwa bytowego na najbliższą przyszłość. |
| Zasoby Satysfakcji | Niskie pozyskanie Zasobów Satysfakcji wyraża niską jakość życia. Osoba ocenia swoje życie jako nieudane, nie ma poczucia realizowania siebie i spełnienia. Odczuwa frustrację z niezaspokojenia licznych potrzeb, wchodzi w relacje konfliktowe lub przejawia syndrom depresyjny. | Średnie pozyskanie Zasobów Satysfakcji wskazuje na średnie natężenie zadowolenia z życia. Osoba ma przekonanie o tym, że realizuje określone cele, ale także o tym, że niektóre cele/wartości nie są dla niej jasne. Satysfakcja z życia jest umiarkowana. | Osoba pozyskała Zasoby Satysfakcji w dużym stopniu. Odczuwa radość z życia. Ma poczucie, że wiezie się jej, realizuje stawiane sobie cele. Ma poczucie prowadzenia spokojnego życia. |
| Zasoby Rodzinne | Niski poziom pozyskania zasobów rodzinnych wskazuje na niewystarczające wsparcie systemu rodzinnego. Osoba może nie posiadać rodziny, nie podtrzymywać relacji bliskości z małżonkiem/partnerem | Średnie pozyskanie zasobów rodzinnych może wskazywać na utrzymywanie relacji z niektórymi członkami rodziny jak również na konfliktowość innych relacji z osobami bliskimi. Obszar rodzinnego funkcjonowania osadzonego wymaga pracowania. | Osoba pozyskała zasoby rodzinne w dużym stopniu. Posiada poprawne, bliskie relacje z małżonkiem/partnerem. Dysponuje zasobami o charakterze rodzinnym, które wspomagają proces readaptacji. |

* Niski poziom pozyskania zasobów optymalizujących może wiązać się z zewnętrznymi przeszkodami w realizacji tej grupy zasobów. Analiza tej grupy zasobów wymaga przebywania osoby osadzonej w warunkach wolnościowych: w zakładzie półotwartym, w okresie probationi.

Uwaga: Badanie zasobów readaptacyjnych jednorazowo daje obraz statyczny zasobów badanego, nie odzwierciedla dynamiki ani zmian w potencjale readaptacyjnym. Uchwycenie dynamiki potencjału readaptacyjnego jest możliwe poprzez zestawienie wyników w zakresie zysków i strat zasobów dla danej osoby tzw. bilansu zasobów. Zaobserwowanie zmian w potencjale, z kolei umożliwi kilkakrotne badanie osoby KPR w procesie readaptacji i zestawienie wyników tych pomiarów.

Wymiar Straty (charakterystyczny dla trudności w procesie readaptacji)

| | Wyniki niskie 0–3 stenów | Wyniki przeciętne 4–6 stenów | Wyniki wysokie 7–10 stenów |
|------------------------|--|--|---|
| Zasoby Zarządzające | Osoba w ciągu ostatniego roku utraciła zasoby podmiotowe o charakterze zarządzającym w niewielkim stopniu. | Osoba w ostatnim roku utraciła zasoby podmiotowe zarządzające w średnim natężeniu. | Osoba w ostatnim roku utraciła zasoby podmiotowe zarządzające w dużym stopniu. Sytuacja ta świadczy o doświadczeniu zmiany w życiu o charakterze negatywnym. |
| Zasoby Optymalizujące* | Osoba w ciągu ostatniego roku utraciła zasoby optymalizujące w niewielkim stopniu. | Osoba w ciągu ostatniego roku utraciła zasoby optymalizujące w średnim stopniu. | Osoba w ciągu ostatniego roku utraciła zasoby optymalizujące w dużym stopniu. Sytuacja ta świadczy o doświadczeniu zmiany w życiu o charakterze negatywnym. |
| Zasoby Satysfakcji | Osoba w ciągu ostatniego roku utraciła zasoby satysfakcji w niewielkim stopniu. | Osoba w ciągu ostatniego roku utraciła zasoby satysfakcji w średnim stopniu. | Osoba w ciągu ostatniego roku utraciła zasoby satysfakcji w dużym stopniu. Sytuacja ta świadczy o doświadczeniu zmiany w życiu o charakterze negatywnym i wystąpieniu negatywnych emocji u osoby badanej. |
| Zasoby Rodzinne | Osoba w ciągu ostatniego roku utraciła zasoby rodzinne w niewielkim stopniu. | Osoba w ciągu ostatniego roku utraciła zasoby rodzinne w średnim stopniu. | Osoba w ciągu ostatniego roku utraciła zasoby rodzinne w dużym stopniu. |

* Niski poziom pozyskania zasobów optymalizujących może wiązać się z zewnętrznymi przeszkodami w realizacji tej grupy zasobów. Analiza tej grupy zasobów wymaga przebywania osoby osadzonej w warunkach wolnościowych: w zakładzie półotwartym, w okresie probacji.

Interpretacja bilansu zasobów

| Zasoby | Bilans | Interpretacja |
|--|---------------|---|
| Zasoby wynik ogólny w kategorii zysk i strata* | Zysk > Strata | Osoba pozyskała w ostatnim roku więcej zasobów zarządzających niż utraciła. Wskaźnik pozytywnej readaptacji |
| | Zysk < Strata | Osoba utraciła w ciągu ostatniego roku więcej zasobów niż pozyskała. Wskaźnik problemów w readaptacji. |
| | Zysk = Strata | Osoba pozyskuje i traci zasoby w podobnym stopniu. Proces readaptacji wymaga ukierunkowania i wsparcia. |

*Podobne zestawienie można zrobić dla każdej grupy zasobów: Zarządzających, Optymalizujących, Satysfakcji, Rodzinnych

7. Możliwości wykorzystania Kwestionariusza Zasobów Probanta

Kwestionariusz Zasobów Probanta można wykorzystać w badaniach indywidualnych jak i grupowych. Badanie jest dość proste, trwa przy zastosowaniu dwóch wersji metody (zysk i strata) od 15 do 30 minut. Istnieje możliwość zastosowania tylko jednej wersji KZR Zysku lub Straty.

Kwestionariusz Zasobów Probanta Zysk jest narzędziem do trafnego pomiaru przyrostu zasobów zarządzających, optymalizujących, satysfakcji oraz rodzinnych w procesie readaptacji.

Kwestionariusz Zasobów Probanta Strata jest narzędziem do trafnego pomiaru strat zasobów zarządzających, optymalizujących, satysfakcji oraz rodzinnych w procesie readaptacji.

Zastosowanie obu wersji KZP pozwala na dynamiczne ujęcie readaptacji w kategoriach bilansu zysków i strat w poszczególnych grupach zasobów jak i w całości zasobów.

Kilkakrotny pomiar zysku i utraty zasobów tej samej osoby w procesie readaptacji pozwala na uchwycenie procesu zmian i określenie jego kierunku i charakteru np. readaptacja prostoliniowa pozytywna (stały przyrost zasobów, zmniejszające się utrata zasobów) czy readaptacja pozytywna skokowa (przyrost zasobów nierównomierny, z okresami utraty zasobów, ale w ogólnym bilansie przeważa przyrost) itp.

Kwestionariusz stanowi psychometryczne narzędzie, posiadające normy stenowe, do zastosowania przez osoby monitorujące i wspierające proces readaptacji więźniów przygotowujących się do wolności oraz w okresie.

Kwestionariusz Zasobów Probanta zastosować można także dla innych grup zagrożonych wykluczeniem społecznym i zawodowym, niż więźniowie. Może on zostać wykorzystany do badania zasobów readaptacyjnych nieletnich, bezdomnych itp. Zastosowanie kwestionariusza do innych grup wymaga indywidualnej, jakościowej interpretacji zebranego materiału ze względu na brak opracowanych norm dla grup innych niż młodzi więźniowie.

Bibliografia

- Hobfoll, S. (2006). *Stres, kultura i społeczność. Psychologia i filozofia stresu*. Gdańsk: GWP.
- Niewiadomska, I., Chwaszcz, J., Augustynowicz, W. (2010). *Więzi społeczne zamiast więźniów – wsparcie pozytywnej readaptacji osób zagrożonych wykluczeniem społecznym z powodu konfliktu z prawem*. Raport z badań z rekomendacjami. Lublin:?.....
- Niewiadomska, I., Chwaszcz, J. (2010). *Jak skutecznie zapobiegać karierze przestępczej?* Lublin: Drukarnia „Tekst”.
- Ratajczak, Z. (2000). Stres – radzenie sobie – koszty psychologiczne. W: I. Heszen-Niejodek, Z. Ratajczak. *Człowiek w sytuacji stresu* (s. 65–87). Katowice: Wyd. Uniwersytetu Śląskiego.

Literatura uzupełniająca

Arboleda-Florez, J. (1998). Mental illness and violence: An epidemiological appraisal of the evidence. *Canadian Journal of Psychiatry*, 43, 989–996.

Badźmirowska-Masłowska, K. (2000). *Młodociani sprawcy zabójstw w Polsce*. Kraków: „Zakamycze”.

Baładynowicz, A. (1993). *Nieudane powroty*. Warszawa: Wyd. „Studio WM”.

Baładynowicz, A. (1996). *Probacja. Wychowanie do wolności*. Grodzisk Mazowiecki: „Primus”.

Barbalet, J. (2002). Moral indignation, class inequality and justice: An exploration and revision of Ranulf. *Theoretical Criminology*, 3, 279–297.

Benda, B. (2005). Gender Differences in Life-Course Theory of Recidivism: A Survival Analysis. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 3, 325–342.

Berkman, L., Glass, T. (...?.....). Social integration, social networks, social support and health. W: L. Berkman, I. Kawachi (red.), *Social Epidemiology* (s. 137–173). New York: Oxford University Press.

Blumstein, A., Wallman, J. (2000). *The crime drop in America*. Cambridge: University Press.

Błachut, J., Gaberle, A., Krajewski, K. (2001). *Kryminologia*. Gdańsk: „Arche”.

Bonta, J. (2002). Offender Risk Assessment. Guidelines for Selection and Use. *Criminal Justice and Behavior*, 4, 355–379.

Bursik, R., Grasmick, H. (1993). *Neighborhoods and crime: The dimensions of effective community control*. New York: Lexington.

Coleman, J. (1990). *Foundations of Social Theory*. Harvard: Cambridge University Press.

Farrington, D. (2002). Developmental Criminology and Risk-Focussed Crime Prevention. W: M. Maguire, R. Morgan, R. Reiner (red.), *The Oxford Handbook of Criminology* (s. 657–701). Oxford: University Press.

Freund, A., Baltes, P. (2000). Selection, optimization, and compensation: an action-theoretical conceptualization of processes of developmental regulation. W: W. Perrig, A. Grob (red.), *Control of Human Behavior: Mental Processes and Consciousness* (s. 35–58). Mahwah: Erlbaum.

Gordon, M. (2005). Regulacyjna funkcja mechanizmów obronnych u sprawców czynów zabronionych. W: J. Świtka, M. Kuć, I. Niewiadomska (red.), *Osobowość przestępcy a proces resocjalizacji* (s. 103–116). Lublin: Towarzystwo Naukowe KUL.

Gurycka, A. (1979). *Struktura i dynamika procesu wychowawczego. Analiza psychologiczna*. Warszawa: PWN.

Haan, W., Vos, J. (2003). A crying shame: The over-rationalized conception of man in the rational choice perspective. *Theoretical Criminology*, 1, 29–54.

Hacker, W. (1993). Occupational psychology between basic and applied orientation – some methodological issues. *Le Travail Humain*, 56, 157–169.

Hepburn, J. (2005). Recidivism Among Drug Offenders Following Exposure to Treatment. *Criminal Justice Policy Review*, 2, 237–259.

Kerley, K., Copes, H. (2004). The Effects of Criminal Justice Contact on Employment Stability for White-Collar and Street-Level Offenders. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 1, 65–84.

Kjelsberg, E. (2004). Gender and Disorder Specific Criminal Career Profiles in Former Adolescent Psychiatric In-Patients. *Journal of Youth and Adolescence*, 3, 261–269.

Lazarus, R. (1986). Paradygmat stresu i radzenia sobie. *Nowiny Psychologiczne*, 3–4, 2–39.

Machel, H. (2003). *Więzienie jako instytucja karna i resocjalizacyjna*. Gdańsk: „Arche”.

Merlo, A. (2001). The research agenda: Dynamic models of crime and punishment. *Economic Dynamics Newsletter*, 2, 1–3.

Muskała, M. (2004). Więź społeczna recydywistów penitencjarnych odbywających karę pozbawienia wolności. W: W. Ambroziak, P. Stępnik (red.), *Służba więzienna wobec problemów resocjalizacji penitencjarnej* (s. 357–369). Poznań–Warszawa–Kalisz: UAM, CZSW, COSSW 2004.

Moffitt, T. (1993). Adolescence-Limited and Life-Course-Persistent Antisocial Behavior: A Developmental Perspective. *Psychological Review*, 100, 674–701.

Mazerolle, P., Burton, V., Cullen, F., Payne, G. (2000). Strain, Anger and Delinquent Adaptations: Specifying General Strain Theory. *Journal of Criminal Justice*, 2, 89–101.

Najda, M. (1988). Wiedza moralna jako wiedza o świecie społecznym. *Przegląd Psychologiczny*, 2, 441–466.

Niewiadomska, I. (2007). *Osobowościowe uwarunkowania skuteczności kary pozbawienia wolności*. Lublin: Wyd. KUL.

Ostrowska, K. (1986). Diagnozowanie psychologiczne nieprzystosowania społecznego dzieci i młodzieży. W: K. Ostrowska, E. Milewska (red.), *Diagnozowanie psychologiczne w kryminologii* (s. 6–143). Warszawa: ATK.

Ouimet, M. (2002). Explaining the American and Canadian crime „drop” in the 1990s. *Canadian Journal of Criminology*, 44, 33–50.

Paternoster, R., Mazerolle, P. (1994). General strain theory and delinquency: a replication and extension. *Crime & Delinquency*, 31, 235–263.

Petersilia, J. (2001). Prisoner Reentry: Public Safety and Reintegration Challenges. *The Prison Journal*, 3, 360–375.

Poprawa, R. (1998). Zarys psychologicznej koncepcji używania alkoholu jako sposobu radzenia sobie ze stresem. *Przegląd Psychologiczny*, 3–4, 61–69.

Pytka, L. (2002). *Pedagogika resocjalizacyjna. Wybrane zagadnienia teoretyczne i metodyczne*. Warszawa: Wyd. ASP.

Quinsey, V., Harris, G., Rice, M., Cormier, C. (1998). *Violent offenders: Appraising and managing risk*. Washington: APA.

Radochoński, M. (1998). Wybrane determinanty ciągłości zaburzeń antyspołecznych. W: B. Urban (red.), *Problemy współczesnej patologii społecznej* (s. 25–55). Kraków: Wyd. UJ.

Radochoński, M. (2000). *Osobowość antyspołeczna. Geneza, rozwój i obraz kliniczny*. Rzeszów: Wyd. WSP.

- Rosenhan, D., Seligman, M. (1994). *Psychopatologia*, t. 1. Warszawa: PTP.
- Scheff, T. (1992). Rationality and Emotion. Hommage to Norbert Elias. W: J. Coleman, T. Fararo (red.), *Rational Choice Theory. Advocacy and Critique. Key Issues in Sociological Theory*, t. 7 (s. 101–117). Newbury: Park Sage.
- Stewart, L., Millson, W. (1995). Offender Motivation for Treatment as a Responsivity Factor. *Forum on Corrections Research*, 3, 5–7.
- Szczepaniak, P. (2003). *Kara pozbawienia wolności a wychowanie*. Kalisz–Warszawa: KTPN, UW.
- Szymanowska, A. (2003). *Więzienie i co dalej*. Warszawa: Wyd. Akadem. „Żak”.
- Szymanowski, T. (1989). *Powrót skazanych do społeczeństwa*. Warszawa: Wyd. Prawnicze.
- Tanner, J., Davies, S., O’Grady, B. (1999). Whatever happened to yesterday’s rebels? Longitudinal effects of youth delinquency on education and employment. *Social Problems*, 46, 250–274.
- Urban, B. (2000). *Zaburzenia w zachowaniu i przestępczość młodzieży*. Kraków: Wyd. UJ.
- Walters, G. (1990). *Criminal Lifestyle*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Wilkinson, R. (2005). Engaging Communities: An Essential Ingredient to Offender Reentry. *Corrections Today*, 2, 86–89.
- Wright, J., Cullen, F., Miller, J. (2001). Family social capital and delinquent involvement. *Journal of Criminal Justice*, 1, 1–9.

ROZDZIAŁ IV

KWESTIONARIUSZ MONITOROWANIA

SUKCESÓW SPOŁECZNO-ZAWODOWYCH PROBANTA

1. Teoretyczne podstawy kwestionariusza

Rozumienie sukcesu społecznego nie jest jednorodne. Można go utożsamiać z normą, optymalnym funkcjonowaniem, zadowoleniem z życia, wysoką jakością życia itp. W odniesieniu do grup zagrożonych wykluczeniem społecznym, więźniów, często przedstawia się dwa kryteria: zadowolenie z życia jako kryterium subiektywne, utrzymanie się na wolności powyżej dwóch lat – kryterium obiektywne. O sukcesie zawodowym więźniów/byłych więźniów świadczy zwykle pozyskanie i utrzymanie legalnego zatrudnienia.

1.1. Sukces przejawiający się satysfakcją z życia

Funkcjonowanie człowieka najdokładniej scharakteryzować można poprzez odwołanie się do oceny jakości życia, czyli swoistej oceny życia i poczucia zadowolenia z życia. W naukach społecznych pojęcie jakości życia odnosi się do poziomu konsumpcji dóbr materialnych albo do spostrzeganego przez jednostkę lub grupę poziomu życia. W tym rozumieniu jakość życia można określić na podstawie obiektywnych wskaźników (norma społeczna). Istnieje także subiektywne kryterium oceny jakości życia, jakim jest nadawany przez osobę sens własnemu życiu, zadowolenie z własnego życia (normą jest indywidualny system wartościowania) (Oleś, 2002, s. 37 i 40–41). Kowalik proponuje, aby traktować jako subiektywny miernik jakości życia zarówno ocenę poznawczą życia, jak i stan emocjonalny człowieka (Kowalik, 1995, s. 83).

Wielowymiarowość jakości życia pozwala na wyodrębnienie kilku ważnych kwestii determinujących poczucie jakości życia w sytuacji trudnej: dobrostan fizyczny, dobrostan funkcjonalny, dobrostan emocjonalny, dobrostan rodzinny, dobrostan społeczny, dobrostan satysfakcji z życia, dobrostan intymności, obejmujący także wygląd zewnętrzny (por. Oleś, 2002, s. 41).

1.2. Czynniki podmiotowe warunkujące sukces społeczny i zawodowy

Należy zaznaczyć, że na czynniki podmiotowe składają się zarówno cechy w dużej mierze zdeterminowane genetycznie/temperamentalnie, które wyznaczają sposób zachowania/funkcjonowania człowieka jak i czynniki tzw. modyfikowalne, kształtowane w drodze doświadczeń indywidualnych i społecznych jednostki. O ile poznanie czynników temperamentalnych jest uzasadnione z perspektywy prognozy kryminogennej o tyle poznanie czynników zmieniających się pod wpływem doświadczeń zwią-

zanych z sukcesem jest zasadne ze strony prognozy zachowań pozytywnych – sukcesu społecznego i zawodowego.

Czynniki podmiotowe uwarunkowane doświadczeniem indywidualnym i społecznym. Do czynników podmiotowych podlegających działaniom korekcyjnym istotnych dla adaptacji należą: jakość relacji międzyludzkich, poczucie koherencji, poczucie samoskuteczności, poczucie zakorzenienia oraz stosowane strategie zaradcze (Sęk, 2013, 2014).

Jakość relacji międzyludzkich. Tworzone relacje i związki z innymi odgrywają ważną rolę w życiu człowieka – zaspokajają jego potrzeby, wpływają na samoocenę, dobrostan, można nawet powiedzieć, że warunkują przetrwanie. Ludzie wchodzą ze sobą w interakcje, aby osiągnąć pewne cele lub zaspokoić określone wewnętrzne motywacje. Chęć tworzenia więzi z innymi jest jedną z podstawowych potrzeb człowieka. Wysoka jakość relacji międzyludzkich będzie miała miejsce w sytuacji odczuwania subiektywnej satysfakcji człowieka z zaangażowania w stosunki interpersonalne i poczucia dobrostanu wynikającego z zaspokojenia jego potrzeb psychicznych poprzez zachowania społeczne. Niska jakość relacji przejawia się brakiem satysfakcji z kontaktów z innymi oraz poczuciem frustracji potrzeb psychicznych realizowanych w interakcjach międzyludzkich.

Poczucie koherencji. Koherencja oznacza stopień, w jakim człowiek ma ona względnie trwałe poczucie pewności, że: bodźce napływające w ciągu życia ze środowiska wewnętrznego i zewnętrznego mają uporządkowany, przewidywalny i wytłumaczalny charakter (poczucie zrozumiałości); dostępne są zasoby, które pozwolą podmiotowi sprostać wymaganiom stawianym przez te bodźce (poczucie zaradności); oczekiwania te są dla niego wyzwaniem wartym wysiłku i zaangażowania (poczucie sensowności).

Strategie zaradcze. Radzenie sobie polega na wyborze przez człowieka takiego zachowania, które ma na celu przywrócenie stanu bezpieczeństwa lub niedopuszczenie do jego utraty.

Do strategii zorientowanych problemowo zalicza się:

- podejmowanie działań w kierunku rozwiązania sytuacji z zachowaniem swojego stanowiska
- poszukiwanie informacji o sytuacji trudnej, szukanie różnych alternatywnych rozwiązań i wybór najlepszego.

Strategie zorientowane na obronę siebie obejmują:

- zaprzeczanie sytuacji trudnej (pomniejszanie jej)
- dystansowanie się
- wzmożoną samokontrolę
- poszukiwanie wsparcia poprzez mówienie o swoich problemach
- przewartościowanie sytuacji (bardziej racjonalizacja)
- zachowania regresywne.

Wymienione sposoby radzenia rzadko występują oddzielnie. Zmaganie się ze stresem sytuacji trudnej jest procesem, w którym najczęściej obecne są zarówno strategie zorientowane zadaniowo, jak i emocjonalnie. Proces radzenia sobie posiada bowiem dwie funkcje: instrumentalną, zorientowaną na problem, czyli na poprawę relacji podmiotu z otoczeniem, i samoregulacji emocji, polegającą na łagodzeniu negatywnych stanów uczuciowych. W konkretnych sytuacjach stresowych obie funkcje oddziałują na siebie i wzajemnie się przeplatają.

Poczucie własnej skuteczności. Przekonanie dotyczące poczucia własnej skuteczności kształtowane w toku pozytywnych doświadczeń decyduje w wysokim stopniu o mobilizacji zasobów wewnętrznych. Determinuje ono: podjęcie określonego działania, wytrwałość w dążeniu do celu, radzenie z przeszkodami.

Poczucie zakorzenienia. Poczucie zakorzenienia obejmuje:

- poczucie zaradności – spostrzeganie osobistego wpływu na własny los,
- poczucie sensu – przekonanie o istnieniu wartości nadających sens ludzkiemu życiu,
- spostrzeganie ładu społecznego – przyjmowanie społecznie akceptowanych norm i wartości,
- doświadczanie integracji społecznej – odczuwanie wspólnoty z innymi ludźmi,
- poczucie autonomii – identyfikowanie się z posiadanymi standardami wewnętrznymi.

Wymienione wymiary zakorzenienia społecznego warunkują sprawną realizację czterech procesów aktywności ludzkiej: intencjonalność, dalekowzroczne przewidywanie, samoregulację i refleksyjność. Odpowiadają za spójność i ukierunkowanie podejmowanych działań oraz sprzyjają wzmocnieniu poczucia tożsamości.

Sukces społeczny i zawodowy jest również warunkowany czynnikami zewnętrznymi, pozapodmiotowymi tzw. sprzyjającym kapitałem społecznym. Według Skali Wydarzeń Życiowych Holmesa i Rahe'a ryzyko wystąpienia kryzysu w sytuacji pozbawienia wolności istnieje w 63%. Sytuacja izolacji więziennej jest sytuacją o obiektywnych cechach trudności, towarzyszy jej stres. Sposób radzenia człowieka z trudną sytuacją zależy zarówno od jego wewnętrznych zasobów jak i od warunków zewnętrznych. Przygotowanie do wolności wydaje się szczególnie trudne w sytuacji doświadczania stresu związanego z funkcjonowaniem w warunkach izolacji społecznej.

1.3. Charakterystyka procesu radzenia sobie z sytuacją trudną

Radzenie sobie ze stresem nie jest czynnością jednorazową, lecz procesem ciągłym i dynamicznym. Proces ten ma złożoną strukturę, a w jego przebiegu daje się wyodrębnić mniejsze jednostki aktywności (Heszen-Niejodek, 2000, s. 18). Radzenie sobie jest formą poznawczego i behawioralnego wysiłku, jaki człowiek angażuje, aby podołać różnym, przekraczającym jego możliwości wymaganiom, zredukować je lub choćby tolerować (ograniczyć, opanować lub wytrzymać) (por. Folkman, Laza-

rus, 1988; Oleś, 2003; Klonowicz, 2004). Radzenie jest często także traktowane jako mediator w relacji między zmiennymi osobowościowymi a adaptacją do sytuacji stresu czy konsekwencji stresu (Klonowicz, 2004, s. 284). R. Lazarus i S. Folkman (1984) przypisują procesowi radzenia sobie dwie funkcje: instrumentalną zorientowaną na problem czyli na poprawę relacji podmiotu z otoczeniem; i samoregulacji emocji polegającą na łagodzeniu negatywnych stanów emocjonalnych. W konkretnych sytuacjach stresowych obie funkcje oddziałują na siebie i wzajemnie się przeplatają (za: Heszen-Niejodek, 2003, s. 476–477).

Z. Ratajczak, odwołując się do koncepcji sytuacji trudnej i rozumienia regulacji przez T. Tomaszewskiego, definiuje aktywność zaradczą jako aktywność celową przebiegającą w warunkach zakłócenia równowagi między poszczególnymi elementami sytuacji. Jest to aktywność utrudniona, zagrożona i potencjalnie zagrażająca. Proces zaradczy reguluje relacje człowieka z zagrażającym otoczeniem, ale i sam jest regulowany przez układ wartości podmiotu (Ratajczak, 2000, s. 73). Z. Ratajczak zakłada istnienie czterech strategii zaradczych: prewencyjnej, walki i ataku, obrony, ucieczki. Prewencja odnosi się do stanu przed wystąpieniem zagrożenia, polega na zapobieganiu nieszczęśliwym wydarzeniom. Strategia walki zakłada aktywne mierzenie się z zagrażającą sytuacją, związana jest ona z olbrzymimi wydatkami zasobów (energetycznych i poznawczych). Strategia obrony według Z. Ratajczak jest strategią najodpowiedniejszą w sytuacji, kiedy siła i wielkość zagrożenia przewyższają możliwości człowieka (zasoby i umiejętność ich wykorzystania). Ochrona polega na oszczędzaniu sił i środków, chwilowym wycofaniu się i przeczekaniu, aż zagrożenie się zmniejszy. Ucieczka jest strategią stosowaną w sytuacjach beznadziejnych. Stosujący tę strategię mają poczucie bezradności i bezsiły. Ratajczak podkreśla także istnienie i możliwość zmiany sytuacji obiektywnie zagrażających, co implikuje zmianę strategii zaradczych. Zwraca też uwagę, że nieadekwatne strategie mogą powiększać stan zagrożenia i stanowić dodatkowe źródło stresu. Z. Ratajczak wymienia jako istotne w procesie zaradczym wartości, które nadają kierunek działaniu oraz możliwości, jakimi dysponuje człowiek. Możliwości w sensie egzystencjalnym obejmują wszystkie zdarzenia, które mogą zaistnieć w otoczeniu człowieka. W sensie psychologicznym możliwości posiadają treść poznawczą i emocjonalną. Treść poznawcza koncentruje się na tym, co ludzie mogą, a czego nie mogą przyjąć do wiadomości. Treść emocjonalna z kolei odnosi się do tego, co ludzie mogą, a czego nie chcą zaakceptować, lub tego, co ludzie mogą bądź, czego nie mogą wytrzymać. „Pojęcie możliwości w sensie psychologicznym wiąże się z pytaniem o wytrzymałość ludzi, o możliwość pogodzenia się ze stanem rzeczy ocenianym negatywnie” (Ratajczak, 2000, s. 76). Istnieją również możliwości w sensie prakseologicznym, które obejmują możliwość kontrolowania zachodzących procesów i istniejących stanów rzeczy oraz możliwość zapobiegania tym, które stanowią zagrożenie, a także możliwość wspomagania tych, które stwarzają szansę (Ratajczak, 2000, s. 77). Człowiek, kierując się wartościami, dysponując możli-

wościami, stosuje odpowiednio do sytuacji strategię kontroli biegu wydarzeń: czynne bądź bierne. Czynne polegają na dostrzeganiu i wykorzystywaniu możliwości. Bierne prowadzą się do oczekiwania biegu pomyślnego i wspomagają strategię oszczędności zasobów (Ratajczak, 2000, s. 77). Ratajczak modyfikuje schemat radzenia sobie ze stresem proponowany przez Schonpfluga (1993), wprowadzając pojęcie kosztów psychologicznych. Koszty te są negatywnymi skutkami radzenia sobie (Ratajczak, 2000, s. 79). Związane są one ściśle z nakładami koniecznymi i niekoniecznymi zużywanymi w procesie działania. Koszty psychologiczne to rodzaj dyskomfortu psychicznego spowodowany nadmiernym zużyciem zasobów w procesie zaradczym. W myśl rozważań, ważną determinującą efekt działań staje się zdolność do zarządzania zasobami, tak zwana kompetencja zaradcza (Schonpflug, 1994, za: Ratajczak, 2000, s. 78). Kwestią ważną przy omawianiu kosztów psychologicznych jest subiektywna ocena strat oraz przypisywanie za nie odpowiedzialności. Jednostka może oceniać wydatki następująco:

- jako nadmierne, niesprawiedliwe i krzywdzące, wówczas treścią dyskomfortu odczuwanego przez osobę będzie poczucie krzywdy;
- jako zbędne, niepotrzebne, wówczas treścią dyskomfortu będzie poczucie winy;
- jako nie przynoszące rezultatów, treścią dyskomfortu będzie rozczarowanie, niespełniona nadzieja;
- jako niezgodne z normami społecznymi, owocujące poczuciem wstydu.

Dodatkowym elementem dyskomfortu jest lęk odczuwany przed potencjalną stratą zasobów. Poczucie utraty zasobów z kolei może prowadzić do wyczerpania psychicznego (Ratajczak, 2000, s. 79).

Kolejne pytanie, jakie można zadać, będzie dotyczyło roli kosztów psychologicznych w procesie radzenia sobie. Z. Ratajczak wymienia dwie grupy „zastosowań” kosztów psychologicznych:

1. Wpływają one zwrotnie na przebieg procesu zaradczego, powodują jego modyfikację w kierunku większej optymalizacji, poprawiają skuteczność, poprzez zmniejszanie nakładów bronią przed autodestrukcją i nadmiernym eksploataowaniem sił.
2. Pojawienie się kosztów psychologicznych może także modyfikować przyszłe zachowania zaradcze, sprzyja ono bowiem tworzeniu się schematów zaradczych (Ratajczak, 2000, s. 79).

Proces radzenia może zakończyć się sukcesem lub porażką. Z. Ratajczak wyróżnia dwa cykle procesu radzenia sobie, cykl polegający na poprawie sytuacji obiektywnej i cykl polegający na pogorszeniu obiektywnej sytuacji (Ratajczak, 2000, s. 74–75).

Człowiek o małym zakresie możliwości, który charakteryzowany jest jako posiadający niską odporność, małą wytrzymałość, wysoką reaktywność i wysoką neurotyczność; przy wyborze strategii kosztownych (zakładających duże zużycie zasobów),

może powodować cykliczne pogarszanie własnej sytuacji. Radzenie sobie będzie zarazem stresogenne i kosztorodne, co prowadzi do poczucia bezradności, a nawet bezsilności (Ratajczak, 2000, s. 82).

„W dążeniu do celu człowiek może postępować niesensownie, nieekonomicznie, niebezpiecznie, i niemoralnie. Nie tylko, zatem cel może być zagrożony, ale i zasoby człowieka, a czasem także jego życie oraz zdrowie, (które jest też swoistym zasobem). Koszty psychologiczne powstają głównie wskutek braku kompetencji zarządzania własnymi zasobami” (Ratajczak, 2000, s. 83).

1.4. Koncepcja przystosowania K. Mertona

K. Merton (1968) w swojej teorii przedstawia strukturę społeczną jako system, który powoduje motywację zachowań ludzkich, dwa elementy tej struktury wywierają określone naciski na jednostki, są to:

- cele kulturowe – kulturowo zdefiniowane zamierzenia i zainteresowania, które są określone dla wszystkich członków społeczeństwa;
- środki instytucjonalne – określenia, regulacje i kontrola nad przyjętymi sposobami osiągnięcia tych celów.

Jednostki, kierując się w swoim działaniu, różnymi celami oraz realizując je poprzez różne cele, charakteryzują się swoistym typem przystosowania. Merton w swojej teorii wyróżnia 5 typów przystosowania indywidualnego.

Tabela 1

Typologia sposobów indywidualnego przystosowania (źródło: Merton 1982, s. 203)

| Sposoby przystosowania | Cele kulturowe | Zinstytucjonalizowane środki |
|------------------------|----------------|------------------------------|
| Konformizm | + | + |
| Innowacja | + | - |
| Rytualizm | - | + |
| Wycofanie | - | - |
| Bunt | +/- | +/- |

Poszczególne typy przystosowania można scharakteryzować w sposób następujący:

- przystosowanie konformistyczne (prospołeczne) – to realizacja przez jednostkę celów społecznych za pomocą społecznie akceptowanych środków, wyraża się ono: pozytywnymi, szerokimi i pogłębionymi relacjami z innymi ludźmi charakteryzującymi się otwartością na współpracę oraz udzielaniem i przyjmowaniem wsparcia; wykonywaniem pracy zgodnie ze standardami oraz zaplanowanym i realizowanym rozwojem zawodowym; realizowaniem się w obszarze rodzinnym poprzez zaangażowanie w obowiązki rodzinne i udział w wychowaniu młodszego pokolenia; nastawieniem na osiągnięcie celów osobistych, które mieszczą się w społeczno-kulturowej

hierarchii wartości, za pomocą społecznie akceptowanych środków; pozytywnym stosunkiem do norm prawnych oraz przestrzeganiem ich; niskim natężeniem konfliktów wewnętrznych oraz rozwiązywaniem ich w sposób konstruktywny i społecznie akceptowany.

- przystosowanie innowacyjne (przestępcze) – to realizacja przez jednostkę akceptowanych społecznie celów za pomocą nieakceptowanych społecznie środków, wyraża się ono: licznymi, powierzchownymi relacjami społecznymi, w dużym stopniu ograniczonymi do grupy przestępczej, nacechowanymi silnym zhierarchizowaniem, instrumentalnym traktowaniem innych i agresją; negatywnym stosunkiem do uczciwej formy zdobywania środków do życia poprzez wykonywanie pracy zawodowej, co skutkuje dużą częstotliwością zmian pracy i krótkimi okresy zatrudnienia; zewnętrznym okazywaniem ważności rodziny połączonym z brakiem zadowolenia z pełnienia ról rodzinnych, małym zaangażowaniem w życie rodzinne i siłowym rozwiązywaniem konfliktów – postawą często prowadzącą do rozpadu małżeństwa i życiem w konkubinacie; silnym nastawieniem na planowanie i osiąganie celów osobistych, które są realizacją przede wszystkim wartości hedonistycznych i materialistycznych; negatywnym stosunkiem do norm prawnych, zarówno w przekonaniach, jak w zachowaniu, często połączonym z dobrą znajomością prawa; wysokim poziomem konfliktów wewnętrznych, stosowaniem wyparcia, strategii ucieczkowych oraz agresywno-antyspołecznych w radzeniu sobie z sytuacjami trudnymi.

- przystosowanie buntownicze (anarchistyczne) – to realizacja przez jednostkę nieakceptowanych społecznie celów, za pomocą nieakceptowanych społecznie środków, wyraża się ono: ograniczonymi relacjami z innymi ludźmi, które realizowane są w zakresie tworzenia nowych norm społecznych; wykonywaniem pracy niezgodnie ze standardami, częste zmiany pracy ze względu na brak zgody na obowiązujące zasady; brakiem zaangażowania w obowiązki rodzinne oraz tworzeniem rodziny według własnych kryteriów (np. w postaci wolnych związków, związków partnerskich); nastawieniem na osiąganie celów osobistych, które nie mieszczą się w społeczno-kulturowej hierarchii wartości, za pomocą środków, które nie są społecznie akceptowane; niezgodą na obowiązujące normy prawne, dostosowywaniem prawa do własnych idei; występowaniem konfliktów wewnętrznych oraz rozwiązywaniem ich w sposób społecznie nieakceptowany.

- przystosowanie wycofane – osoba reprezentująca ten typ przystosowania zarzuca zalecane kulturowo cele, zaś jej zachowanie nie odpowiada normom instytucjonalnym, wyraża się ono: poczuciem izolacji społecznej ze względu na bardzo ograniczone, powierzchowne relacje interpersonalne, które są uznane przez osobę za ważne, ale zwieńczone niepowodzeniami ze względu na brak środków do ich nawiązania i podtrzymywania; częstym brakiem pracy lub wykonywaniem pracy dorywczej, co wiąże się z niską motywacją do podejmowania aktywności zawodowej; w sytuacji wykonywania pracy osobę taką cechuje brak emocjonalnego zaangażowania, aspiracji

i planów zawodowych, instrumentalne traktowanie wykonywanego zawodu; instrumentalnym traktowaniem rodziny, brakiem zaangażowania, ucieczką od problemów małżeńskich i wychowawczych, brakiem satysfakcji z relacji rodzinnych, co często skutkuje rozpadem życia rodzinnego; brakiem planów na przyszłość, funkcjonowaniem zgodnie z zasadą „tu i teraz”, odrealnieniem i tworzeniem własnego świata fantazji, nastawieniem na zaspokajanie hedonistycznych wartości, szczególnie poczucia własnego bezpieczeństwa; zinternalizowaniem norm prawnych, uznaniem zasadności ich istnienia lecz brakiem emocjonalnego stosunku do nich, brakiem intencji do łamania prawa; poczuciem wyobcowania i bezradności, unikową strategią radzenia sobie z problemami, dystansowaniem się od świata zewnętrznego.

- przystosowanie rytualistyczne – polega na odrzuceniu kulturowych celów wielkiego sukcesu finansowego i szybkiego społecznego awansu bądź też zaniżeniu ich do poziomu, na którym aspiracje jednostki mogą zostać zaspokojone i realizacja ich za pomocą celów społecznie akceptowanych, wyraża się ono: poprawnymi, konwencjonalnymi relacjami; preferencją pracy nie wymagającej znacznego poziomu innowacyjności, przedsiębiorczości oraz ostrożne planowanie kariery zawodowej (przewidywalna, zrównoważona ścieżka kariery); silnym przywiązaniem do tradycyjnych ról rodzinnych, pielęgnowaniu obyczajów i tradycji rodzinnych; nastawieniem na realizację tradycyjnych wartości za pomocą społecznie akceptowanych środków; silnym przekonaniem o słuszności i niekwestionowalności norm prawnych i skrupulatnym przestrzeganiem ich; średnim natężeniem konfliktów wewnętrznych.

W tworzenia metody pomiaru sukcesu readaptacyjnego ważne były wszelkie różnice, dotyczące zmiennych podmiotowych i środowiskowych, pomiędzy typem przystosowania konformistycznego (prospołecznego) a typami funkcjonowania dezadaptacyjnego.

2. Twierdzenia konstytuujące *Kwestionariusz Monitorowania Sukcesów Społeczno-Zawodowych Probanta*

Wyodrębniono cztery ogólne wymiary:

1. Motywacja i przekonania na swój temat,
2. Relacje społeczne,
3. Ocena sytuacji zawodowej,
4. Nałogi.

Tabela 1

Kategoryzacja pozycji wchodzących w skład Kwestionariusza Monitorowania Sukcesów Społeczno-Zawodowych Probanda

| Kategoria | Pozycja tworzące kategorię |
|---------------------------------------|--|
| Motywacja i przekonania na swój temat | <ul style="list-style-type: none">• Wiem do czego dążę• Robię co mogę, aby żyć lepiej• Mam siłę do stawiania czoła rzeczywistości• Realizuję wyznaczone sobie cele• Mam zdolności organizacyjne• Jestem zaangażowany w poszukiwanie pracy• Posiadanie pracy jest dla mnie wartością• Moje życie ma sens• Jestem wartościowym człowiekiem |
| Relacje społeczne | <ul style="list-style-type: none">• Jestem zadowolony z mojego życia rodzinnego• Posiadam wsparcie ze strony rodziny• Nawiązuję satysfakcjonujące relacje społeczne• Jestem pozytywnie nastawiony do przyszłości |
| Ocena sytuacji zawodowej | <ul style="list-style-type: none">• Moja sytuacja zawodowa jest zadawalająca• Jestem zadowolony z mojej sytuacji finansowej |
| Nałogi | <ul style="list-style-type: none">• Używam (alkohol, ...) |

3. Etapy konstrukcji narzędzia

3.1. Wyniki badań empirycznych stanowiące podstawę konstrukcji metody

Wychodząc z koncepcji Teorii dewiacyjnych typów przystosowania Roberta K. Mertona opisującej trafnie funkcjonowanie dewiacyjne w tym przestępcze w prowadzonych na potrzebę projektu badaniach zrobiono krok dalej – postanowiono wykorzystać tę niezwykle uporządkowaną teorię do skonstruowania metody mierzącej różnorodne typy przystosowania zarówno u więźniów jak i osób/systemu wspierającego więźniów czyli Użytkowników. Interpretacja materiału badawczego pozwoliła na wyodrębnienie czynników podmiotowych i społecznych mających istotne znaczenie dla poszczególnych typów funkcjonowania społecznego i zawodowego więźniów. Poznanie tych czynników umożliwia wspieranie czynników współwystępujących z prospołecznym funkcjonowaniem społecznym i osłabianie/minimalizowanie czynników związanych z funkcjonowaniem dewiacyjnym.

Podkreślić tu należy, że obserwacji poddane zostały zarówno czynniki podmiotowe po stronie osoby jak i czynniki społeczne po stronie systemu wspierającego pozytywną readaptację społeczną i zawodową młodych więźniów.

Zdiagnozowanie cech korzystnych (towarzyszących przystosowawczemu stylowi życia) oraz czynników zagrażających (towarzyszących dewiacyjnym formom funkcyj-

nowania) oraz obserwowanie dynamiki tychże cech może stanowić podstawę wnioskowania o prawdopodobieństwie sukcesu bądź porażki w procesie readaptacji społecznej i zawodowej młodych więźniów opuszczających zakłady karne.

Tabela 2

Różnice istotne statystycznie w opisie funkcjonowania społecznego pomiędzy więźniami o pozytywnym (konformistycznym) przystosowaniu a więźniami o dewiacyjnych sposobach funkcjonowania

| Zmienna zależna: przystosowanie konformistyczne | Przystosowanie | | | |
|--|----------------|----------------|----------|-------------|
| | Buntownicze | Rytualistyczne | Wycofane | Innowacyjne |
| Często pomagam innym ludziom (+) | 0,040 | 0,001 | 0,000 | 0,000 |
| Nie okazuję zaufania innym ludziom (-) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,033 |
| Zawsze w sytuacji konfliktu staram się szukać kompromisu (+) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| W grupie pracuję na dobro wspólne (+) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Cenię sobie współpracę z innymi ludźmi (+) | 0,011 | 0,001 | 0,000 | 0,000 |
| Inni ludzie są mi obojętni (-) | 0,000 | 0,001 | 0,000 | 0,000 |
| Miewałem częste konflikty z sąsiadami (-) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,002 |
| Jestem osobą otwartą na innych (+) | 0,020 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Jestem zadowolony z bliskich relacji, które posiadam (+) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Nie można ufać innym ludziom (-) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,026 |
| Moje relacje z innymi są płytkie (-) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,035 |
| Z moimi znajomymi łączą mnie silne więzy (+) | 0,028 | 0,033 | 0,000 | 0,000 |
| Często zdarzało mi się spóźniać lub nie przychodzić do pracy (-) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,001 |
| Praca zawodowa pełni dużą rolę w życiu (+) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Nie wyobrażam sobie, że bym mógł kiedykolwiek wypełniać obowiązki zawodowe lekceważąco (+) | 0,045 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Nie ma czegoś takiego jak etyka pracy – jeśli ktoś się daje oszukać, powinno się to robić (-) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Myślę, że trzeba się ciągle dokształcać (formalnie lub samodzielnie) (+) | 0,000 | 0,002 | 0,000 | 0,000 |
| Kiedy nie miałem pracy, to raczej nie szukałem jej aktywnie (-) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,041 |
| Planuję w przyszłości rozwój mojej kariery zawodowej (+) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Nie odnalazłbym się w pracy wymagającej dużej aktywności i podejmowania coraz nowych inicjatyw (-) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| We wszystkich dotychczasowych miejscach pracowałem bardzo krótko (-) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,050 |
| W pracy bardzo ważna jest rzetelność (+) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Uczciwa praca nie ma sensu (-) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,001 |
| Kiedy nie miałem pracy, starałem się jak najszybciej ją znaleźć (+) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |

Tabela 2 ciąg dalszy

| Zmienna zależna: przystosowanie konformistyczne | Przystosowanie | | | |
|---|----------------|----------------|----------|-------------|
| | Buntownicze | Rytualistyczne | Wycofane | Innowacyjne |
| Często zmieniałem pracę, ponieważ trudno mi zgodzić się na obowiązujące zasady (-) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Często zmieniałem pracę (-) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,001 |
| Nie poświęcam wiele czasu mojej rodzinie (-) | 0,000 | 0,001 | 0,000 | 0,000 |
| To, że ludzie są agresywni wobec swoich współmałżonków lub partnerów jest normalne (-) | 0,000 | 0,028 | 0,000 | 0,000 |
| Wartości rodzinne są dla mnie ważne (+) | 0,000 | 0,024 | 0,000 | 0,000 |
| Jestem szczęśliwy w mojej rodzinie (+) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Nie wyobrażam sobie, że mógłbym w jakimkolwiek zakresie zaniedbać moją rodzinę (+) | 0,000 | 0,003 | 0,000 | 0,000 |
| Moje życie rodzinne jest satysfakcjonujące (+) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| M mało czasu poświęcam na myślenie o mojej rodzinie (-) | 0,000 | 0,001 | 0,000 | 0,000 |
| Nie czuję potrzeby zakładania rodziny (-) | 0,000 | 0,001 | 0,000 | 0,000 |
| Często kłócę się z żoną/mężem (partnerem życiowym) (-) | 0,000 | 0,013 | 0,000 | 0,001 |
| Wolę spędzić wolny czas ze znajomymi niż w domu (-) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Nie angażuję się w obowiązki rodzinne (-) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Siła jest dobrym sposobem na rozwiązanie niektórych konfliktów domowych (-) | 0,000 | 0,011 | 0,000 | 0,000 |
| Moja rodzina pomaga mi (+) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Większość mojej aktywności wiąże się w jakiś sposób z moją rodziną (+) | 0,016 | 0,003 | 0,000 | 0,000 |
| Często powinno się zmieniać partnerów życiowych (-) | 0,000 | 0,002 | 0,000 | 0,001 |
| Założenie i utrzymanie rodziny jest jednym z najważniejszych dążeń człowieka (+) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Moja rodzina jest mi coraz bardziej obojętna (-) | 0,000 | 0,004 | 0,000 | 0,000 |
| Moje kontakty z rodziną (żoną i dziećmi) są rzadkie (-) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,005 |
| Kiedy przekroczyłem prawo nie miałem wyrzutów sumienia (-) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,001 |
| Przestrzeganie prawa jest bardzo ważne w życiu człowieka (+) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Łamanie prawa nie jest czymś strasznie złym (-) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,032 |
| Osiągam moje cele życiowe zgodnie z prawem (+) | 0,003 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Moje cele osobiste są zgodne z prawem (+) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Unikam sytuacji, w których mogę być narażony na naruszenie choćby drobnych zasad prawnych (+) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Nie zawahałbym się przekroczyć prawo, aby osiągnąć własne cele (-) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,010 |
| Normy prawne nie są potrzebne, człowiek powinien kierować się własnymi normami (-) | 0,000 | 0,001 | 0,000 | 0,462 |

Tabela 2 ciąg dalszy

| Zmienna zależna: przystosowanie konformistyczne | Przystosowanie | | | |
|---|----------------|----------------|----------|-------------|
| | Buntownicze | Rytualistyczne | Wycofane | Innowacyjne |
| Szanuję prawo (-) | 0,043 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Prawo jest potrzebne, żeby społeczeństwo prawidłowo funkcjonowało (+) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Gdy osiągam swoje cele w uczciwy sposób, czuję dużą satysfakcję (+) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Jestem bardzo zaangażowany w realizację własnych celów (+) | 0,474 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Cenię wartości rodzinne i wzajemną życzliwość między ludźmi (+) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Moim celem jest być porządnym człowiekiem – żyć jak inni i nie mieć zbyt wygórowanych ambicji (+) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Pracuję nad sobą (+) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Bardzo chcę osiągnąć założone cele w sposób zgodny z prawem (+) | 0,001 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Dążę do zgody relacjach z innymi (+) | 0,048 | 0,002 | 0,000 | 0,000 |
| Jest prawdopodobne, że w przyszłości znów trafię do więzienia (-) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,003 |
| Przyznaję się do swoich błędów i naprawiam szkody jakie wyrządziłem (+) | 0,008 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Żyję w zgodzie ze sobą i z innymi ludźmi (+) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Często piję alkohol (-) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Często jestem agresywny wobec siebie (-) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,004 |
| Często okazuję agresję innym (-) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Wśród ludzi czuję się samotny i wyobcowany (-) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Nie wiem, co to poczucie winy czy wstydu (-) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,006 |

Porównanie wielokrotne, Test Tukey'a HSD, $p \leq 0,05$

Więźniowie o konformistycznym sposobie funkcjonowania odznaczają się: dążeniem do aprobowanych społecznie celów przy użyciu aprobowanych środków, ważne są dla nich zasady prawa, rodzina i inni ludzie. Dbają o poprawne relacje społeczne, ufają innym. Konflikty starają się rozwiązywać ugodowo, poszukują kompromisu. W sferze pracy dążą do doskonalenia kompetencji, aktywnie poszukują pracy, po pozyskaniu przywiązują się do pracy i współpracowników. Unikają sytuacji narażających ich na łamanie prawa. Nie używają środków psychoaktywnych.

Więźniowie o zróżnicowanych sposobach funkcjonowania społecznego różnią się dystrybucją zasobów. Poprzez dystrybucję zasobów rozumiemy zarządzanie zasobami poprzez pozyskiwanie zasobów i/lub utratę zasobów.

Tabela 3

Różnice istotne statystycznie w pozyskiwaniu zasobów pomiędzy więźniami przystosowanymi konformistycznie a więźniami o dewiacyjnym charakterze przystosowania

| Zmienna zależna: przystosowanie konformistyczne | Przystosowanie | | | |
|--|----------------|----------------|----------|-------------|
| | Buntownicze | Rytualistyczne | Wycofane | Innowacyjne |
| Poczucie, że jestem wartościowy dla innych [zysk] | 1,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Poczucie dumy z siebie [zysk] | 0,100 | 0,035 | 0,839 | 0,950 |
| Zdrowie rodziny/ bliskich przyjaciół [zysk] | 0,411 | 0,673 | 0,987 | 0,999 |
| Poczucie, że realizuję moje cele [zysk] | 0,998 | 0,000 | 0,000 | 0,083 |
| Poczucie, że wiedzie mi się [zysk] | 0,556 | 0,120 | 0,558 | 0,115 |
| Poczucie, że moje życie jest spokojne [zysk] | 0,160 | 0,005 | 0,326 | 0,934 |
| Poczucie zaangażowania [zysk] | 0,661 | 0,000 | 0,000 | 0,001 |
| Siła do zrealizowania podjętych zadań [zysk] | 0,704 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Udane małżeństwo [zysk] | 1,000 | 0,011 | 0,724 | 0,990 |
| Czas na pracę [zysk] | 1,000 | 0,001 | 0,000 | 0,111 |
| Poczucie, że moje życie ma sens/ cel [zysk] | 0,668 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Poczucie bliskości z małżonkiem lub partnerem [zysk] | 0,028 | 0,000 | 0,000 | 0,006 |
| Umiejętności organizacyjne [zysk] | 0,536 | 0,003 | 0,000 | 0,030 |
| Poczucie własnej wartości [zysk] | 0,975 | 0,000 | 0,000 | 0,011 |
| Odpowiedni status w pracy [zysk] | 0,971 | 0,003 | 0,031 | 0,887 |
| Poczucie, że mam kontrolę nad swoim życiem [zysk] | 0,999 | 0,001 | 0,003 | 0,140 |
| Uznanie dla moich osiągnięć [zysk] | 0,265 | 0,002 | 0,004 | 0,181 |
| Wyposażenie potrzebne w domu [zysk] | 0,447 | 0,017 | 0,586 | 1,000 |
| Rozwijanie się poprzez edukację lub doskonalenie zawodowe [zysk] | 0,975 | 0,007 | 0,000 | 0,808 |
| Ubezpieczenie zdrowotne [zysk] | 0,871 | 0,001 | 0,009 | 0,986 |
| Zrozumienie ze strony pracodawcy/ szefa [zysk] | 0,999 | 0,000 | 0,000 | 0,583 |
| Oszczędności lub pieniądze na nieprzewidziane wydarzenia [zysk] | 0,319 | 0,043 | 0,313 | 0,943 |
| Samodyscyplina [zysk] | 0,834 | 0,000 | 0,000 | 0,070 |
| Stabilna praca [zysk] | 0,915 | 0,000 | 0,030 | 0,974 |
| Moje zdrowie [zysk] | 0,577 | 0,290 | 0,104 | 1,000 |

Porównanie wielokrotne, Test Tukey'a HSD

Więźniowie o przystosowawczym typie funkcjonowania pozyskali znacznie więcej niż więźniowie wykazujący inne dewiacyjne formy funkcjonowania (głównie rytualistyczne, wycofane i innowacyjne) Do istotnych zasobów podmiotowych nabytych przez konformistycznych więźniów należą: poczucie sensowności, zaangażowania, bliskości, poczucie własnej wartości, kontroli nad życiem, umiejętności organizacyjne, poczucie zaangażowania i realizowania podjętych zadań.

Tabela 4

Różnice istotne statystycznie w utracie zasobów pomiędzy więźniami przystosowanymi konformistycznie a więźniami o dewiacyjnym charakterze przystosowania

| Zmienna zależna: przystosowanie konformistyczne | Przystosowanie | | | |
|--|----------------|----------------|----------|-------------|
| | Buntownicze | Rytualistyczne | Wycofane | Innowacyjne |
| Poczucie, że jestem wartościowy dla innych [strata] | 0,000 | 0,708 | 0,552 | 0,773 |
| Poczucie dumy z siebie [strata] | 0,001 | 0,138 | 0,094 | 0,079 |
| Zdrowie rodziny/ bliskich przyjaciół [strata] | 0,109 | 0,483 | 0,723 | 0,034 |
| Poczucie, że realizuję moje cele [strata] | 0,035 | 0,264 | 0,649 | 0,200 |
| Poczucie, że wiedzie mi się [strata] | 1,000 | 0,935 | 0,989 | 0,947 |
| Poczucie, że moje życie jest spokojne [strata] | 0,397 | 0,954 | 1,000 | 0,605 |
| Poczucie zaangażowania [strata] | 0,105 | 0,486 | 0,979 | 0,764 |
| Siła do zrealizowania podjętych zadań [strata] | 0,001 | 0,258 | 0,601 | 0,442 |
| Udane małżeństwo [strata] | 0,223 | 0,622 | 0,552 | 0,107 |
| Czas na pracę [strata] | 0,011 | 0,741 | 0,971 | 0,273 |
| Poczucie, że moje życie ma sens/ cel [strata] | 0,000 | 0,054 | 0,136 | 0,041 |
| Poczucie bliskości z małżonkiem lub partnerem [strata] | 0,157 | 0,977 | 0,746 | 0,082 |
| Umiejętności organizacyjne [strata] | 0,000 | 0,233 | 0,079 | 0,109 |
| Poczucie własnej wartości [strata] | 0,000 | 0,123 | 0,121 | 0,342 |
| Odpowiedni status w pracy [strata] | 0,047 | 1,000 | 0,917 | 0,506 |
| Poczucie, że mam kontrolę nad swoim życiem [strata] | 0,001 | 0,929 | 0,035 | 0,343 |
| Uznanie dla moich osiągnięć [strata] | 0,001 | 0,786 | 0,220 | 0,213 |
| Wyposażenie potrzebne w domu [strata] | 0,000 | 0,829 | 0,009 | 0,039 |
| Rozwijanie się poprzez edukację lub doskonalenie zawodowe [strata] | 0,069 | 0,917 | 0,998 | 0,798 |
| Ubezpieczenie zdrowotne [strata] | 0,001 | 0,999 | 0,468 | 0,117 |
| Zrozumienie ze strony pracodawcy/ szefa [strata] | 0,006 | 0,545 | 0,985 | 0,913 |
| Oszczędności lub pieniądze na nieprzewidziane wydarzenia [strata] | 0,984 | 0,759 | 1,000 | 1,000 |
| Samodyscyplina [strata] | 0,000 | 0,192 | 0,000 | 0,007 |
| Stabilna praca [strata] | 0,323 | 0,503 | 0,989 | 0,876 |
| Moje zdrowie [strata] | 0,000 | 0,267 | 0,071 | 0,084 |

Porównanie wielokrotne, Test Tukey'a HSD

Utrata zasobów wydaje się być mniej znaczącym czynnikiem charakteryzującym więźniów o różnicowanym sposobie funkcjonowania. Najwięcej strat zaznacza się pomiędzy typem konformistycznym funkcjonowania a typem buntowniczym.

W związku z tym, że zyski w zasobach pozwalają odróżnić funkcjonowanie konformistyczne od rytualistycznego, wycofanego i innowacyjnego, z kolei straty

w zasobach dają podstawę do rozróżnienia funkcjonowania konformistycznego od buntowniczego, oba procesy są cenne dla badacza poszukującego wyznaczników funkcjonowania społecznego więźniów i sukcesu społecznego i zawodowego młodych więźniów.

Na podstawie wyżej przytoczonych wyników skonstruowano metodę monitorowania losów/sukcesu społecznego i/lub zawodowego młodych więźniów w wersji dla więźnia/probanta i w wersji dla kuratora sądowego lub innej osoby monitorującej proces zmian więźnia.

Kwestionariusz Monitorowania Sukcesów Społeczno-Zawodowych Probanta

Imię i nazwisko

Wiek Data urodzenia Stan cywilny

Data badania

Czy aktualnie Pan pracuje? **TAK NIE**

Proszę zaznaczyć na skali od 1 do 7, gdzie

1 – oznacza w bardzo małym stopniu,

7 – w bardzo dużym stopniu,

w jakim stopniu poniższe określenia odnoszą się do Pana

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| • Jestem zadowolony z mojego życia rodzinnego | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| • Nawiązuję satysfakcjonujące relacje społeczne | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| • Moja sytuacja zawodowa jest zadawalająca | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| • Piję alkohol | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| • Jestem wartościowym człowiekiem | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| • Robię co mogę, aby żyć lepiej | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| • Jestem zaangażowany w poszukiwanie pracy | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| • Mam siłę do stawiania czoła rzeczywistości | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| • Moje życie ma sens | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| • Wiem do czego dążę | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| • Posiadam wsparcie ze strony rodziny | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| • Mam zdolności organizacyjne | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| • Realizuję wyznaczone sobie cele | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| • Posiadanie pracy jest dla mnie wartością | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| • Jestem pozytywnie nastawiony do przyszłości | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| • Jestem wolny od nałogów | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| • Jestem zadowolony z mojej sytuacji finansowej | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

Kwestionariusz przeznaczony dla osób monitorujących zachowanie probanta:

Kwestionariusz Monitorowania Sukcesów Społeczno-Zawodowych Probanta

Data badania

Charakter Pana/i pracy (Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź):

- pracodawca (właściciel firmy lub osoba zajmująca stanowisko kierownicze różnego szczebla)
- służba więzienna
- pomoc społeczna
- służba kuratorska
- pośrednictwo pracy
- reprezentant organizacji pozarządowej (NGO)
- członek grupy samopomocowej
- reprezentant innej instytucji/organizacji (jakiej?)

Czy Pana/i Podopieczny aktualnie pracuje? TAK NIE

Na skali od 1 (w bardzo małym stopniu) do 7 (w bardzo dużym stopniu) proszę zaznaczyć, w jakim stopniu Pana/i Podopieczny:

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| • Jest zadowolony ze swojego życia rodzinnego | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| • Nawiązuje satysfakcjonujące relacje społeczne | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| • Jego sytuacja zawodowa jest zadowalająca | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| • Pije alkohol | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| • Jest wartościowym człowiekiem | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| • Robi co może, aby żyć lepiej | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| • Jest zaangażowany w poszukiwanie pracy | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| • Ma siłę do stawiania czoła rzeczywistości | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| • Jego życie ma sens | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| • Wie do czego dąży | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| • Posiada wsparcie ze strony rodziny | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| • Ma zdolności organizacyjne | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| • Realizuje wyznaczone sobie cele | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| • Posiadanie pracy jest dla niego wartością | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| • Jest pozytywnie nastawiony do przyszłości | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| • Jest wolny od nałogów | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| • Jest zadowolony ze swojej sytuacji finansowej | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| • Jest przystosowany do warunków wolnościowych | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

W oparciu o zgromadzony materiał empiryczny z etapu testowania komponentu F, przeprowadzono badania podłużne na 60 probantach, wykonano analizę czynnikową. Jej celem było wyodrębnienie bardziej ogólnych wymiarów, w ramach których możliwe byłoby ujęcie poszczególnych kategorii zawartych w ankiecie do oceny funk-

cjonowania więźniów. Uzyskane kategorie mogą stanowić podpowiedź dotyczącą tego, na jakie obszary należy zwracać uwagę w trakcie pracy z dozorowanymi. Wyodrębniono cztery ogólne wymiary:

1. Motywacja i przekonania na swój temat,
2. Relacje społeczne,
3. Ocena sytuacji zawodowej,
4. Nałogi.

Dzięki tej kategoryzacji, osoba stosująca Kwestionariusz Monitorowania Sukcesów Społeczno-Zawodowych Probanta może interpretować uzyskane odpowiedzi (pochodzące m.in. od kuratora i/lub byłego więźnia) i podejmować konkretne oddziaływania ukierunkowane na odpowiedni obszar funkcjonowania.

4. Sposób obliczania wyników surowych

Tabela 5

Arkusz oceny Kwestionariusza Monitorowania Sukcesów Społeczno-Zawodowych Probanta

| Sfery funkcjonowania | Pomiar 1 data | Pomiar 2 data | Pomiar 3 data | Pomiar 4 data | Ocena komentarz |
|---------------------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|--------------------|
| Motywacja i przekonania na swój temat | | | | | |
| Relacje społeczne | | | | | |
| Ocena sytuacji zawodowej | | | | | |
| Nałogi | | | | | |

Obliczenia

W każdym wymiarze należy zliczyć sumę punktów z wszystkich zdań należących do określonej sfery i wpisać wynik w powyższą tabelę – arkusz oceny Kwestionariusza Monitorowania Sukcesów Społeczno-Zawodowych Probanta.

W wymiarze Motywacja i przekonania na swój temat można uzyskać od 9 do 63 punktów.

W wymiarze Relacje społeczne można uzyskać od 4 do 28 punktów.

W wymiarze Ocena sytuacji zawodowej można uzyskać od 3 do 21 punktów.

W wymiarze Nałogi można uzyskać od 1 do 7 punktów.

W pierwszych trzech wymiarach czym wyższy wynik tym lepsze funkcjonowanie osoby. W wymiarze Nałogi czym niższy wynik tym lepsze funkcjonowanie osoby.

Metoda do monitorowania sukcesu społecznego i zawodowego więźniów stosowana powinna być przez osoby mające stały lub systematyczny kontakt z więźniami przez okres co najmniej jednego roku. Pomiary monitorujące należy wykonywać co kwartał (4 pomiary w roku) w najbardziej optymalnym paradygmacie. Kwestionariusz można zastosować także do jednorazowego badania, ale wówczas należy ostrożnie podchodzić do interpretacji wyników.

5. Wskaźnik Sukcesów Społeczno-Zawodowych Probanda

W oparciu o wyniki Kwestionariusza Monitorowania Sukcesu Społecznego i Zawodowego możliwe jest obliczenie globalnego wskaźnika Sukcesu Społecznego i Zawodowego osób dozorowanych. Oblicza się go z dwóch perspektyw: dozorowanego i kuratora. Pozycjami wchodzącymi w skład tej miary są wszystkie twierdzenia, oceniane zarówno przez kuratorów, jak i osoby dozorowane.

Tabela 6
Statystyki pozycji dla ocen dawanych przez dozorowanych

| Pozycje: | Średnia | Odchylenie standardowe | Średnia skali po usunięciu pozycji | Wariancja skali po usunięciu pozycji | Korelacja pozycji Ogółem | Alfa Cronbacha po usunięciu pozycji |
|---|---------|------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| Jestem zadowolony z mojego życia rodzinnego | 5,700 | 1,3590 | 86,060 | 230,343 | 0,604 | 0,896 |
| Nawiązuję satysfakcjonujące relacje społeczne | 5,020 | 1,4776 | 86,740 | 223,421 | 0,714 | 0,893 |
| Moja sytuacja zawodowa jest zadawalająca | 3,760 | 2,0757 | 88,000 | 224,816 | 0,450 | 0,904 |
| Piję alkohol | 6,040 | 1,1058 | 85,720 | 249,716 | 0,177 | 0,907 |
| Jestem wartościowym człowiekiem | 5,440 | 1,2803 | 86,320 | 228,916 | 0,686 | 0,894 |
| Robię co mogę, aby żyć lepiej | 5,900 | 1,2817 | 85,860 | 230,123 | 0,652 | 0,895 |
| Jestem zaangażowany w poszukiwanie pracy | 5,320 | 1,8232 | 86,440 | 234,415 | 0,347 | 0,906 |
| Mam siłę do stawiania czoła rzeczywistości | 5,980 | 1,2856 | 85,780 | 226,338 | 0,753 | 0,892 |
| Moje życie ma sens | 5,820 | 1,5477 | 85,940 | 222,547 | 0,697 | 0,893 |
| Wiem do czego dążę | 5,820 | 1,3656 | 85,940 | 222,751 | 0,797 | 0,891 |
| Posiadam wsparcie ze strony rodziny | 5,900 | 1,3887 | 85,860 | 228,368 | 0,639 | 0,895 |
| Mam zdolności organizacyjne | 5,580 | 1,3262 | 86,180 | 226,640 | 0,719 | 0,893 |
| Realizuję wyznaczone sobie cele | 5,480 | 1,3738 | 86,280 | 232,042 | 0,554 | 0,898 |
| Posiadanie pracy jest dla mnie wartością | 5,980 | 1,4068 | 85,780 | 233,155 | 0,512 | 0,899 |
| Jestem pozytywnie nastawiony do przyszłości | 5,860 | 1,3250 | 85,900 | 225,194 | 0,759 | 0,892 |
| Jestem wolny od nałogów | 4,920 | 1,9571 | 86,840 | 228,953 | 0,411 | 0,905 |
| Jestem zadowolony z mojej sytuacji finansowej | 3,240 | 1,8468 | 88,520 | 227,765 | 0,466 | 0,902 |

Właściwości psychometryczne wskaźnika

Uzyskany wskaźnik posiada zadowalającą rzetelność. W przypadku wskaźnika liczonego z odpowiedzi (17 pozycji) dozorowanych alfa Cronbacha wynosi 0,903, a z ocen dawanych przez kuratorów (18 pozycji) 0,949. Statystyki poszczególnych twierdzeń zarówno z kwestionariusza dla więźniów (por. tabela 6), jak i kuratorów (por. tabela 7) są zadowalające. Pozycje mają odpowiednie odchylenie standardowe,

Tabela 7

Statystyki pozycji dla ocen dawanych przez dozorowanych

| Pozycje: | Średnia | Odchylenie standardowe | Średnia skali po usunięciu pozycji | Wariancja skali po usunięciu pozycji | Korelacja pozycji Ogółem | Alfa Cronbacha po usunięciu pozycji |
|--|----------------|-------------------------------|---|---|---------------------------------|--|
| Zadowolony ze swojego życia rodzinnego | 5,320 | 1,2027 | 85,720 | 355,144 | 0,708 | 0,946 |
| Nawiązuje satysfakcjonujące relacje społeczne | 5,040 | 1,4978 | 86,000 | 341,633 | 0,809 | 0,944 |
| Jest zadowolony ze swojej sytuacji zawodowej | 3,580 | 1,8193 | 87,460 | 344,784 | 0,601 | 0,949 |
| Pije alkohol | 5,620 | 1,4831 | 85,420 | 353,555 | 0,591 | 0,948 |
| Uważa się za wartościowego człowieka | 5,420 | 1,0897 | 85,620 | 357,179 | 0,736 | 0,946 |
| Robi co może, aby żyć lepiej | 5,100 | 1,4463 | 85,940 | 344,262 | 0,789 | 0,945 |
| Jest zaangażowany w poszukiwanie pracy | 4,900 | 1,7173 | 86,140 | 340,245 | 0,718 | 0,946 |
| Ma siłę do stawiania czoła rzeczywistości | 5,160 | 1,4194 | 85,880 | 341,291 | 0,865 | 0,943 |
| Uważa, że jego życie ma sens | 5,580 | 1,1622 | 85,460 | 352,213 | 0,805 | 0,945 |
| Wie do czego dąży | 5,020 | 1,5451 | 86,020 | 339,898 | 0,815 | 0,944 |
| Posiada wsparcie ze strony rodziny | 5,740 | 1,3524 | 85,300 | 371,194 | 0,301 | 0,953 |
| Ma zdolności organizacyjne | 4,660 | 1,5467 | 86,380 | 340,730 | 0,798 | 0,944 |
| Realizuje wyznaczone sobie cele | 4,740 | 1,5093 | 86,300 | 345,480 | 0,730 | 0,946 |
| Posiadanie pracy jest dla niego wartością | 6,000 | 1,2289 | 85,040 | 352,121 | 0,760 | 0,946 |
| Jest pozytywnie nastawiony do przyszłości | 5,620 | 1,2271 | 85,420 | 348,779 | 0,838 | 0,944 |
| Jest wolny od nałogów | 4,860 | 2,0405 | 86,180 | 340,518 | 0,584 | 0,950 |
| Jest zadowolony ze swojej sytuacji finansowej | 3,500 | 1,7642 | 87,540 | 347,968 | 0,571 | 0,949 |
| Jest właściwie przystosowany do funkcjonowania w warunkach wolnościowych | 5,180 | 1,5077 | 85,860 | 342,327 | 0,790 | 0,945 |

właściwie korelują z wynikiem ogólnym skali. Dodatkowo usunięcie żadnej z pozycji nie podnosi znacząco rzetelności tworzonego z nich wymiaru.

Statystyki zawarte w tabeli 8 wskazują, że rozpiętość konstruowanego wskaźnika na grupie testującej w przypadku ocen dozorowanych zawierała się w przedziale od 35 do 119 a w przypadku ocen dawanych przez kuratorów od 31 do 123. Z kolei odchylenie standardowe dla wymienionych kategorii osób oceniających odpowiednio 16,035 i 19,715. Rozproszenie wyników wokół średniej sugeruje, że miara ta pozwala na różnicowanie poziomu Sukcesu Społecznego i Zawodowego osób dozorowanych.

Tabela 8

Statystyki opisowe dla globalnego wskaźnika Sukcesu Społecznego i Zawodowego

| | Minimum | Maksimum | Średnia | Odchylenie standardowe |
|--------------------------|---------|----------|---------|------------------------|
| Ocena przez dozorowanych | 35,00 | 119,00 | 91,7600 | 16,03511 |
| Ocena przez kuratorów | 31,00 | 123,00 | 91,0400 | 19,71528 |

Korelacja ocen dozorowanych i dozorujących jest istotna statystycznie i wynosi 0,530, czyli jest umiarkowana (por. tabela 9).

Tabela 9

Korelacje ocen dozorowanych i kuratorów (r-Pearsona)

| | Ocena dawana przez dozorowanych | |
|------------------------------|---------------------------------|-------|
| | r | p |
| Ocena dawana przez kuratorów | 0,530** | 0,001 |

** $p < 0,01$

Obliczanie wskaźnika

Wskaźnik Sukcesu Społecznego i Zawodowego oblicza się poprzez zsumowanie ocen z poszczególnych twierdzeń ankiety. W przypadku ocen zaznaczanych przez dozorowanych w jego skład wchodzi 17 pozycji a ocen dozorujących 18 pozycji. Przed wyliczeniem sumy należy odwrócić jedną pozycję odnoszącą się do spożywania alkoholu (Piję alkohol). W tym celu odpowiedź 1 należy zamienić na 7, 2 na 6, 3 na 5, 4 pozostawić bez zmian, 5 na 4, 6 na 2 a 7 na 1.

6. Interpretacja wyników uzyskanych w kwestionariuszu

Wyniki uzyskane we Wskaźniku Sukcesu Społecznego i Zawodowego można zinterpretować poprzez ich odniesienie do norm kwartylowych. Zgodnie z nimi wyodrębniono cztery kategorie wyników: niskie, przeciętne poniżej mediany, przeciętne powyżej mediany i wysokie. Po obliczeniu sumy z wymiarów Kwestionariusza Moni-

torowania Sukcesu Społecznego i Zawodowego należy sprawdzić kategorię wyników w tabeli (por. tabela 10).

Tabela 10

Orientacyjne normy kwartyłowe dla wskaźnika przystosowania społecznego i zawodowego (N = 50)

| Kategoria ocen: | Wynik niski | Wynik przeciętny poniżej mediany | Wynik przeciętny powyżej mediany | Wynik wysoki |
|--------------------------|-------------|----------------------------------|----------------------------------|--------------|
| Ocena przez dozorowanych | do 80 | 81–94 | 95–103 | od 104 |
| Ocena przez kuratorów | do 78 | 78–93 | 94–104 | od 105 |

Wskaźnik przystosowania społecznego i zawodowego może przyjmować wartości od 17 do 119. Wyniki niskie (w przypadku dozorowanych, więźniów do 80, osoby monitorującej do 78) świadczą o niskim wskaźniku przystosowania i braku sukcesu w readaptacji społecznej i zawodowej. Wyniki przeciętne poniżej mediany (w przypadku dozorowanych, więźniów przedziale 81–94, osoby monitorującej do 78–93) świadczą o podjęciu zadań readaptacyjnych ale umiarkowanym ich sukcesie. Wyniki przeciętne powyżej mediany (w przypadku dozorowanych, więźniów przedziale 95–103, osoby monitorującej do 94–104) wskazują na pozytywnie przebiegającą readaptację z dużym prawdopodobieństwem sukcesu. Wyniki wysokie (w przypadku dozorowanych, więźniów powyżej 104, osoby monitorującej powyżej 105) potwierdzają pozytywną readaptację i odniesienie sukcesu społecznego i/lub zawodowego.

Analiza ogólnego przystosowania byłych więźniów do funkcjonowania w warunkach wolnościowych, wskazuje, że dozorowani są według kuratorów najlepiej przystosowani w pierwszych chwilach przebywania na wolności. Następnie dokonuje się jego spadek. Nie jest to jednak różnica istotna statystycznie. Pobyt na wolności wymaga konieczności dokonania zmiany w strategiach zaradczych więźnia. Zasoby zaradcze osoby przebywającej w zakładzie karnym nie są efektywne na etapie przystosowania do warunków wolnościowych. Więzień dobrze przystosowany do środowiska zakładu karnego w momencie kilkudniowego pobytu na wolności (probacja) wykazuje spadek potencjału readaptacyjnego. Wynika to z problemów, jakie byli więźniowie napotykają na wolności oraz słabych strategii zaradczych i niewielkiego wsparcia otrzymywanego ze strony m.in. środowiska rodzinnego. Weryfikacja potencjału i strategii zaradczych na tym etapie jest bardzo ważna, rozbieżności pomiędzy samooceną więźnia a oceną jego kapitału readaptacyjnego przez np. kuratora w tym okresie będą największe. Poznanie trudności przystosowawczych umożliwi kuratorowi zaplanowanie trafnych oddziaływań a kolejne badania zweryfikują ich skuteczność i pozwolą na wprowadzanie modyfikacji do programu readaptacji. Zaobserwowano także, na etapie testowania komponentu F, niedocenianie pewnych zachowań

przystosowawczych przez kuratorów i przecenianie zachowań przystosowawczych przez więźniów. Odpowiedzi kuratorów i badanych więźniów zbliżone były dopiero w trzecim pomiarze, co sugeruje, że dla zrozumienia sytuacji więźnia oraz trafności odpowiedzi należy wykonać kilka pomiarów w pewnych odstępach czasowych.

Osoby wykorzystujące narzędzie powinny w sposób szczególny pamiętać, że:

- więźniowie i byli więźniowie mogą mieć skłonność do przeszacowywania swoich cech oraz poziomu przystosowania społeczno-zawodowego (szczególnie w obszarze zadowolenia z życia rodzinnego, podejmowanych działań ukierunkowanych na lepsze życie, sił do stawiania czoła rzeczywistości, świadomości dążeń, zdolności organizacyjnych oraz realizacji wyznaczonych celów);
- z kolei osoby oceniające więźniów mogą zaniżać poziom umiejętności i predyspozycji;
- warto zebrać informacje na temat funkcjonowania więźnia lub byłego więźnia z kilku źródeł (np. poprosić o wypełnienie ankiety kilka osób, które wspomagają pozytywną readaptację więźnia/byłego więźnia) lub wykorzystać inne narzędzia diagnostyczne;
- najbardziej wrażliwe na zniekształcenia są kwestie dotyczące nałogów;
- wraz z upływem czasu jest większa szansa na podobną ocenę poziomu funkcjonowania byłego więźnia przez niego samego i osobę, która wspomaga jego readaptację;
- w funkcjonowaniu społeczno-zawodowym więźniów lub byłych więźniów mogą pojawiać się okresy załamania i zniechęcenia – ważne jest, aby taki moment odpowiednio zdiagnozować i zagwarantować podopiecznemu w trakcie jego trwania większą ilość wsparcia;
- pozytywne zmiany w funkcjonowaniu więźnia lub byłego więźnia wymagają dużej ilości czasu oraz konkretnych oddziaływań; zmiany te rzadko są skokowe i szybko zauważalne zarówno dla samego więźnia/byłego więźnia, jak i osoby wspierającej go. W związku z tym konieczne jest ciągłe dbanie u więźnia/byłego więźnia o odpowiedni poziom motywacji i wytrwania w postępowaniu zgodnym z akceptowanymi społecznie wzorcami.

7. Możliwości wykorzystania kwestionariusza

Kwestionariusz Monitorowania Sukcesów Społeczno-Zawodowych Probanta jest innowacyjnym rozwiązaniem służącym do oceny zmian w poziomie przystosowania.

W dotychczasowej praktyce zmiany w readaptacji społecznej więźniów w okresie przebywania w zakładzie karnym monitorują wychowawcy więzienni natomiast w okresie probacji kuratorzy. Nie posiadają oni jednak narzędzi pomiaru przeznaczonych do monitorowania sukcesu w readaptacji. W swojej pracy opierają się głównie na metodzie wywiadu i bazują na zmiennych zewnętrznych (twardych). Komponent F dostarcza narzędzia do pomiaru zmiennych miękkich – czynników warunkujących

skuteczność procesu readaptacji. Efektem pracy z zastosowaniem metody będzie wyodrębnienie zmiennych w istotny sposób związanych z pozytywnymi zmianami readaptacyjnymi młodych więźniów. Poznanie tych czynników pozwala na koncentrację oddziaływań resocjalizacyjnych na wybranych obszarach/czynnikach, które autentycznie wiążą się z pozytywnymi zmianami w funkcjonowaniu społecznym i zawodowym, co zwiększa trafność oddziaływań, skuteczność readaptacji oraz zmniejsza jej koszty poprzez eliminację działań rozproszonych.

Kwestionariusz jest bardzo prosty w użyciu a badanie nim zajmuje jedynie kilka minut. *Kwestionariusz Monitorowania Sukcesów Społeczno-Zawodowych Probanta* może służyć zarówno do badań indywidualnych jak i grupowych. Kilukrotnie zastosowanie metody pozwala na dynamiczne ujęcie zmian w rozwoju społecznym i zawodowym osoby monitorowanej. Wyniki uzyskane przy użyciu kwestionariusza pozwalają przewidzieć kierunek zmian dokonywanych przez więźnia lub osobę w okresie probacji w zakresie adaptacji społecznej i zawodowej oraz ocenić tempo tego rozwoju.

Grupę użytkowników stanowią: kuratorzy sądowi, kuratorzy społeczni, wychowawcy więzienni, psychologowie więzienni. Metoda może być stosowana ponadto przez pracowników pomocy społecznej, pośrednictwa pracy czy organizacji pozarządowych pod warunkiem stałego/okresowego czy systematycznego kontaktu z osobą podlegającą monitorowaniu.

Bibliografia

Heszen-Niejodek, I. (2000). Stres i radzenie sobie – główne kontrowersje. W: I. Heszen-Niejodek, Z. Ratajczak (red.), *Człowiek w sytuacji stresu* (s. 12–43). Katowice: Wyd. UŚ.

Heszen-Niejodek, I. (2003). Teoria stresu psychologicznego i radzenia sobie. W: J. Strelau (red.), *Psychologia*, t. 3. *Jednostka w społeczeństwie i elementy psychologii stosowanej* (s. 465–492). Gdańsk: GWP.

Heszen-Niejodek, I. (2004). Styl radzenia sobie ze stresem jako indywidualna zmienna wpływająca na funkcjonowanie w sytuacji stresowej. W: J. Strelau (red.), *Osobowość a ekstremalny stres* (s. 238–263). Gdańsk: GWP.

Hobfoll, S. E. (1989). Zachowanie zasobów. Nowa próba konceptualizacji stresu. *Nowiny psychologiczne*, 5–6 (64/65), 24–48.

Hobfoll, S. E., Lilly, R. S., Jackson, A. P. (1992). Conservation of social resources and the self. W: H. F. Veiel, U. Baumann (red.), *The meaning and measurement of social support* (s. 125–141). Washington, DC US: Hemisphere Publishing Corp.

Hobfoll, S. (2006). *Stres, kultura i społeczność. Psychologia i filozofia stresu*. Gdańsk: GWP.

Klonowicz, T., Cieślak, R. (2004). Neurotyczność i radzenie sobie ze stresem w sytuacji zagrożenia. W: J. Strelau (red.), *Osobowość a ekstremalny stres* (s. 281–298). Gdańsk: GWP.

Kowalik, S. (1995). Pomiar jakości życia – kontrowersje teoretyczne. W: A. Bańka, R. Derbis (red.), *Pomiar i poczucie jakości życia u aktywnych zawodowo oraz bezrobotnych* (s. 75–85). Poznań: SCEDOS.

- Lazarus, R., Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer-Verlag.
- Merton, R. K. (1968). *Social Theory and Social Structure*. New York: Free Press.
- Niewiadomska, I., Chwaszcz, J. (2010) *Jak skutecznie zapobiegać karze przestępczej?* Lublin: Drukarnia „Tekst”.
- Niewiadomska, I. (2011). *Zakorzenie społeczne więźniów*. Lublin: Wyd. KUL.
- Oleś, P. (2002). Jakość życia w zdrowiu i chorobie. W: P. Oleś, S. Steuden, J. Toczkołowski (red.), *Jak świata mniej widzę. Zaburzenia widzenia a jakość życia* (s. 37–42). Lublin: Towarzystwo Naukowe KUL.
- Oleś, P. (2003). *Wprowadzenie do psychologii osobowości*. Warszawa: Wyd. Nauk. „Scholar”.
- Ratajczak, Z. (2000). Stres – radzenie sobie – koszty psychologiczne. W: I. Heszen-Niejodek, Z. Ratajczak (red.), *Człowiek w sytuacji stresu* (s. 65–87). Katowice: Wyd. UŚ.
- Sęk, H. (2003). Zdrowie behawioralne. W: J. Strelau (red.), *Psychologia*, t. 3. *Jednostka w społeczeństwie i elementy psychologii stosowanej* (s. 533–553). Gdańsk: GWP.
- Sęk, H. (2004). Rola wsparcia społecznego w sytuacjach stresu życiowego. O dopasowaniu wsparcia do wydarzeń stresowych. W: H. Sęk, R. Cieślak (red.), *Wsparcie społeczne, stres i zdrowie* (s. 49–67). Warszawa: PWN.
- Sęk, H., Cieślak, R. (2004). Wsparcie społeczne – sposoby definiowania, rodzaje i źródła wsparcia, wybrane koncepcje teoretyczne. W: H. Sęk, R. Cieślak (red.), *Wsparcie społeczne, stres i zdrowie* (s. 11–28). Warszawa: PWN.

CZĘŚĆ II

NARZĘDZIA DO DIAGNOZOWANIA KAPITAŁU WSPIERAJĄCEGO READAPTACJĘ WIĘŹNIÓW

ROZDZIAŁ V

KWESTIONARIUSZ POTRZEB ZAWODOWYCH MANAGERA READAPTACJI

W Polsce nie istnieje obecnie zinstytucjonalizowany system wsparcia postpenitencjarnego. Działania różnych instytucji, w zakres działalności których wchodzi wspomaganie readaptacji aktualnych lub byłych więźniów nie mają charakteru systemowego, lecz są rozproszone. Mowa tu o takich podmiotach, jak zakłady karne, kuratoria sądowe, powiatowe i miejskie urzędy pracy, instytucje pomocy społecznej, organizacje ekonomii społecznej i organizacje pozarządowe. Pracownicy wymienionych instytucji doświadczają specyficznych potrzeb, związanych zarówno ze specyfiką pracy z byłymi i aktualnymi więźniami, jak i z charakterem „systemu” wsparcia postpenitencjarnego. Jak dotąd nie powstała w Polsce metoda, która służyłaby diagnozie potrzeb osób zaangażowanych w różnych instytucjach wsparcia osób opuszczających zakłady karne.

Diagnozie potrzeb zawodowych osób wspierających readaptację aktualnych i byłych więźniów służy *Kwestionariusz Potrzeb Zawodowych Managera Readaptacji* (KPZMR), skonstruowany przez I. Niewiadomską, R. Bartczuka, J. Chwaszcz oraz W. Augustynowicz w ramach Projektu Innowacyjnego „Model kompleksowego systemu współpracy z przedsiębiorcami dla wsparcia wchodzenia na rynek pracy młodych więźniów w województwie lubelskim”, współfinansowanego ze środków UE w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Jego celem jest ocena nasilenia potrzeb zawodowych po to, aby na bazie uzyskanych wyników można było zaplanować działania zwiększające osobisty kapitał wspierający managerów readaptacji więźniów. Wyniki badań KPZMR mogą być źródłem informacji użytecznych w procesie planowania działań tych instytucji ukierunkowanych na własnych pracowników (np. szkoleń). Obecny rozdział służy prezentacji tego narzędzia.

1. Teoretyczne podstawy *Kwestionariusza Potrzeb Zawodowych Managera Readaptacji*

Punktem wyjścia dla konstrukcji KPZMR jest teoria przystosowania się do pracy sformułowana pierwotnie przez Dawisa i Lofquista (1984). Jest to całościowa teoria teoria dopasowania w relacji osoba–środowisko, zgodnie z którą przystosowanie pracownika do pracy jest efektem interakcji między cechami osobowości pracownika a środowiskiem pracy (Dawis, Lofquist, 1984). Przystosowanie jest funkcją zarówno satysfakcji z pracy jak i zaspokojenia wymagań pracy. Satysfakcja, to zakres zaspokojenia potrzeb pracownika przez wzmocnienia obecne w środowisku pracy. Zaspoko-

jenie wymagań pracy to stopień, w jakim pracownik wypełnia wymagania stanowiska pracy. Dopasowanie to zakres w jakim wymagania pracy są zaspokojone przez osobę i jednocześnie potrzeby osoby są zaspokojone przez pracę. Dynamiczny proces osiągnięcia i utrwalania tej odpowiedniości to proces przystosowania do pracy. KPZMR jest metodą służącą do pomiaru stopnia zaspokojenia potrzeb związanych z pracą w instytucjach wsparcia osób przygotowujących się do opuszczenia zakładów karnych i/lub byłych więźniów.

Badania pokazują, że wychowawcy więzienni i ich style wychowawcze są istotnym czynnikiem resocjalizacji więźniów (np. Farkas, 2000). Taxman (2008) wyróżnia dwa podejścia wychowawców więziennych do więźniów: (1) styl zarządzający (*management*), który charakteryzuje się postawą wspierającą, zindywidualizowaną i nakierowaną na osobę z intencją readaptacyjną; (2) styl monitorujący (*monitoring*) – cechuje go intencja karania, charakteryzuje się wysoką kontrolą. Płeć, doświadczenie, wykształcenie oraz warunki pracy są istotnymi czynnikami wpływającymi na postawy pracowników więzienia wobec więźniów (Farkas, 1999). Wychowawcy o orientacji readaptacyjnej są skuteczniejsi (Taxman, 2008). Badania nad kuratorami (Helfgott, Gunnison, 2008) wskazują na to, że relacja opiekunów do byłych więźniów jest jednym z kluczowych czynników readaptacji. Relacja ta również była opisywana jako swoiste połączenie stylu opartego na kontroli i na wspieraniu adaptacji, podobnie jak w przypadku pracowników więzienia (Taxman, 2002).

Potrzeby zawodowe menedżerów readaptacji można powiązać z dwoma zasadniczymi cechami ich pracy: 1) specyfiką problemów osób opuszczających zakłady karne oraz 2) specyfiką systemu wsparcia postpenitencjarnego.

Ad 1) Praca z osobami opuszczającymi zakłady karne, mająca na celu aktywizację społeczną i zawodową tych osób, wymaga specyficznych umiejętności od pracowników różnych instytucji otoczenia rynku pracy (por. Kirst-Ashman, 2010). Kompetencje te obejmują zarówno wiedzę na temat tej konkretnej grupy klientów oraz problemów z jakimi się borykają, jak i postawy oraz tzw. umiejętności miękkie (np. komunikacyjne). Praca z byłymi więźniami wymaga również przestrzegania wysokich standardów zawodowych, posiadania umiejętności elastycznego zarządzania (właściwego zastosowania elementów kontroli i wsparcia), utrzymania równowagi między empatią a wypaleniem zawodowym, umiejętności współpracy z kolegami, podtrzymywania motywacji do pracy wreszcie aktualizacji wiedzy i nabywania nowych kompetencji. Potrzeby zawodowe managerów readaptacji są powiązane ze specyficznym stresem związanym z pracą z osobami osadzonymi w więzieniach. Keinan i Malach-Pines (2007) zidentyfikowali następujące źródła stresu u osób pracujących z więźniami:

- Źródła stresu specyficzne dla zadań związanych z pracą z więźniem:
 - przeciążenie pracą,
 - konflikt ról, wyrażający się głównie w spełnieniu wymagań kontroli i readaptacji jednocześnie,

- problematyczne zachowania więźniów, w szczególności zachowania roszczeniowe, manipulacyjne, brak dyscypliny i zachowania związane z zaburzeniami używania substancji psychoaktywnych,
- praca o wysokiej odpowiedzialności,
- zagrożenie fizyczne, na które narażeni są zwłaszcza osoby pracujące w warunkach więziennych.
- Źródła stresu organizacyjne:
 - problematyczne relacje z przełożonymi,
 - nieadekwatna płaca,
 - ograniczenia zasobów instytucjonalnych,
 - praca zmianowa i trudne warunki fizyczne pracy dotyczą szczególnie osób zatrudnionych w więzieniach.
- Zewnętrzne źródła stresu
 - konflikt praca–dom,
 - negatywne stereotypy utrwalane przez media.

Ad 2) Wsparcie postpenitencjarne w Polsce udzielane jest przez szereg instytucji: zakłady karne i areszty śledcze, kuratorską służbę sądową, jednostki organizacyjne pomocy społecznej, instytucje rynku pracy, w tym instytucje doradztwa zawodowego i instytucje pośrednictwa pracy oraz szereg organizacji pozarządowych, które statutowo zajmują się wspieraniem osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. W tych ostatnich należy wyróżnić instytucje ekonomii społecznej, takie jak spółdzielnie socjalne, często prowadzone przez byłych więźniów. Cechą charakterystyczną polskiego systemu postpenitencjarnego jest niestety brak odpowiednio ukształtowanej sieci powiązań pomiędzy poszczególnymi instytucjami (Fitowska, Nyk-Bednarczyk, 2005). Każda instytucja prowadzi pomoc dla byłych więźniów niezależnie od innych członków systemu. Ten sta nie odpowiada istocie procesu readaptacji, który trwa niezależnie od tego pod której instytucji prowadzącej opieką znajduje się były więzień. Skuteczność działań wobec odbiorców przygotowujących się do wyjścia na wolność zależy w dużej mierze od kompleksowości oddziaływań wobec klientów i ich rodzin, co podkreślają opracowania przedmiotu (Fitowska, Nyk-Bednarczyk, 2005; Fundacja „Sławek”, 2008; Banerski, 2011). Taka kompleksowa pomoc wymaga współdziałania różnych instytucji. W obecnej sytuacji umiejętność współpracy międzyinstytucjonalnej jawi się jako jedna z istotnych kompetencji managera resocjalizacji a zarazem jako jedna z ważnych jego potrzeb zawodowych.

2. Stwierdzenia konstytuujące metodę Kwestionariusza Potrzeb Zawodowych Managera Readaptacji

Na KPZMR składa się 25 stwierdzeń, które tworzą pięć pod skal. Przy każdym stwierdzeniu badany ma do wyboru pięć odpowiedzi (*nie zgadzam się, raczej nie zgadzam się, trudno mi się zdecydować, raczej zgadzam się, zgadzam się*).

Treść stwierdzeń w poszczególnych podskalach jest następująca:

- Współpraca wewnątrzinstytucjonalna
 - *Moi współpracownicy bardzo często mnie irytują*
 - *Współpraca z osobami w mojej firmie/organizacji nie ma sensu*
 - *W pracy wyznaję zasadę: „albo będą się ciebie bali, albo z ciebie śmiali”*
 - *Nie lubię współpracować z osobami z mojej instytucji/organizacji ponieważ jest to dla mnie zbyt dużym stresem*
 - *Lubię rozmawiać z moimi kolegami/koleżankami z pracy na różne tematy*
- Standardy zawodowe
 - *Wszelkie problemy w pracy staram się rozwiązywać w taki sposób, aby nie krzywdzić innych*
 - *Wsparcie ze strony innych pracowników mojej firmy/organizacji jest dla mnie bardzo ważne*
 - *Przepisy w pracy są tylko zbędnym ograniczeniem*
 - *Staram się wykonywać obowiązki zgodnie ze standardami funkcjonującymi w moim miejscu pracy*
 - *Na każdym etapie edukacji maksymalnie wykorzystywałem(a)em czas, aby zdobyć jak największą wiedzę*
- Motywacja do pracy
 - *Mam ochotę rzucić aktualną pracę i znaleźć coś bardziej odpowiedniego*
 - *Praca dostarcza mi wiele satysfakcji*
 - *Zawód, który wykonuję jest wyjątkowy i mimo trudności napawa mnie dumą*
 - *Dzięki pracy czuję się spełniony(a)*
 - *Dobrze czuję się w moim miejscu pracy*
- Współpraca międzyinstytucjonalna
 - *Nawiązuję relacje z przedstawicielami innych instytucji/organizacji tylko wtedy, gdy zobowiązują mnie do tego przepisy lub na wyraźne polecenie przełożonego*
 - *Nie widzę potrzeby interesowania się innymi instytucjami/organizacjami, gdyż wychodzę z założenia, że najlepiej niech każdy robi swoje*
 - *Kontakty, które nawiązuję z przedstawicielami innych instytucji/organizacji mają charakter wyłącznie formalny/urzędowy*
 - *Uważam za bezcelowe rozwijanie sieci współpracy z osobami spoza mojej firmy/organizacji*
 - *W kontakcie z aktualnym/byłym więźniem podejmuję się realizacji tylko standardowych spraw, aby uniknąć niepowodzenia*
- Rozwój zawodowy
 - *Zależy mi na rozwoju zawodowym*
 - *Mam dużą motywację do rozwoju własnych kompetencji*
 - *Poświęcam sporo czasu na doskonalenie swoich umiejętności*

- *Ciągle poszukuję szkoleń, w których mógłbym uczestniczyć*
- *Ciągle się doksztacam, aby jeszcze lepiej funkcjonować w obszarze zawodowym.*

3. Etapy konstrukcji testu

Podczas konstrukcji KPZMR przyjęto założenie, że będzie miał on formę krótkiego samoopisowego testu kwestionariuszowego, którego pozycje będą wskazywały na różnice indywidualne w zakresie potrzeb ujawnianych w różnych obszarach funkcjonowania w pracy przez osoby udzielające wsparcia w procesie readaptacji zawodowej osób opuszczających zakłady karne. Opracowanie testu oparto na założeniach klasycznej teorii testów psychologicznych (por. Magnusson, 1981; Mańkowska, 2010). Cel ten zrealizowano w trzech zasadniczych fazach. W pierwszej fazie utworzono wersję pilotażową testu; w drugiej – w oparciu o przeprowadzone badania – dokonano konstrukcji wersji przeznaczonej do testowania (Bartczuk, 2012); w fazie trzeciej – przeprowadzono testowanie metody i naniesiono ostateczne poprawki (Wiechetek, 2014).

Stwierdzenia, które weszły w skład wersji pilotażowej zostały sformułowane przez pięcioro specjalistów-psychologów, posiadających doświadczenie w zakresie problematyki wspierania wchodzenia na rynek pracy osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Pytania opracowano na podstawie opisu ośmiu dziedzin przejawiania się niespecyficznych potrzeb związanych z pracą, przygotowanego na bazie wywiadów fokusowych, przeprowadzonych uprzednio z pracownikami instytucji zajmujących się wsparciem postpenitencjarnym. Wyróżniono następujące dziedziny: 1) relacje interpersonalne; 2) kompetencje zawodowe; 3) gotowość do współpracy wewnątrz i na zewnątrz instytucji; 4) stosunek do beneficjenta; 5) doświadczanie problemów zawodowych; 6) doświadczanie wsparcia; 7) stosunek do etosu/standardów zawodowych oraz 8) satysfakcja z pracy. Eksperti sformułowali 142 stwierdzenia. Dwanaście z nich odrzucono na podstawie kryterium językowego (były niejednoznacznie sformułowane bądź trudne do zrozumienia).

Do wersji eksperymentalnej KPZMR weszło 130 pozycji testowych, które umieszczono na formularzu testowym i opatrzone instrukcją. Przygotowano również klucz odpowiedzi, to znaczy określono czy wskaźnikiem wystąpienia danej potrzeby jest zgadzanie się czy nie zgadzanie przez osobę badaną z danym stwierdzeniem.

Dalszą selekcję pozycji KPZMR przeprowadzono na podstawie wyników badania konstrukcyjnego, w którym wzięło udział 280 pracowników różnych instytucji, świadczących wsparcie aktualnym i byłym więźniom na terenie województwa lubelskiego oraz pracodawców – właścicieli firm zatrudniających byłych bądź aktualnych więźniów. Po analizie braków danych do próby konstrukcyjnej zaliczono 278 wypełnionych ankiet (stopa zwrotu 99%). W próbie znalazło się 113 mężczyzn (41%). Średnia wieku wyniosła 38,1 lat (odchylenie standardowe – 8,76). Najwięcej osób miało wykształ-

cenie wyższe (81%), następnie – średnie (14%), najmniej było osób z wykształceniem zawodowym (4%). Czas pracy z byłymi więźniami wynosił od 1 do 388 miesięcy (średnia – 95,24 miesiąca; odchylenie standardowe – 84,6 miesiąca).

Dalszej selekcji pozycji dokonano na podstawie wyników analizy głównych składowych z rotacją varimax, w której przyjęto rozwiązanie ośmioczynnikowe. Na podstawie procedury wstępnego sprawdzenia danych z puli pozycji testowych usunięto 43 stwierdzenia zbyt słabo powiązane z pozostałymi pozycjami testowymi, następnie – po przeprowadzonej analizie głównych składowych – odrzucono 51 stwierdzeń o zbyt niskich ładunkach czynnikowych.

Na podstawie analizy głównych składowych ustalono również treść podskal KPZMR. Z wyodrębnionych ośmiu składowych do dalszej pracy nad metodą wybrano pięć podskal o zadowalającej liczbie pozycji. Pozostałe trzy składowe miały zbyt małą reprezentację pozycji, dlatego nie wzięto ich pod uwagę w interpretacji (nie udało się ich zinterpretować, ze względu na zbyt małą ilość danych). Składowe, które weszły do KPZMR zinterpretowano jako: 1) Współpraca wewnątrzinstytucjonalna; 2) Standardy zawodowe; 3) Motywacja do pracy; 4) Współpraca międzyinstytucjonalna oraz 5) Rozwój zawodowy.

W końcowej fazie opisywanego etapu konstrukcji metody przeprowadzono analizę mocy dyskryminacyjnej pozycji. W tym celu przeprowadzono analizę korelacji pozycji z wynikiem podskali, do której ona należy. Kwestionariusz skrócono, pozostawiając w każdej podskali po 5 stwierdzeń o najlepszych własnościach psychometrycznych. Do wersji KPZMR do testowania włączono 25 pozycji.

Na etapie testowania, po konsultacji z użytkownikami KPZMR poprawiono treść 3 stwierdzeń, które w dalszym ciągu pozostawały niejasne oraz zmieniono kolejność stwierdzeń na arkuszu odpowiedzi (a co za tym idzie – klucz). Przeprowadzono badanie 95 osób pracujących z byłymi więźniami w celu potwierdzenia rzetelności metody.

4. Rzetelność Kwestionariusza Potrzeb Zawodowych Menagera Readaptacji

Rzetelność narzędzia to miara dokładności pomiaru testowego podczas, gdy trafność określa stopień w jakim metoda mierzy to, co ma mierzyć (por. Mańkowska, 2010). Rzetelność KPZMR oszacowano metodą zgodności wewnętrznej, z zastosowaniem dwóch współczynników: α -Cronbacha oraz λ_6 -Guttmana (Sijtsma, 2009), na podstawie wyników uzyskanych w próbie konstrukcyjnej oraz na etapie testowania. Wyniki analiz rzetelności KP, wraz ze statystykami opisowymi podskal zamieszczono w tabeli 1.

Współczynniki zgodności wewnętrznej dla podskal zawierają się w granicach $\langle 0,72; 0,88 \rangle$ dla α -Cronbacha oraz $\langle 0,74; 0,82 \rangle$ dla λ_6 -Guttmana. Zważywszy na małą liczbę pozycji w podskalach i na fakt, że oba współczynniki rzetelności są wrażliwe na liczbę pozycji, należy uznać te współczynniki za satysfakcjonujące. Podsumowując –

Tabela 1

Statystyki opisowe i rzetelność KP w próbie konstrukcyjnej (n = 278) i testującej (n = 95)

| Podskala | Próba konstrukcyjna | | | | | | Próba testująca | | | | |
|------------------------------------|---------------------|------|-----|-----|---------------------|-----------------------|-----------------|------|-----|-----|---------------------|
| | M | SD | min | max | α -Cronbacha | λ_6 -Guttmana | M | SD | min | max | α -Cronbacha |
| Współpraca wewnątrzinstytucjonalna | 10,58 | 3,08 | 5 | 25 | 0,79 | 0,78 | 11,05 | 3,96 | 5 | 23 | 0,81 |
| Standardy zawodowe | 10,35 | 2,74 | 5 | 25 | 0,73 | 0,74 | 9,92 | 3,01 | 3 | 18 | 0,72 |
| Motywacja do pracy | 11,69 | 3,33 | 5 | 22 | 0,80 | 0,82 | 10,61 | 3,46 | 5 | 18 | 0,80 |
| Współpraca międzyinstytucjonalna | 11,81 | 3,40 | 5 | 21 | 0,76 | 0,77 | 12,39 | 3,92 | 4 | 21 | 0,76 |
| Rozwój zawodowy | 11,04 | 2,90 | 5 | 25 | 0,71 | 0,74 | 9,94 | 3,42 | 4 | 18 | 0,88 |

Objaśnienia: M – średnia; SD – odchylenie standardowe; A – statystyka Andersona-Darlinga; α – współczynniki rzetelności Cronbacha; λ_6 – współczynnik rzetelności Guttmana

pomimo małej liczby pozycji w podskalach, KPZMR jest narzędziem o zadowalającej rzetelności.

5. Sposób obliczania wyników surowych

Procedura badania

KPZMR przeznaczony jest do badań indywidualnych i grupowych. Badanie przy pomocy KPZMR może przeprowadzić psycholog lub osoba przeszkolona w zakresie stosowania tej metody. Badanie przeprowadza się bez ograniczenia czasu. Wypełnienie inwentarza zajmuje około 5 minut.

Po podaniu arkusza testowego prosimy badanego (badanych) o wypełnienie arkusza osobowego. Następnie prosimy badanego (badanych) o przeczytanie instrukcji w myślach. Pytamy:

Czy instrukcja jest dla Pana (Państwa) zrozumiała?

W przypadku uzyskania odpowiedzi negatywnej wyjaśniamy na czym polega wypełnienie kwestionariusza i jeszcze raz pytamy o to, czy zadanie jest zrozumiałe dla badanego (badanych).

Odpowiadając na wątpliwości badający nie powinien wykraczać poza treść instrukcji wydrukowanej na arkuszu.

Gdy uzyskamy odpowiedź twierdzącą, informujemy, że badany ma (badani mają) odpowiedzieć na wszystkie pytania.

Przy odbieraniu wypełnionego arkusza testowego sprawdzamy, czy badany odpowiedział (badani odpowiedzieli) na wszystkie pytania. W przypadku stwierdzenia braków prosimy o uzupełnienie ich.

Obliczanie wyników

Wynikiem w każdej podskali oblicza się poprzez zsumowanie punktów uzyskanych za odpowiedzi udzielone na pytania należące do danej podskali (punktowane zgodnie z kluczem). Wszystkie podskale KP zawierają stwierdzenia punktowane na skali pięciostopniowej. Niektóre stwierdzenia KP są sformułowane w taki sposób, że o dużych potrzebach świadczy niezgadanie się z nimi przez badanego. Inne pozycje są sformułowane tak, że o dużych potrzebach świadczy zgoda na nie. Zawsze badany otrzymuje 5 punktów za odpowiedź świadczącą o dużych potrzebach. W związku z tym punktacja pozycji wyrażających duże potrzeby przez zgodę jest taka sama, jak zaznaczona przez badanego cyfra na arkuszu odpowiedzi. Stwierdzenia wyrażające duże potrzeby przez brak zgody na nie punktujemy odwrotnie, tzn. jeśli badany zaznaczył 5 – punktujemy 1, jeśli 4 – punktujemy 2, itd. Do oceny poszczególnych odpowiedzi służy klucz informujący, które odpowiedzi punktujemy zgodnie z cyframi zaznaczonymi na arkuszu odpowiedzi, a które odwrotnie oraz które pozycje należą do której podskali. Klucz znajduje się w tabeli 2.

Tabela 2

Klucz do KPZMR

| Podskala | Pozycje punktowane zgodnie z zapisem w kwestionariuszu | Pozycje punktowane odwrotnie niż zapis w kwestionariuszu |
|------------------------------------|--|--|
| Współpraca wewnątrzinstytucjonalna | 1, 2, 3, 4 | 5 |
| Standardy zawodowe | 8 | 6, 7, 9, 10 |
| Motywacja do pracy | 11 | 12, 13, 14, 15 |
| Współpraca międzyinstytucjonalna | 16, 17, 18, 19, 20 | |
| Rozwój zawodowy | | 21, 22, 23, 24, 25 |

Po przekodowaniu punktacji zliczamy wyniki surowe w poszczególnych podskalach, sumując punkty uzyskane przez badanego w odpowiednich pozycjach i wpisujemy je do odpowiedniego miejsca na arkuszu wyników. Następnie uzyskane wyniki surowe odnajdujemy w tabeli norm, co pozwala ocenić czy potrzeby osoby badanej w poszczególnych obszarach niskie, średnie czy wysokie. Odczytany poziom potrzeb zapisujemy w odpowiednim miejscu arkusza wyników.

6. Normy dla managerów readaptacji

Próba normalizacyjna mająca służyć opracowaniu norm dla skal (czynników) wyodrębnionych w KPZMR liczyła 282 osoby. Wiek osób badanych wynosił od 22 do 62 lat ($M = 38,1$; $SD = 8,72$), w próbie było 167 kobiet (60%). W grupie normalizacyjnej było reprezentowanych 8 kategorii managerów readaptacji. Liczebności i rozkład procentowy tych kategorii znajduje się w tabeli 3.

Tabela 3

Kategorie managerów readaptacji w próbie normalizacyjnej dla KPZMR

| | Częstość | Procent |
|-----------------------------|----------|---------|
| Pracodawca | 45 | 16,19 |
| Służba więzienna | 55 | 19,78 |
| Pomoc społeczna | 74 | 26,62 |
| Służba kuratorska | 36 | 12,95 |
| Doradca zawodowy | 14 | 5,04 |
| Pośrednik pracy | 32 | 11,51 |
| Reprezentant NGO | 15 | 5,40 |
| Członek grupy samopomocowej | 7 | 2,52 |
| Ogółem | 278 | 100,00 |

Statystyki opisowe rozkładów wyników podskal KPZMR uzyskane w próbie normalizacyjnej przedstawiono w tabeli 4.

Tabela 4

Statystyki opisowe rozkładów podskal KPZMR w próbie normalizacyjnej (n = 278)

| | Średnia | Odchylenie standardowe | Minimum | Maksimum |
|------------------------------------|---------|------------------------|---------|----------|
| Współpraca wewnątrzinstytucjonalna | 10,17 | 2,82 | 5 | 21 |
| Standardy zawodowe | 15,74 | 1,52 | 11 | 20 |
| Motywacja do pracy | 15,51 | 1,45 | 11 | 21 |
| Współpraca międzyinstytucjonalna | 11,78 | 3,38 | 5 | 21 |
| Rozwój zawodowy | 10,83 | 3,06 | 5 | 22 |

W tabeli 5. zostały zaprezentowane normy stenowe dla wyników uzyskiwanych przez osoby wspierające readaptację społeczno-zawodową więźniów (funkcjonariuszy Służby Więziennej, kuratorów sądowych, pracodawców, pracowników instytucji pośrednictwa pracy, pracowników instytucji pomocy społecznej członków organizacji pozarządowych) w 5 czynnikach KPZMR.

Tabela 5
Normy stenowe dla KPZMR

| Sten | Współpraca wewnątrzinstytucjonalna | | Standardy zawodowe | | Motywacja do pracy | | Współpraca międzyinstytucjonalna | | Rozwój zawodowy | | Sten |
|------|------------------------------------|----|--------------------|----|--------------------|----|----------------------------------|----|-----------------|----|------|
| | od | do | od | do | od | do | od | do | od | do | |
| 1 | 5 | | 5 | 11 | 5 | 12 | 5 | 5 | 5 | | 1 |
| 2 | | 5 | 12 | 12 | 13 | | 6 | 6 | | 5 | 2 |
| 3 | 6 | 6 | 13 | 13 | | 13 | 7 | 7 | 6 | 7 | 3 |
| 4 | 7 | 8 | 14 | 14 | 14 | 14 | 8 | 9 | 8 | 9 | 4 |
| 5 | 9 | 9 | 15 | | 15 | | 10 | 10 | 10 | 10 | 5 |
| 6 | 10 | 10 | | 15 | | 15 | 11 | 12 | 11 | 11 | 6 |
| 7 | 11 | 12 | 16 | 16 | 16 | 16 | 13 | 14 | 12 | 13 | 7 |
| 8 | 13 | 14 | 17 | 17 | 17 | 17 | 15 | 16 | 14 | 14 | 8 |
| 9 | 15 | 16 | 18 | 18 | 18 | 18 | 17 | 17 | 15 | 17 | 9 |
| 10 | 17 | 25 | 19 | 25 | 19 | 25 | 18 | 25 | 18 | 25 | 10 |

Zgodnie z powszechnie przyjętą interpretacją skali stenowej, uzyskane wyniki przeliczone należy traktować jako:

- 1–3 sten – wyniki niskie
- 4–6 sten – wyniki przeciętne
- 7–10 sten – wyniki wysokie

7. Interpretacja wyników uzyskanych w kwestionariuszu

Każda z podskali KP służy do pomiaru nasilenia potrzeb badanego w dziedzinie życia zawodowego, zgodnie z poniższym opisem:

- *Współpraca wewnątrzinstytucjonalna* – wynik w tej podskali jest wskaźnikiem potrzeb w zakresie otwartości na współpracę wewnątrz własnej instytucji, umiejętności komunikacji oraz radzenia sobie z sytuacjami trudnymi o charakterze interpersonalnym, związanymi z miejscem pracy.
- Wynik w podskali *Standardy zawodowe* są miarą potrzeb w zakresie standardów i etyki zawodowej badanego oraz funkcji norm panujących w miejscu pracy.
- *Motywacja do pracy* – wynik tej podskali jest wskaźnikiem potrzeb w obszarze zarówno wewnętrznej, jak i zewnętrznej motywacji do pracy w instytucji udzielającej wsparcia aktualnym lub byłym więźniom w procesie readaptacji zawodowej.
- Wynik w podskali *Współpraca międzyinstytucjonalna* jest miarą potrzeb w zakresie otwartości na współpracę z innymi instytucjami systemu wsparcia postpenitencjarnego oraz wiedzy w tym zakresie.
- *Rozwój zawodowy* – wynik w tej podskali mówi o natężeniu potrzeb w zakresie planowania i realizacji rozwoju zawodowego, w tym ustawicznego szkolenia i podnoszenia kompetencji osoby badanej.

W tabeli 6 znajduje się szczegółowa interpretacja wyników niskich, średnich i wysokich uzyskiwanych w poszczególnych podskalach KPZRM.

Tabela 6
Interpretacja wyników KPZRM

| Podskala | Wyniki niskie | Wyniki średnie | Wyniki wysokie |
|------------------------------------|---|--|---|
| Współpraca wewnątrzinstytucjonalna | Osoba ma niskie potrzeby w zakresie współpracy wewnątrzinstytucjonalnej. Kontakty ze współpracownikami rzadko są dla niej źródłem stresu i bardzo rzadko wchodzi z nimi konflikty. Niska potrzeba podniesienia kompetencji w zakresie komunikacji interpersonalnej, rozwiązywania konfliktów i radzenia sobie ze stresem. | Osoba ma przeciętne potrzeby w zakresie współpracy wewnątrzinstytucjonalnej. Kontakty ze współpracownikami są dla niej przeciętnym źródłem stresu i względnie rzadko wchodzi z nimi konflikty. Przeciętna potrzeba podniesienia kompetencji w zakresie komunikacji interpersonalnej, rozwiązywania konfliktów i radzenia sobie ze stresem. | Osoba ma duże potrzeby w zakresie współpracy wewnątrzinstytucjonalnej. Kontakty ze współpracownikami są dla niej źródłem stresu i nacechowane są konfliktami. Wysoka potrzeba podniesienia kompetencji w zakresie komunikacji interpersonalnej, rozwiązywania konfliktów i radzenia sobie ze stresem. |
| Standardy zawodowe | Osoba ma niskie potrzeby w zakresie standardów zawodowych. Wykonywanie obowiązków zawodowych charakteryzuje się wysoką jakością i poczuciem etosu swojego zawodu. Niska potrzeba podniesienia kompetencji w zakresie standardów zawodowych i kompetencji interpersonalnych. | Osoba ma przeciętne potrzeby w zakresie standardów zawodowych. Wykonywanie obowiązków zawodowych charakteryzuje się jakością i względnie stabilnym poczuciem etosu swojego zawodu. Przeciętna potrzeba podniesienia kompetencji w zakresie standardów zawodowych i kompetencji interpersonalnych. | Osoba ma duże potrzeby w zakresie standardów zawodowych. Wykonywanie obowiązków zawodowych charakteryzuje się rutyną i utratą poczucia etosu swojego zawodu. Wysoka potrzeba podniesienia kompetencji w zakresie standardów zawodowych i kompetencji interpersonalnych. |
| Motywacja do pracy | Osoba ma niskie potrzeby w zakresie motywacji do pracy. Wykonywany zawód jest w dużym stopniu źródłem satysfakcji i poczucia sensu w życiu. Niska potrzeba podniesienia kompetencji w zakresie przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu. | Osoba ma przeciętne potrzeby w zakresie motywacji do pracy. Wykonywany zawód jest w średnim stopniu źródłem satysfakcji i poczucia sensu w życiu. Przeciętna potrzeba działań motywacyjnych i podniesienia kompetencji w zakresie przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu. | Osoba ma duże potrzeby w zakresie motywacji do pracy. Wykonywany zawód jest w małym stopniu źródłem satysfakcji i poczucia sensu w życiu. Wysoka potrzeba działań motywacyjnych i podniesienia kompetencji w zakresie przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu. |

Tabela 6 ciąg dalszy

| Podskala | Wyniki niskie | Wyniki średnie | Wyniki wysokie |
|----------------------------------|---|--|--|
| Współpraca międzyinstytucjonalna | Osoba ma niskie potrzeby w zakresie współpracy międzyinstytucjonalnej. Osoba dostrzega potrzebę i posiada wystarczającą wiedzę aby podejmować współpracę z innymi instytucjami zajmującymi się pomocą aktualnym/byłym więźniom. Niska potrzeba podniesienia kompetencji w zakresie współpracy międzyinstytucjonalnej. | Osoba ma duże potrzeby w zakresie współpracy międzyinstytucjonalnej. Osoba nie dostrzega potrzeby lub nie ma wystarczającej wiedzy aby podejmować współpracę z innymi instytucjami zajmującymi się pomocą aktualnym/byłym więźniom. Wysoka potrzeba podniesienia kompetencji w zakresie współpracy międzyinstytucjonalnej. | Osoba ma duże potrzeby w zakresie współpracy międzyinstytucjonalnej. Osoba nie dostrzega potrzeby lub nie ma wystarczającej wiedzy aby podejmować współpracę z innymi instytucjami zajmującymi się pomocą aktualnym/byłym więźniom. Wysoka potrzeba podniesienia kompetencji w zakresie współpracy międzyinstytucjonalnej. |
| Rozwój zawodowy | Osoba ma niskie potrzeby w obszarze rozwoju zawodowego. Często podejmuje działania mające na celu rozwój własnych kompetencji oraz aktualizację wiedzy w obszarze zawodowym. | Osoba ma średnie potrzeby w obszarze rozwoju zawodowego. Stosunkowo często podejmuje działania mające na celu rozwój własnych kompetencji oraz aktualizację wiedzy w obszarze zawodowym. Przeciętna potrzeba działań motywacyjnych i kształcenia ustawicznego. | Osoba ma duże potrzeby w obszarze rozwoju zawodowego. Rzadko podejmuje działania mające na celu rozwój własnych kompetencji oraz aktualizację wiedzy w obszarze zawodowym. Wysoka potrzeba działań motywacyjnych i kształcenia ustawicznego. |

8. Możliwości wykorzystania metody

KP przeznaczony jest dla pracowników instytucji udzielających wsparcia w procesie readaptacji zawodowej osób opuszczających zakłady karne. Podstawowym zastosowaniem testu jest diagnoza potrzeb tych pracowników. Analiza wyników w kategoriach natężenia potrzeb pozwala określić potrzeby osoby badanej, na których można oprzeć działania szkoleniowe i doradcze. Narzędzie to jest zaprojektowane jako pomoc w opracowaniu programów szkoleniowych w kontekście zwiększania efektywności świadczonej pomocy oraz integracji systemu wsparcia postpenitencjarnego. Kwestionariusz nadaje się również do zastosowania w badaniach naukowych do pomiaru potrzeb w sześciu ujętych w nim dziedzinach.

Bibliografia

Banerski, .?. (red.). (2011). *Zmiana na lepsze Raport z realizacji projektu „Proces aktywizacji zawodowej i społecznej byłych więźniów”*. Warszawa: SMG/KRC Poland-Media S.A.

Bartczuk, R. P. (2012). *Innowacyjne narzędzia do weryfikacji potrzeb użytkowników i ich oczekiwań do pozostałych uczestników systemu wspierającego i pracodawców*. Lublin: PI Model kompleksowego systemu współpracy z przedsiębiorcami dla wsparcia wchodzenia na rynek pracy młodych więźniów w województwie lubelskim.

Dawis, R. V., Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment: An individual differences model and its applications*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

Farkas, M. A. (1999). Correctional officer attitudes toward inmates and working with inmates in a “get tough” era. *Journal of Criminal Justice*, 27(6), 495–506.

Farkas, M. A. (2000). A typology of correctional officers. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 44(4), 431–449.

Fitowska, .?, Nyk-Bednarczyk, .?. (2005). *Pomoc osobom opuszczającym zakłady karne i ich rodzinom wybrane zagadnienia rops w krakowie*. Kraków:

Fundacja „Sławek”. (2008). *Fundacja „Sławek” – Powrót do wolności*, W: *Atlas dobrych praktyk ekonomii społecznej* (s. 2), Warszawa: FISE.

Gunnison, E., Helfgott, J. B. (2011). Factors that hinder offender reentry success: A view from community corrections officers. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 55(2), 287–304.

Hornowska, E. (2006). *Testy psychologiczne. Teoria i praktyka*. Warszawa: Wyd. Nauk. „Scholar”.

Keinan, G., Malach-Pines, A. (2007). Stress and Burnout Among Prison Personnel Sources, Outcomes, and Intervention Strategies. *Criminal Justice and Behavior*, 34(3), 380–398.

Kirst-Ashman, K. (2010). *Introduction to Social Work & Social Welfare: Critical Thinking Perspectives*. New York: Cengage Learning.

Korsak M. (2008). *Więźniowie na rynku pracy w Polsce*. Warszawa: Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych.

Magnusson, D. (1981). *Wprowadzenie do teorii testów*. Warszawa: PWN.

Mańkowska, M. (2010). *Wprowadzenie do psychometrii*. Lublin: Wyd. KUL.

Musidłowski, R. (2003) *Pomoc postpenitencjarna w systemie pomocy społecznej*. W: T. Bulenda, R. Musidłowski. *System penitencjarny i postpenitencjarny w Polsce*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.

Schaeffer, .?, Presser, .?. (2003). The science of asking questions. *Annual Review of Sociology*, 29, 65–88.

Sijtsma, K. (2009). Reliability beyond Theory and into Practice. *Psychometrika*, 74(1), 169–173.

Skafiriak, B. (2007). *Pomoc postpenitencjarna w kontekście strategii działań resocjalizacyjnych*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.

Stępnia, P. (2007). Pomoc społeczna i pomoc postpenitencjarna jako wsparcie społecznej readaptacji skazanych. Pojęcia, geneza i rozwój. W: B. Urban, J. Stanik (red.). *Resocjalizacja. Teoria i praktyka pedagogiczna*, t. 2. Warszawa: PWN.

Taxman, F. S. (2002). Supervision-exploring the dimensions of effectiveness. *Fed. Probation*, 66, 14.

Taxman, F. S. (2008). No illusions: offender and organizational change in maryland's proactive community supervision efforts. *Criminology & Public Policy*, 7(2), 275–302.

Wiechetek, M. (2014). *Raport z testowania Kwestionariusza Potrzeb*. Lublin: PI Model kompleksowego systemu współpracy z przedsiębiorcami dla wsparcia wchodzenia na rynek pracy młodych więźniów w województwie lubelskim.

ROZDZIAŁ VI

KWESTIONARIUSZ CZYNNIKÓW WZMACNIAJĄCYCH POCZUCIE SKUTECZNOŚCI ZAWODOWEJ MENAGERA READAPTACJI WIĘŹNIÓW

1. Teoretyczne podstawy kwestionariusza

Kwestionariusz Czynników Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera Readaptacji bazuje na koncepcji poczucia własnej skuteczności, które jest określane jako ważny czynnik motywacyjny (Skinner, 1996, s. 556; Schwarzer, 1997, s. 178). Kwestionariusz ma na celu oszacowanie źródeł poczucia własnej skuteczności w wymiarze zawodowym u osób wspierających profesjonalnie readaptację społeczno-zawodową więźniów po to, aby na bazie uzyskanych wyników można było zwiększyć personalny kapitał wspierający. Wzrost możliwości pomocowych w wyniku zwiększenia samoskuteczności zawodowej na bazie poznania jej źródeł u specjalistów zajmujących się różnymi aspektami readaptacji osadzonych stanowi efekt mechanizmów które zostaną zaprezentowane poniżej.

Po pierwsze, spostrzeżenie osobistej skuteczności zawodowej służy uwalnianiu się od alternatywnych celów – osoba dewaluuje rezultaty alternatywne, których realizacja może zakończyć się porażką, a jednocześnie korzystniej wartościuje dążenia, w których może odnieść sukces (Wrosch, Heckhausen, 1999, s. 415–416; Niewiadomska, 2007, s. 314). Dlatego człowiek charakteryzuje się tendencją do takiego określania dążeń życiowych (w tym również zawodowych), aby mieć możliwość osiągnięcia sukcesów (w tym również sukcesów zawodowych) za pomocą istniejących zasobów osobistych (Elliot, Faler, McGregor, Campbell, Sedikides, Harackiewicz, 2000, s. 792–793).

Po drugie, ludzka wytrwałość w działalności intencjonalnej (w tym również w aktywności zawodowej) zależy od pozytywnych lub negatywnych wzmocnień, dotyczących skuteczności kolejnych kroków realizowanej aktywności. Kiedy ludzie robią postępy w kierunku osiągnięcia celów (w tym również celów zawodowych), to czują się bardziej szczęśliwi, natomiast trudności w realizacji dążeń (w tym również dążeń zawodowych) prowadzą do niskiej satysfakcji życiowej (w tym również do niskiej satysfakcji zawodowej). Wyniki badań przekonują o większej sile pozytywnego sprzężenia zwrotnego między sukcesami (w tym również sukcesami zawodowymi) a wzrostem motywacji kolejnych działań (w tym również kolejnych zadań zawodowych) niż między ich negatywnym splotem, który polega na spadku motywacji (w tym motywacji zawodowej) w wyniku doświadczanych porażek, w tym również porażek zawodowych (Bandura, 1977, s. 195).

Po trzecie, im bardziej osoba wierzy w możliwość osiągnięcia upragnionego celu (w tym również celu zawodowego), tym wytrwałej do niego zmierza. Jej zaangażowa-

nie wzrasta, gdy jest niezadowolona z własnych osiągnięć (w tym również osiągnięć zawodowych), ale jednocześnie świadoma posiadanych kompetencji umożliwiających sukces (w tym również sukces zawodowy). Spadek wytrwałości w działaniach intencjonalnych stanowi konsekwencję sytuacji, w których następuje osłabienie spostrzegania własnej skuteczności, w tym również samoskuteczności w wymiarze zawodowym (Zaleski, 1987, s. 974–975). Do tego typu okoliczności należy zaliczyć przede wszystkim (Oleś, 2005, s. 216–217; Niewiadomska, 2004, s. 112–116):

- powtarzające się porażki (w tym porażki zawodowe), mimo włożonego wysiłku w realizację dążeń (w tym również celów zawodowych),
- brak przeświadczenia o możliwości realizacji zamiarów (w tym również celów zawodowych),
- zbyt mało informacji zwrotnych dotyczących potwierdzenia skuteczności osobistej (w tym samoskuteczności w wymiarze zawodowym),
- nierealistyczne i trudno osiągalne cele (w tym również cele zawodowe).

Po czwarte, w działaniach intencjonalnych osoba dąży do sprawowania kontroli nad osiągnięciem zamierzonych efektów. W związku z tym najbardziej uniwersalne tendencje motywacyjne wiążą się z uważną obserwacją otoczenia i przypisywaniem sobie ostatecznego wyniku podjętych działań. Podstawowym skutkiem tej kontroli jest modyfikacja środowiska (w tym również środowiska zawodowego) w taki sposób, aby istniała możliwość realizacji osobistych planów. Dopiero wtedy, gdy jest to niemożliwe, wewnętrzne procesy kontrolne prowadzą do kognitywnej transformacji dążeń, np. poprzez dewaluację niedostępnych celów lub stosowanie mechanizmów obronnych (Heckhausen, 1999, s. 79–82; Heckhausen, 2000, s. 1017; Brandstädter, Wentura, Rothermund, 1999, s. 375–376). Spostrzeganie własnej skuteczności (również w wymiarze zawodowym) prowadzi do ukształtowania poczucia wewnętrznej kontroli, które polega na dostrzeganiu związku między własnym działaniem a zaistniałymi efektami podejmowanej aktywności (Weiner, 1985, s. 553). Analizy empiryczne wskazują, że osoby z poczuciem kontroli wewnętrznej charakteryzują się większym zaangażowaniem w aktywność celowościową, niezależnością sądów, bardziej konstruktywnymi strategiami zaradczymi w sytuacjach trudnych, wyższym wskaźnikiem samoakceptacji i niższym poziomem lęku (Skinner, 1996, s. 556; Niewiadomska, 2005, s. 102–103).

W kwestionariuszu uwzględniono następujące źródła przekonania o własnej skuteczności zawodowej u osób profesjonalnie wspierających readaptację więźniów (Bandura, 1977, s. 56–57):

- 1) nasilenie osiągniętych sukcesów na gruncie aktywności zawodowej – tego rodzaju doświadczenia prowadzą do umocnienia poczucia własnej skuteczności;
- 2) poziom doświadczanych porażek w pracy z więźniami – wymieniona kategoria przeżyć skutkuje osłabieniem samoskuteczności;

- 3) natężenie perswazji werbalnych odnoszących się do sfery aktywności zawodowej – perswazje ze strony otoczenia wskazujące na to, że osoba skutecznie poradzi sobie z występującymi problemami i/lub z osiągnięciem zamierzonych celów prowadzi do wzrostu spostrzegania samoskuteczności;
- 4) nasilenie negatywnych stanów fizjologicznych towarzyszących stresowi w sytuacjach trudnych – optymalne pobudzenie emocjonalne prowadzi do wzrostu poczucia osobistej skuteczności, natomiast jego nadmiar obniża to przekonanie.

W Kwestionariuszu Czynników Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera *Readaptacji* uwzględniono źródła wpływające na poziom samoskuteczności zawodowej w trzech perspektywach czasowych – przeszłości, teraźniejszości i przyszłości. Badanie źródeł samoskuteczności zawodowej w perspektywie temporalnej wynika z faktu, że w zachowaniach celowych istnieje kilka faz – przeddecyzyjna, decyzyjna, działaniowa i okres po jej zakończeniu. Na wszystkich wymienionych etapach występuje wzajemne oddziaływanie procesów kognitywnych, emocjonalnych i energetycznych (Gollwitzer, 1990, s. 58). Zamknięciem zachowania intencjonalnego jest sprawdzanie jego efektów w kontekście osiągnięcia pożądanego celu. Dlatego istotną podstawę kolejnych zachowań stanowi analiza skutków minionych i aktualnych działań oraz przewidywanie własnych możliwości w zakresie osiągnięcia celów w przyszłej perspektywie czasowej (Wright, 1996, s. 425–426).

2. Twierdzenia konstytuujące metodę: *Kwestionariusz Czynników Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera Readaptacji*

Metoda składa się z trzech części. W pierwszej z nich są zawarte twierdzenia dotyczące minionych źródeł poczucia własnej skuteczności w pracy z więźniami. W tym kontekście wyodrębniono: 1) nasilenie minionych sytuacji trudnych w pełnionych obowiązkach, 2) poziom minionych sukcesów zawodowych, 3) natężenie minionych porażek na gruncie zawodowym, 4) nasilenie minionych perswazji ze strony innych, że osoba poradzi sobie z odczuwanymi problemami i/lub osiągnie zamierzone cele zawodowe.

Część druga została poświęcona twierdzeniom ukazującym teraźniejsze źródła samoskuteczności w pracy z osadzonymi. Źródła te zostały zgrupowane w czterech kategoriach. Mianowicie, jako: 1) odczuwanie aktualnych sytuacji trudnych w pracy zawodowej, 2) przeżywanie aktualnych sukcesów na gruncie zawodowym, 3) doświadczanie aktualnych porażek w pracy z osobami zagrożonymi wykluczeniem społecznym, 4) spostrzeganie aktualnych perswazji ze strony innych, że osoba badana potrafi poradzić sobie z występującymi trudnościami i/lub skutecznie realizować zamierzone dążenia na płaszczyźnie zawodowej.

W części trzeciej zawarto twierdzenia odnoszące się do źródeł samoskuteczności menagerów wspierających readaptację więźniów w przyszłej perspektywie czasowej. Czynniki warunkujące poczucie własnej skuteczności ujęto w czterech następujących grupach: 1) poziom przewidywanych w przyszłości sytuacji trudnych na gruncie zawodowym, 2) natężenie przewidywanych w przyszłości sukcesów zawodowych, 3) nasilenie przewidywanych w przyszłości porażek w obszarze funkcjonowania zawodowego, 4) poziom przewidywanych w przyszłości perswazji ze strony innych, że osoba skutecznie rozwiąże doświadczane problemy i/lub osiągnie zaplanowane cele w obszarze wspierania readaptacji więźniów.

Poniżej znajdują się twierdzenia składające się na Kwestionariusz Czynników Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera Readaptacji.

Część I

Poniżej umieszczono pytania dotyczące różnych sytuacji, których można doświadczyć na gruncie funkcjonowania zawodowego. Proszę zakreślić kółkiem cyfry od 1 do 5 przy każdym stwierdzeniu stanowiącym odpowiedź na postawione pytanie. W ten sposób określi Pan/i, **jak często w przeszłości** doświadczał/a Pan/i określonych sytuacji w swoim życiu zawodowym:

1 – nigdy 2 – bardzo rzadko 3 – czasami 4 – często 5 – bardzo często

| Jak często w przeszłości doświadczał/a Pan/i w pracy z więźniami sytuacji, w których: | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. nie miał/a Pan/i zaspokojonych podstawowych potrzeb (np. brak snu, brak bezpieczeństwa, brak afiliacji itp.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. wykonywał/a Pan/i zadania przekraczające możliwości fizyczne lub psychiczne | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. znosił/a Pan/i ból fizyczny lub psychiczny (np. poniżenie, zawstydzenie) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. występowały u Pana/i konflikty wywołujące negatywne emocje | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. miał/a Pan/i poczucie zagrożenia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. występowały u Pana/i duże przeszkody w realizacji planów | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. nie wiedział Pan/i, co ma zrobić | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Jak często w minionej w pracy z więźniami doświadczał/a Pan/i: | | | | | |
| 8. poczucia sukcesu w życiu osobistym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. poczucia sukcesu w życiu rodzinnym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. poczucia sukcesu w życiu zawodowym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. poczucia sukcesu w życiu towarzyskim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Jak często w minionej w pracy z więźniami doświadczał/a Pan/i: | | | | | |
| 12. poczucia porażki w życiu osobistym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. poczucia porażki w życiu rodzinnym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. poczucia porażki w życiu zawodowym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. poczucia porażki w życiu towarzyskim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| Jak często w przeszłości inni ludzie mówili Panu/i, że pracując z więźniami: | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 16. potrafił/a Pan/i korzystnie zaspokajać różne potrzeby | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. potrafił/a Pan/i dobrze wykonywać różne zadania | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. potrafił/a Pan/i z godnością znosić ból fizyczny lub psychiczny | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. potrafił/a Pan/i rozwiązywać konflikty wywołujące negatywne emocje | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. potrafił/a Pan/i dobrze radzić sobie z doświadczanymi lękami | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. potrafił/a Pan/i pokonywać duże przeszkody w realizacji planów | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22. potrafił/a Pan/i odnosi sukcesy w życiu osobistym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23. potrafił/a Pan/i odnosi sukcesy w życiu rodzinnym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24. potrafił/a Pan/i odnosi sukcesy w życiu zawodowym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25. potrafił/a Pan/i odnosi sukcesy w życiu towarzyskim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Część II

Poniżej umieszczono pytania dotyczące różnych sytuacji, których można doświadczyć na gruncie funkcjonowania zawodowego. Proszę zakreślić kółkiem cyfry od 1 do 5 przy każdym stwierdzeniu stanowiącym odpowiedź na postawione pytanie. W ten sposób określi Pan/i, **jak często aktualnie** doświadcza/a Pan/i określonych sytuacji w swoim życiu zawodowym:

1 – nigdy 2 – bardzo rzadko 3 – czasami 4 – często 5 – bardzo często

| Jak często aktualnie doświadcza/a Pan/i w pracy z więźniami sytuacji, w których: | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 26. nie ma Pan/i zaspokojonych podstawowych potrzeb (np. brak snu, brak poczucia bezpieczeństwa itp.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27. wykonuje Pan/i zadania przekraczające możliwości fizyczne lub psychiczne | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28. znosi Pan/i ból fizyczny lub psychiczny (np. poniżenie, zawstydzenie, krzywda) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29. przeżywa Pan/i konflikty wywołujące negatywne emocje | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30. odczuwa Pan/i poczucie zagrożenia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31. występują u Pana/i duże przeszkody w realizacji planów | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32. nie wie Pan/i, co ma zrobić | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Jak często w aktualnej pracy z więźniami doświadcza/a Pan/i: | | | | | |
| 33. poczucia sukcesu w życiu osobistym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34. poczucia sukcesu w życiu rodzinnym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 35. poczucia sukcesu w życiu zawodowym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 36. poczucia sukcesu w życiu towarzyskim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Jak często w aktualnej pracy z więźniami doświadcza/a Pan/i: | | | | | |
| 37. poczucia porażki w życiu osobistym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 38. poczucia porażki w życiu rodzinnym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 39. poczucia porażki w życiu zawodowym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 40. poczucia porażki w życiu towarzyskim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Jak często w aktualnie inni ludzie mówią Panu/i, że pracując z więźniami: | | | | | |
| 41. potrafi Pan/i korzystnie zaspokajać różne potrzeby | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 42. potrafi Pan/i dobrze wykonywać różne zadania | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 43. potrafi Pan/i z godnością znosić ból fizyczny lub psychiczny | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 44. potrafi Pan/i rozwiązywać konflikty wywołujące negatywne emocje | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 45. potrafi Pan/i dobrze radzić sobie z doświadczanymi lękami | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 46. potrafi Pan/i pokonywać duże przeszkody w realizacji planów | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 47. potrafi Pan/i odnosić sukcesy w życiu osobistym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 48. potrafi Pan/i odnosić sukcesy w życiu rodzinnym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 49. potrafi Pan/i odnosić sukcesy w życiu zawodowym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 50. potrafi Pan/i odnosić sukcesy w życiu towarzyskim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Część III

Poniżej umieszczono pytania dotyczące różnych sytuacji, których można doświadczyć na gruncie funkcjonowania zawodowego. Proszę zakreślić kółkiem cyfry od 1 do 5 przy każdym stwierdzeniu stanowiącym odpowiedź na postawione pytanie. W ten sposób określi Pan/i, **jak często w przyszłości przewiduje Pan/i występowanie określonych sytuacji w swoim życiu zawodowym:**

1 – nigdy 2 – bardzo rzadko 3 – czasami 4 – często 5 – bardzo często

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| Według Pana/i opinii, jak często w przyszłości pracując z więźniami będzie Pan/i doświadczał/a sytuacji, w których: | | | | | |
| 51. nie będzie Pan/i miał/a zaspokojonych podstawowych potrzeb (np. brak snu, brak poczucia bezpieczeństwa itp.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 52. będzie Pan/i wykonywał/a zadania przekraczające możliwości fizyczne lub psychiczne | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 53. będzie Pan/i nosił/a ból fizyczny lub psychiczny | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 54. będziesz Pan/i przeżywał/a konflikty wywołujące negatywne emocje | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 55. będzie Pan/i miał/a poczucie zagrożenia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 56. będą występowały u Pana/i duże przeszkody w realizacji planów | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 57. nie będzie Pan/i wiedział/a, co ma zrobić | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Według Pana/i opinii, jak często w przyszłości pracując z więźniami będzie Pan/i doświadczał/a: | | | | | |
| 58. poczucia sukcesu w życiu osobistym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 59. poczucia sukcesu w życiu rodzinnym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 60. poczucia sukcesu w życiu zawodowym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 61. poczucia sukcesu w życiu towarzyskim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Według Pana/i opinii, jak często w przyszłości pracując z więźniami będzie Pan/i doświadczał/a: | | | | | |
| 62. poczucia porażki w życiu osobistym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 63. poczucia porażki w życiu rodzinnym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 64. poczucia porażki w życiu zawodowym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 65. poczucia porażki w życiu towarzyskim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Według Pana/i opinii, jak często w przyszłości inni ludzie będą mówili Panu/i, że pracując z więźniami: | | | | | |
| 66. potrafi Pan/i korzystnie zaspokajać różne potrzeby | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 67. potrafi Pan/i dobrze wykonywać różne zadania | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 68. potrafi Pan/i z godnością znosić ból fizyczny lub psychiczny | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 69. potrafi Pan/i rozwiązywać konflikty wywołujące negatywne emocje | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 70. potrafi Pan/i dobrze radzić sobie z doświadczanymi lękami | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 71. potrafi Pan/i pokonywać duże przeszkody w realizacji planów | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 72. potrafi Pan/i odnosić sukcesy w życiu osobistym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 73. potrafi Pan/i odnosić sukcesy w życiu rodzinnym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 74. potrafi Pan/i odnosić sukcesy w życiu zawodowym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 75. potrafi Pan/i odnosić sukcesy w życiu towarzyskim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

W kolejnych częściach rozdziału zostaną zaprezentowane treści dotyczące etapów konstruowania kwestionariusza, sposobu obliczania wyników surowych, norm opracowanych dla profesjonalistów wspierających readaptację więźniów oraz sposób interpretacji wyników uzyskanych w badaniach.

3. Etapy konstrukcji narzędzia

Konstrukcja Kwestionariusza Czynniki Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera Readaptacji została przeprowadzona na bazie wyników uzyskanych od 282 specjalistów zawodowo wspierających readaptację społeczno-zawodową więźniów – m.in. pracodawców, funkcjonariuszy Służby Więziennej, osób zatrudnionych w Sądowej Służbie Kuratorskiej, pracowników instytucji pomocy społecznej, pracowników służb zatrudnienia, członków organizacji pozarządowych. Badania przeprowadzono w trakcie realizacji projektu innowacyjnego „Model kompleksowego systemu współpracy z przedsiębiorcami dla wsparcia wchodzenia na rynek pracy młodych więźniów w województwie lubelskim”.

Na etapie konstrukcji Kwestionariusza Czynniki Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera Readaptacji przeprowadzono takie procedury statystyczne, jak:

- 1) analiza rzetelności dla wymiarów wyodrębnionych w narzędziu
- 2) analiza czynnikowa na pozycjach kwestionariusza wskazujących na źródła odczuwania samoskuteczności zawodowej u menagerów readaptacji w minionej, aktualnej i przyszłej perspektywie czasowej
- 3) analiza czynnikowa na wyodrębnionych w poprzedniej analizie wymiarach źródeł samoskuteczności zawodowej u menagerów wspierających readaptację więźniów
- 4) badanie trafności narzędzia za pomocą analizy korelacyjnej.

Ad 1) Wyniki analizy rzetelności dla wymiarów wyodrębnionych w narzędziu.

Przeprowadzone obliczenia statystyczne stanowią bazę do przedstawienia następujących wskaźników rzetelności mierzonych za pomocą alfy Cronbacha dla wyodrębnionych 12 czynników źródeł poczucia własnej skuteczności zawodowej u specjalistów wspierających readaptację społeczno-zawodową więźniów:

- Nasilenie minionych sytuacji trudnych w pracy z więźniami (7 pozycji testowych) – 0,85;
- Natężenie minionych sukcesów w pracy z więźniami (4 pozycje testowe) – 0,81;
- Poziom minionych porażek w pracy z więźniami (4 pozycje testowe) – 0,83;
- Nasilenie minionych perswazji ze strony innych w pracy z więźniami (10 pozycji testowych) – 0,91;
- Poziom aktualnych sytuacji trudnych w pracy z więźniami (7 pozycji testowych) – 0,89;
- Odczuwanie aktualnych sukcesów w pracy z więźniami (4 pozycje testowe) – 0,85;
- Natężenie aktualnych porażek w pracy z więźniami (4 pozycje testowe) – 0,88;
- Doświadczanie aktualnych perswazji ze strony innych w pracy z więźniami (10 pozycji testowych) – 0,93;
- Nasilenie przewidywanych w przyszłości sytuacji trudnych w pracy z więźniami (7 pozycji testowych) – 0,91;
- Odczuwanie przewidywanych w przyszłości sukcesów w pracy z więźniami (4 pozycje testowe) – 0,89;
- Poziom przewidywanych w przyszłości porażek w pracy z więźniami (4 pozycje testowe) – 0,91;
- Natężenie przewidywanych w przyszłości perswazji ze strony innych w pracy z więźniami (10 pozycji testowych) – 0,95.

Zaprezentowane wskaźniki stanowią podstawę do konkluzji, że *Kwestionariusz Czynników Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera Readaptacji* posiada wysoką rzetelność. Najniższa wartość alfy Cronbacha (0,81) jest charakterystyczna dla wymiaru nasilenie minionych sukcesów w pracy z więźniami, zaś najwyższa – dla czynnika wskazującego natężenie przewidywanych w przyszłości perswazji ze strony innych w pracy z więźniami (alfa Cronbacha = 0,95).

Ad 2) Wyniki analizy czynnikowej na pozycjach kwestionariusza wskazujących na źródła odczuwania samoskuteczności zawodowej u menagerów readaptacji w minionej, aktualnej i przyszłej perspektywie czasowej.

Ładunki czynnikowe dla czterech wymiarów konstytuujących poczucie minionej samoskuteczności zawodowej u menagerów zajmujących się readaptacją więźniów zaprezentowano w tabeli 1. Ładunki czynnikowe dla czterech kategorii źródeł aktualnej samoskuteczności zawodowej u specjalistów wspierających readaptację osadzo-

Tabela 1

Wyniki analizy czynnikowej na pozycjach kwestionariusza wskazujących na źródła poczucia minionej samoskuteczności zawodowej u specjalistów wspierających readaptację więźniów (N = 282)

| Pozycje kwestionariusza | Czynnik | | | |
|--|---------|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Jak często w przeszłości inni ludzie mówili Panu/i, że pracując z więźniami: | | | | |
| potrafił/a Pan/i dobrze radzić sobie z doświadczanymi lękami | 0,815 | | | |
| potrafił/a Pan/i pokonywać duże przeszkody w realizacji planów | 0,784 | | | |
| potrafił/a Pan/i rozwiązywać konflikty wywołujące negatywne emocje | 0,778 | | | |
| potrafił/a Pan/i z godnością znosić ból fizyczny lub psychiczny | 0,718 | | | |
| potrafił/a Pan/i odnosić sukcesy w życiu osobistym | 0,702 | | | |
| potrafił/a Pan/i odnosić sukcesy w życiu towarzyskim | 0,656 | | | |
| potrafił/a Pan/i odnosić sukcesy w życiu zawodowym | 0,639 | | | |
| potrafił/a Pan/i odnosić sukcesy w życiu rodzinnym | 0,599 | | | |
| potrafił/a Pan/i dobrze wykonywać różne zadania | 0,599 | | | |
| potrafił/a Pan/i korzystnie zaspokajać różne potrzeby | 0,569 | | | |
| Jak często w przeszłości doświadczał/a Pan/i w pracy z więźniami sytuacji, w których: | | | | |
| występowały u Pana/i duże przeszkody w realizacji planów | | 0,850 | | |
| występowały u Pana/i konflikty wywołujące negatywne emocje | | 0,743 | | |
| nie wiedział Pan/i, co ma zrobić | | 0,733 | | |
| miał/a Pan/i poczucie zagrożenia | | 0,663 | | |
| wykonywał/a Pan/i zadania przekraczające możliwości fizyczne lub psychiczne | | 0,648 | | |
| znosił/a Pan/i ból fizyczny lub psychiczny (np. poniżenie, zawstydzenie) | | 0,513 | | |
| nie miał/a Pan/i zaspokojonych podstawowych potrzeb (np. brak snu, brak bezpieczeństwa, brak afiliacji itp.) | | 0,476 | | |
| Jak często w minionej w pracy z więźniami doświadczał/a Pan/i: | | | | |
| poczucia sukcesu w życiu rodzinnym | | | 0,942 | |
| poczucia sukcesu w życiu osobistym | | | 0,904 | |
| poczucia sukcesu w życiu zawodowym | | | 0,519 | |
| poczucia sukcesu w życiu towarzyskim | | | 0,491 | |
| Jak często w minionej w pracy z więźniami doświadczał/a Pan/i: | | | | |
| poczucia porażki w życiu towarzyskim | | | | 0,818 |
| poczucia porażki w życiu rodzinnym | | | | 0,794 |
| poczucia porażki w życiu osobistym | | | | 0,756 |
| poczucia porażki w życiu zawodowym | | | | 0,695 |

Metoda wyodrębniania czynników – Największej wiarygodności. Metoda rotacji – Promax z normalizacją Kaisera.

Tabela 2

Wyniki analizy czynnikowej na pozycjach kwestionariusza wskazujących na aktualne źródła poczucia własnej skuteczności u menagerów readaptacji (N = 282)

| Pozycje kwestionariusza | Czynnik | | | |
|--|---------|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Jak często aktualnie inni ludzie mówią Panu/i, że pracując z więźniami: | | | | |
| potrafi Pan/i dobrze radzić sobie z doświadczanymi lękami | 0,816 | | | |
| potrafi Pan/i rozwiązywać konflikty wywołujące negatywne emocje | 0,804 | | | |
| potrafi Pan/i korzystnie zaspokajać różne potrzeby | 0,753 | | | |
| potrafi Pan/i pokonywać duże przeszkody w realizacji planów | 0,737 | | | |
| potrafi Pan/i odnosić sukcesy w życiu zawodowym | 0,734 | | | |
| potrafi Pan/i z godnością znosić ból fizyczny lub psychiczny | 0,719 | | | |
| potrafi Pan/i odnosić sukcesy w życiu towarzyskim | 0,718 | | | |
| potrafi Pan/i dobrze wykonywać różne zadania | 0,714 | | | |
| potrafi Pan/i odnosić sukcesy w życiu rodzinnym | 0,628 | | | |
| potrafi Pan/i odnosić sukcesy w życiu osobistym | 0,617 | | | |
| Jak często aktualnie doświadcza/a Pan/i w pracy z więźniami sytuacji, w których: | | | | |
| występują u Pana/i duże przeszkody w realizacji planów | | 0,884 | | |
| ma Pan/i poczucie zagrożenia | | 0,841 | | |
| występują u Pana/i konflikty wywołujące negatywne emocje | | 0,821 | | |
| nie wie Pan/i, co ma zrobić | | 0,756 | | |
| wykonuje Pan/i zadania przekraczające możliwości fizyczne lub psychiczne | | 0,690 | | |
| znosi Pan/i ból fizyczny lub psychiczny (np. poniżenie, zawstyżenie) | | 0,651 | | |
| nie ma Pan/i zaspokojonych podstawowych potrzeb (np. brak snu, brak bezpieczeństwa, brak afiliacji itp.) | | 0,476 | | |
| Jak często aktualnie w pracy z więźniami doświadcza Pan/i: | | | | |
| poczucia sukcesu w życiu osobistym | | | 0,934 | |
| poczucia sukcesu w życiu rodzinnym | | | 0,888 | |
| poczucia sukcesu w życiu towarzyskim | | | 0,471 | |
| poczucia sukcesu w życiu zawodowym | | | 0,463 | |
| Jak często aktualnie w pracy z więźniami doświadcza Pan/i: | | | | |
| poczucia porażki w życiu towarzyskim | | | | 0,880 |
| poczucia porażki w życiu zawodowym | | | | 0,873 |
| poczucia porażki w życiu rodzinnym | | | | 0,618 |
| poczucia porażki w życiu osobistym | | | | 0,559 |

Metoda wyodrębniania czynników – Największej wiarygodności. Metoda rotacji – Promax z normalizacją Kaisera.

Tabela 3

Wyniki analizy czynnikowej na pozycjach kwestionariusza wskazujących na przewidywane w przyszłości źródła poczucia własnej skuteczności u menagerów readaptacji (N = 282)

| Pozycje kwestionariusza | Czynnik | | | |
|---|---------|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Jak często w przyszłości inni ludzie będą Panu/i mówić, że pracując z więźniami: | | | | |
| potrafi Pan/i dobrze radzić sobie z doświadczanymi lękami | 0,952 | | | |
| potrafi Pan/i rozwiązywać konflikty wywołujące negatywne emocje | 0,897 | | | |
| potrafi Pan/i pokonywać duże przeszkody w realizacji planów | 0,876 | | | |
| potrafi Pan/i z godnością znosić ból fizyczny lub psychiczny | 0,807 | | | |
| potrafi Pan/i dobrze wykonywać różne zadania | 0,779 | | | |
| potrafi Pan/i korzystnie zaspokajać różne potrzeby | 0,771 | | | |
| potrafi Pan/i odnosić sukcesy w życiu zawodowym | 0,724 | | | |
| potrafi Pan/i odnosić sukcesy w życiu osobistym | 0,696 | | | |
| potrafi Pan/i odnosić sukcesy w życiu towarzyskim | 0,665 | | | |
| potrafi Pan/i odnosić sukcesy w życiu rodzinnym | 0,649 | | | |
| Jak często w przyszłości będzie Pan/i doświadczać w pracy z więźniami sytuacji, w których: | | | | |
| będzie Pan/i miał/a poczucie zagrożenia | | 0,846 | | |
| będą występowały u Pana/i duże przeszkody w realizacji planów | | 0,842 | | |
| będą występowały u Pana/i konflikty wywołujące negatywne emocje | | 0,791 | | |
| będzie Pan/i znosił/a ból fizyczny lub psychiczny (np. poniżenie, zawstydzenie) | | 0,763 | | |
| nie będzie Pan/i wiedział/a, co ma zrobić | | 0,756 | | |
| będzie Pan/i wykonywał/a zadania przekraczające możliwości fizyczne lub psychiczne | | 0,754 | | |
| nie będzie Pan/i miał/a zaspokojonych podstawowych potrzeb (np. brak snu, brak bezpieczeństwa, brak afiliacji itp.) | | 0,584 | | |
| Jak często w przyszłości w pracy z więźniami będzie Pan/i doświadczać: | | | | |
| poczucia sukcesu w życiu rodzinnym | | | 0,915 | |
| poczucia sukcesu w życiu osobistym | | | 0,882 | |
| poczucia sukcesu w życiu zawodowym | | | 0,641 | |
| poczucia sukcesu w życiu towarzyskim | | | 0,638 | |
| Jak często w przyszłości w pracy z więźniami będzie Pan/i doświadczać: | | | | |
| poczucia porażki w życiu rodzinnym | | | | 0,802 |
| poczucia porażki w życiu osobistym | | | | 0,765 |
| poczucia porażki w życiu zawodowym | | | | 0,698 |
| poczucia porażki w życiu towarzyskim | | | | 0,565 |

Metoda wyodrębniania czynników – Największej wiarygodności. Metoda rotacji – Promax z normalizacją Kaisera.

nych ukazano w tabeli 2. Natomiast ładunki czynnikowe dla czterech wymiarów przewidywanego w przyszłości poczucia własnej skuteczności zawodowej u menagerów readaptacji przedstawiono w tabeli 3.

Wyniki analizy czynnikowej potwierdziły istnienie w minionej perspektywie czasowej czterech czynników wskazujących na źródła poczucia samoskuteczności zawodowej u menagerów wspierających zawodowo readaptację więźniów:

- Czynnik pierwszy: nasilenie minionych perswazji ze strony innych odnoszących się do pracy z więźniami. Analizowany czynnik jest najsilniej wysycony takimi źródłami poczucia własnej skuteczności zawodowej w minionej perspektywie czasowej, jak przekonywanie ze strony innych, że menager potrafił: 1) dobrze radzić sobie z doświadczanymi lękami, 2) skutecznie pokonywać trudności w realizacji planów zawodowych, 3) konstruktywnie rozwiązywać konflikty doprowadzające do negatywnych emocji, 4) z godnością znosić ból fizyczny lub psychiczny, 5) odnosić sukcesy w życiu osobistym.

- Czynnik drugi: natężenie minionych sytuacji trudnych na gruncie zawodowym. Z opisywanym czynnikiem najsilniej korelują takie źródła minionej samoskuteczności w obszarze działań menagerów readaptacji, jak: 1) występowanie dużych przeszkód w realizacji planów, 2) doświadczanie konfliktów doprowadzających do negatywnych emocji, 3) odczuwanie bezradności w pracy z podopiecznymi.

- Czynnik trzeci: nasilenie przeszłych sukcesów zawodowych. Z wyodrębnionym czynnikiem najsilniej łączą się następujące źródła samoskuteczności u specjalistów zajmujących się wspieraniem więźniów: 1) poczucie sukcesu w życiu osobistym, 2) odczuwanie sukcesu na gruncie rodzinnym.

- Czynnik czwarty: odczuwanie minionych porażek zawodowych. Z tym wymiarem minionych źródeł samoskuteczności zawodowej u menagerów readaptacji najmocniej koreluje: 1) poczucie porażek na gruncie towarzyskim, 2) odczuwanie porażek na gruncie rodzinnym, 3) przeżywanie porażek w obszarze osobistym.

Wyniki przeprowadzonych analiz statystycznych wskazują, że czynnik pierwszy stanowi 24,9% wyjaśnionej wariancji, czynnik drugi – 17,5%, czynnik trzeci – 6,0%, a czynnik czwarty – 5,0%. Można zatem stwierdzić, że do mocnych czynników w zakresie minionych źródeł poczucia własnej skuteczności u menagerów readaptacji należy zaliczyć poziom minionych perswazji odnoszący się do pracy z więźniami (czynnik pierwszy) oraz nasilenie sytuacji trudnych w pracy z osobami pozbawionymi wolności (czynnik drugi), natomiast słabsze czynniki w wyżej wymienionym aspekcie to poziom minionych sukcesów (czynnik trzeci) oraz poziom przeszłych porażek (czynnik czwarty) w pracy z osadzonymi.

Za pomocą przeprowadzonych analiz statystycznych zostały wyodrębnione cztery czynniki, które skupiają źródła doświadczania aktualnej samoskuteczności zawodowej przez menagerów readaptacji. Poniżej zaprezentowano krótką charakterystykę wyodrębnionych wymiarów:

- Czynniki pierwszy – aktualne perswazje ze strony innych dotyczące pracy z więźniami – stanowi 26,9% wyjaśnionej wariancji. Najsilniej wysycają go pozycje odpowiedzi dotyczące perswazji ze strony innych, że menager readaptacji potrafi: 1) dobrze radzić sobie z doświadczanymi lękami, 2) pozytywnie rozwiązywać konflikty wywołujące negatywne emocje, 3) korzystanie zaspokajając różne potrzeby, 4) skutecznie pokonywać duże przeszkody w realizacji planów, 5) odnosić duże sukcesy w życiu zawodowym, 6) z godnością znosić ból fizyczny lub ból psychiczny, 7) odnosić sukcesy w życiu towarzyskim, 8) dobrze wykonywać różne zadania.

- Czynniki drugi – doświadczanie aktualnych sytuacji trudnych w pracy z więźniami – stanowi 22,7% wyjaśnionej wariancji. Najmocniej z tym wymiarem źródeł konstytuujących poczucie własnej skuteczności menagerów readaptacji współwystępują następujące pozycje kwestionariusza: 1) występowanie dużych przeszkód w realizacji planów, 2) odczuwanie poczucia zagrożenia, 3) występowanie konfliktów wywołujących negatywne emocje, 4) odczuwanie bezradności w pracy z podopiecznymi.

- Czynniki trzeci – doświadczanie aktualnych sukcesów w pracy z więźniami – wyjaśnia 6,6% wariancji. Analizowany wymiar jest mocno skorelowany z pozycjami kwestionariusza odnoszącymi się do sukcesów w życiu osobistym i rodzinnym.

- Czynniki czwarty – przeżywanie aktualnych porażek w pracy z więźniami – wyjaśnia 3,9% wariancji. Z opisywanym wymiarem najsilniej korelują pozycje kwestionariusza dotyczące porażek w wymiarze towarzyskim i zawodowym.

Bazując na informacjach odnoszących się do wariancji wyjaśnionej przez każdy z wyodrębnionych czynników można stwierdzić, że do silnych wymiarów w zakresie kształtowania aktualnej samoskuteczności zawodowej u menagerów readaptacji należy natężenie aktualnych perswazji ze strony innych, że osoba dobrze radzi sobie w pracy z więźniami oraz nasilenie aktualnych sytuacji trudnych w kontaktach z tą grupą. Do słabych czynników w obszarze konstytuowania samoskuteczności specjalistów wspierających readaptację osób odbywających sankcje izolacyjne należy natomiast poziom aktualnych sukcesów oraz nasilenie terażniejszych porażek w pracy ze skazanymi.

W przyszłej perspektywie czasowej zostały wyodrębnione cztery czynniki skupiające źródła odczuwania samoskuteczności przez specjalistów wspierających proces readaptacji więźniów:

- Pierwszy czynnik – przyszłe perswazje ze strony innych odnoszące się do pracy specjalisty z więźniami – wyjaśnia 34,4% wariancji. Z wymiarem tym silnie korelują przewidywane komunikaty ze strony innych, że menager readaptacji będzie potrafił w pracy z więźniami: 1) dobrze radzić sobie z doświadczanymi lękami, 2) konstruktywnie rozwiązywać konflikty wywołujące negatywne emocje, 3) pokonywać duże przeszkody w realizacji planów zawodowych, 4) z godnością znosić ból fizyczny lub psychiczny, 5) dobrze wykonywać różne zadania, 6) korzystnie zaspokajając różne potrzeby, 7) odnosić sukcesy w życiu zawodowym.

- Drugi czynnik – przewidywanie przyszłych sytuacji trudnych w pracy z więźniami – wyjaśnia 23,1% wariancji. Z analizowanym wymiarem silnie współwystępują następujące źródła przewidywanej samoskuteczności menagerów readaptacji w obszarze zawodowym: 1) nasilenie poczucia zagrożenia, 2) poziom przeszkód w realizacji planów, 3) nasilenie konfliktów wywołujących negatywne emocje, 4) nasilenie przewidywanego cierpienia o charakterze fizycznym i/lub psychicznym, 5) natężenie bezradności, 6) poziom przewidywanych przeciążeń.

- Trzeci czynnik – przewidywanie przyszłych sukcesów w pracy z więźniami – stanowi 5,5% wyjaśnionej wariancji. Z analizowaną kategorią źródeł poczucia samoskuteczności silnie łączą się pozycje testowe odnoszące się do sukcesów w wymiarze rodzinnym i osobistym.

- Czwarty czynnik – przewidywanie przyszłych porażek w pracy z więźniami – stanowi 3,2% wyjaśnionej wariancji. Czynnik ten jest silnie wysycony przez dwie kategorie porażek – rodzinne i osobiste.

Wyniki analiz statystycznych przekonują, że do mocnych czynników w obszarze kształtowania samoskuteczności zawodowej w przyszłej perspektywie czasowej u menagerów readaptacji należy poziom perswazji ze strony innych dotyczący skutecznego radzenia sobie w pracy z więźniami oraz nasilenie sytuacji trudnych w pracy z tą grupą. Słabsze czynniki w wyżej wymienionym aspekcie to poziom przewidywanych porażek i nasilenie przyszłych sukcesów w pracy z osobami pozbawionymi wolności.

Ad 3) Wyniki analizy czynnikowej na wyodrębnionych uprzednio wymiarach źródeł samoskuteczności zawodowej u menagerów wspierających readaptację więźniów.

Analizie statystycznej poddano 12 czynników wskazujących na uwarunkowania doświadczanej samoskuteczności zawodowej w minionej, aktualnej i przyszłej perspektywie czasowej. Uzyskane wyniki zostały zaprezentowane w tabeli 4.

Na podstawie przeprowadzonych obliczeń statystycznych można wysunąć wniosek, że 12 wyodrębnionych czynników zawierających źródła samoskuteczności zawodowej w minionej, aktualnej i przyszłej perspektywie czasowej u specjalistów wspierających readaptację więźniów tworzą 2 meta-czynniki. Pierwszy z nich jest konstytuowany przez wymiary o charakterze wzmacniającym doświadczanie samoskuteczności w pracy z więźniami, czyli poziom odczuwanych perswazji ze strony innych, że menager readaptacji dobrze radzi sobie w pracy z osadzonymi oraz nasilenie odczuwanych sukcesów w pracy z osobami pozbawionymi wolności. Pierwszy meta-czynnik stanowi 27,8% wyjaśnionej wariancji. Najmocniej korelują z nim trzy wymiary generujące odczuwanie własnej skuteczności w pracy readaptacyjnej – spostrzeganie terażniejszych, minionych i przyszłych perswazji ze strony innych, że osoba dobrze radzi sobie w pracy z osobami odbywającymi sankcje izolacyjne.

Tabela 4

Wyniki analizy czynnikowej na 12 wymiarach źródeł minionej, aktualnej i przewidywanej samoskuteczności zawodowej u specjalistów wspierających readaptację więźniów (N = 282)

| Czynniki wskazujące na źródła poczucia własnej skuteczności zawodowej u menagerów readaptacji | Czynnik | |
|---|---------|-------|
| | 1 | 2 |
| Czynnik: Nasilenie terażniejszych perswazji dotyczących pracy z więźniami | 0,886 | |
| Czynnik: Nasilenie minionych perswazji dotyczących pracy z więźniami | 0,843 | |
| Czynnik: Nasilenie przyszłych perswazji dotyczących pracy z więźniami | 0,712 | |
| Czynnik: Nasilenie aktualnych sukcesów w pracy z więźniami | 0,638 | |
| Czynnik: Nasilenie minionych sukcesów w pracy z więźniami | 0,582 | |
| Czynnik: Nasilenie przewidywanych w przyszłości sukcesów w pracy z więźniami | 0,564 | |
| Czynnik: Nasilenie przewidywanych w przyszłości sytuacji trudnych w pracy z więźniami | | 0,784 |
| Czynnik: Nasilenie aktualnych sytuacji trudnych w pracy z więźniami | | 0,742 |
| Czynnik: Nasilenie przewidywanych w przyszłości porażek w pracy z więźniami | | 0,735 |
| Czynnik: Nasilenie aktualnych porażek w pracy z więźniami | | 0,724 |
| Czynnik: Nasilenie minionych sytuacji trudnych w pracy z więźniami | | 0,654 |
| Czynnik: Nasilenie minionych porażek w pracy z więźniami | | 0,624 |

Metoda wyodrębniania czynników – Największej wiarygodności. Metoda rotacji – Varimax z normalizacją Kaisera.

Drugi meta-czynnik wyjaśnia 27,1% wariancji. Jest on tworzony przez wymiary osłabiające poczucie własnej skuteczności w grupie menagerów readaptacji. Najsilniej z tym meta-czynnikiem łączą się takie wymiary źródeł osłabiających samoskuteczność na gruncie zawodowym, jak: 1) nasilenie przewidywanych w przyszłości sytuacji trudnych w pracy z więźniami, 2) poziom aktualnych sytuacji trudnych w pracy readaptacyjnej, 3) natężenie przewidywanych w przyszłości porażek w pracy z osobami pozbawionymi wolności, 4) nasilenie aktualnych porażek na gruncie wspierania więźniów.

Obydwa meta-wymiary wyjaśniają 54,9% źródeł minionej, aktualnej i przewidywanej w przyszłości samoskuteczności zawodowej u menagerów wspierających readaptację więźniów.

Ad 4) Wyniki badania trafności narzędzia za pomocą analizy korelacyjnej.

W obliczeniach statystycznych uwzględniono zależności między 12 czynnikami zawierającymi źródła poczucia samoskuteczności zawodowej menagerów readaptacji a dwoma zmiennymi (por. tabela 5):

- okresem czasu ich pracy z więźniami (mierzonym w miesiącach)
- poziomem ich satysfakcji z pracy z osobami pozbawionymi wolności.

Tabela 5

Wyniki analizy korelacyjnej między 12 czynnikami wskazującymi na źródła samoskuteczności menagerów readaptacji (N = 226) a czasem ich pracy z więźniami (mierzonym w miesiącach) oraz poziomem satysfakcji z pracy z osadzonymi (w analizie korelacyjnej nie zostały uwzględnione wyniki uzyskane przez pracodawców: N = 47)

| Czynniki wskazujące źródła odczuwania skuteczności zawodowej u menagerów readaptacji | | Czas pracy z więźniami | Poziom satysfakcji z pracy z więźniami |
|--|----|------------------------|--|
| Nasilenie minionych sytuacji trudnych w pracy z więźniami | KP | 0,032 | 0,123 |
| | I | 0,609 | 0,069 |
| Nasilenie minionych sukcesów w pracy z więźniami | KP | -0,043 | 0,068 |
| | I | 0,512 | 0,317 |
| Nasilenie minionych porażek w pracy z więźniami | KP | 0,081 | -0,144* |
| | I | 0,215 | 0,033 |
| Nasilenie minionych perswazji w pracy z więźniami | KP | -0,034 | 0,119 |
| | I | 0,605 | 0,080 |
| Nasilenie aktualnych sytuacji trudnych w pracy z więźniami | KP | 0,034 | -0,130 |
| | I | 0,606 | 0,055 |
| Nasilenie aktualnych sukcesów w pracy z więźniami | KP | -0,076 | 0,175** |
| | I | 0,241 | 0,009 |
| Nasilenie aktualnych porażek w pracy z więźniami | KP | 0,006 | -0,187** |
| | I | 0,923 | 0,005 |
| Nasilenie aktualnych perswazji w pracy z więźniami | KP | -0,011 | 0,082 |
| | I | 0,870 | 0,225 |
| Nasilenie przewidywanych w przyszłości sytuacji trudnych w pracy z więźniami | KP | 0,025 | -0,139* |
| | I | 0,701 | 0,040 |
| Nasilenie przewidywanych w przyszłości sukcesów w pracy z więźniami | KP | -0,009 | 0,123 |
| | I | 0,885 | 0,069 |
| Nasilenie przewidywanych w przyszłości porażek w pracy z więźniami | KP | -0,004 | -0,204** |
| | I | 0,947 | 0,002 |
| Nasilenie przewidywanych w przyszłości perswazji w pracy z więźniami | KP | -0,036 | 0,134* |
| | I | 0,584 | 0,047 |

KP – Korelacja Pearsona, I – Istotność (dwustronna)

Na podstawie danych zaprezentowanych w tabeli można stwierdzić, że nie stwierdzono istotnych zależności między 12 czynnikami zawierającymi źródła samoskuteczności menagerów readaptacji a czasem ich pracy. Natomiast występują istotne korelacje między 6 wymiarami generującymi poziom samoskuteczności specjalistów wspierających proces readaptacji osadzonych a satysfakcją z wykonywanej przez nich pracy z osobami pozbawionymi wolności.

Pierwszy typ zależności ma charakter korelacji dodatnich. Mianowicie, tym wyższy poziom satysfakcji z pracy ze skazanymi odbywającymi karę pozbawienia wolności, im większe nasilenie:

- aktualnych sukcesów w pracy z tą grupą ($r = 0,175$; $p < 0,009$)
- przewidywanych w przyszłości perswazji ze strony innych, że specjalista poradzi sobie z wyzwaniami, jakie są charakterystyczne dla pracy z osadzonymi ($r = 0,134$; $p < 0,047$).

Na drugi typ zależności wskazują korelacje ujemne. Można zatem stwierdzić, że tym niższy poziom satysfakcji z pracy z osobami pozbawionymi wolności u menagerów readaptacji, im wyższe natężenie:

- przewidywanych w przyszłości porażek w pracy z więźniami ($r = -0,204$; $p < 0,002$)
- aktualnych porażek w pracy ze skazanymi ($r = -0,187$; $p < 0,005$)
- minionych porażek w pracy z osadzonymi ($r = -0,144$; $p < 0,033$)
- przewidywanych w przyszłości sytuacji trudnych w pracy z więźniami ($r = -0,139$; $p < 0,040$).

Podsumowując zależności między czynnikami zawierającymi źródła samoskuteczności menagerów readaptacji a okresem czasu pracy z więźniami i satysfakcją z wykonywanej przez nich pracy z osadzonymi można sformułować wniosek, że wyodrębnione w metodzie czynniki są dobrymi wskaźnikami potencjału wspierającego specjalistów, którzy zawodowo zajmują się readaptacją osób pozbawionych wolności. Konkluzja tego rodzaju wynika z dwóch przesłanek, że to nie okoliczności obiektywne w postaci długości czasu pracy z więźniami (przesłanka pierwsza), ale zmienna subiektywna odnosząca się do satysfakcji z pracy z osadzonymi (przesłanka druga) istotnie łączy się z nasileniem czynników warunkujących odczuwaną samoskuteczność zawodową.

4. Sposób obliczania wyników surowych

Wyniki surowe w Kwestionariuszu Czynniki Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera Readaptacji są liczone oddzielenie dla każdego z 12 wyodrębnionych czynników. Należy zatem obliczyć 12 wyników surowych. W każdym wyniku surowym trzeba uwzględnić punkty zaznaczone przez osobę badaną dla określonej odpowiedzi:

- 1 punkt – nigdy
- 2 punkty – rzadko
- 3 punkty – czasem
- 4 punkty – często
- 5 punktów – bardzo często.

Wynik surowy stanowi sumę uzyskanych punktów dla wszystkich odpowiedzi wchodzących w zakres każdego wyodrębnionego wymiaru (czynnika).

Sposób obliczania wyniku surowego dla każdego czynnika wyodrębnionego w Kwestionariuszu Czynników Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera Readaptacji.

Obliczanie wyniku surowego w czynniku 1. – Nasilenie sytuacji trudnych w minionej pracy z więźniami: suma odpowiedzi na pytania numer 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7.

Obliczanie wyniku surowego w czynniku 2. – Nasilenie sukcesów w minionej pracy z więźniami: suma odpowiedzi na pytania numer 8, 9, 10, 11.

Obliczanie wyniku surowego w czynniku 3. – Nasilenie porażek w minionej pracy z więźniami: suma odpowiedzi na pytania numer 12, 13, 14, 15.

Obliczanie wyniku surowego w czynniku 4. – Nasilenie perswazji ze strony innych w minionej pracy z więźniami: suma odpowiedzi na pytania numer 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25.

Obliczanie wyniku surowego w czynniku 5. – Nasilenie sytuacji trudnych w aktualnej pracy z więźniami: suma odpowiedzi na pytania numer 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32.

Obliczanie wyniku surowego w czynniku 6. – Nasilenie sukcesów w aktualnej pracy z więźniami: suma odpowiedzi na pytania numer 33, 34, 35, 36.

Obliczanie wyniku surowego w czynniku 7. – Nasilenie porażek w aktualnej pracy z więźniami: suma odpowiedzi na pytania numer 37, 38, 39, 40.

Obliczanie wyniku surowego w czynniku 8. – Nasilenie perswazji ze strony innych w aktualnej pracy z więźniami: suma odpowiedzi na pytania numer 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50.

Obliczanie wyniku surowego w czynniku 9. – Nasilenie przewidywanych sytuacji trudnych w przyszłej pracy z więźniami: suma odpowiedzi na pytania numer 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57.

Obliczanie wyniku surowego w czynniku 10. – Nasilenie przewidywanych sukcesów w przyszłej pracy z więźniami: suma odpowiedzi na pytania numer 58, 59, 60, 61.

Obliczanie wyniku surowego w czynniku 11. – Nasilenie przewidywanych porażek w przyszłej pracy z więźniami: suma odpowiedzi na pytania numer 62, 63, 64, 65.

Obliczanie wyniku surowego w czynniku 12. – Nasilenie przewidywanych perswazji ze strony innych w przyszłej pracy z więźniami: suma odpowiedzi na pytania numer 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75.

Wyniki surowe stanowią podstawę do obliczania rezultatów przeliczonych, czyli wyników typowych dla specjalistów wspierających profesjonalnie readaptację społeczno-zawodową więźniów. Sposób przeliczania surowych rezultatów na wyniki przeliczone zostanie ukazany w następnej części rozdziału.

5. Normy dla osób pracujących z więźniami/wspierających proces resocjalizacji

Próba normalizacyjna mająca służyć opracowaniu norm dla skal (czynników) wyodrębnionych w Kwestionariuszu Czynn timerów Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera Readaptacji liczyła 282 osoby. W charakterystyce grupy normalizacyjnej uwzględniono takie zmienne, jak: płeć (tabela 6), wiek (tabela 7), wykształcenie (tabela 8), rodzaj udzielanego wsparcia readaptacyjnego (tabela 9), poziom satysfakcji ze wsparcia udzielanego więźniowi (tabela 10).

Tabela 6

Płeć osób stanowiących grupę normalizacyjną dla skal wyodrębnionych w Kwestionariuszu Czynn timerów Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera Readaptacji (N = 282)

| Płeć osób stanowiących grupę normalizacyjną | | N | % | % ważnych | % skumulowany |
|---|-----------|-----|-------|-----------|---------------|
| Ważne | kobiety | 169 | 59,9 | 59,9 | 59,9 |
| | mężczyźni | 113 | 40,1 | 40,1 | 100,0 |
| | Ogółem | 282 | 100,0 | 100,0 | |

Wśród 282 osób (100%) stanowiących grupę normalizacyjną dla skal Kwestionariusza Czynn timerów Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera Readaptacji 59,9% stanowiły kobiety (N = 169), zaś 40,1% – mężczyźni (N = 113).

Tabela 7

Wiek osób stanowiących grupę normalizacyjną dla skal wyodrębnionych w Kwestionariuszu Czynn timerów Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera Readaptacji (N = 282)

| N | Ważne | 280 |
|--------------------|--------------|-------|
| | Braki danych | 2 |
| M dla wieku | | 38,12 |
| s dla wieku | | 8,756 |
| Minimum dla wieku | | 22 |
| Maksimum dla wieku | | 62 |

Średnia wieku w grupie normalizacyjnej dla skal Kwestionariusza Czynn timerów Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera Readaptacji wynosiła 38,1 lat. Najmłodsza osoba badana miała 22 lata, zaś najstarsza – 62 lata.

Tabela 8

Wykształcenie osób stanowiących grupę normalizacyjną dla skal wyodrębnionych w Kwestionariuszu Czynników Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera Readaptacji (N = 282)

| Wykształcenie osób stanowiących grupę normalizacyjną | | N | % | % ważnych | % skumulowany |
|--|------------------------|-----|-------|-----------|---------------|
| Ważne | podstawowe | 3 | 1,1 | 1,1 | 1,1 |
| | zawodowe | 7 | 2,5 | 2,5 | 3,6 |
| | średnie | 40 | 14,2 | 14,3 | 17,9 |
| | wyższe | 229 | 81,2 | 82,1 | 100,0 |
| | Ogółem | 279 | 98,9 | 100,0 | |
| Braki danych | Systemowe braki danych | 3 | 1,1 | | |
| Ogółem | | 282 | 100,0 | | |

Największy odsetek uczestników grupy normalizacyjnej dla opracowywanego kwestionariusza posiada wykształcenie wyższe 82,1% (N = 229), wykształcenie średnie jest charakterystyczne dla 14,3% grupy (N = 7), wykształceniem zawodowym legitymuje się 2,5% zbiorowości normalizacyjnej (N = 7), a 1,1% tej grupy posiada wykształcenie podstawowe (N = 3).

Tabela 9

Rodzaj udzielanego wsparcia readaptacyjnego przez osoby stanowiące grupę normalizacyjną dla skal wyodrębnionych w Kwestionariuszu Czynników Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera Readaptacji (N = 282)

| Rodzaj udzielanego wsparcia readaptacyjnego przez osoby stanowiące grupę normalizacyjną | | N | % | % ważnych | % skumulowany |
|---|---|-----|-------|-----------|---------------|
| Ważne | pracodawca | 47 | 16,7 | 16,7 | 16,7 |
| | funkcjonariusz Służby Więziennej | 56 | 19,9 | 19,9 | 36,5 |
| | pracownik instytucji pomocy społecznej | 74 | 26,2 | 26,2 | 62,8 |
| | kurator sądowy | 37 | 13,1 | 13,1 | 75,9 |
| | doradca zawodowy | 14 | 5,0 | 5,0 | 80,9 |
| | pracownik instytucji pośrednictwa pracy | 32 | 11,3 | 11,3 | 92,2 |
| | członek organizacji pozarządowej | 15 | 5,3 | 5,3 | 97,5 |
| | członek grupy samopomocowej | 7 | 2,5 | 2,5 | 100,0 |
| | Ogółem | 282 | 100,0 | 100,0 | |

Grupa normalizacyjna dla skal wyodrębnionych w narzędziu jest reprezentowana przez osiem kategorii menagerów readaptacji: 1) pracowników instytucji pomocy społecznej – 26,2% (N = 74), 2) funkcjonariuszy Służby Więziennej – 19,9% (N = 56), 3) pra-

codawców – 16,7% (N = 47), 4) kuratorów sądowych – 13,1% (N = 37), pracowników instytucji pośrednictwa pracy – 11,3% (N = 32), członków organizacji pozarządowych – 5,5% (N = 15), doradców zawodowych – 5% (N = 14), członków grup samopomocowych – 2,5% (N = 7).

Tabela 10

Poziom satysfakcji ze wsparcia udzielanego więźniom przez osoby stanowiące grupę normalizacyjną dla skal wyodrębnionych w Kwestionariuszu Czynników Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera Readaptacji (N = 282)

| Poziom satysfakcji z udzielanego wsparcia readaptacyjnego u osób stanowiących grupę normalizacyjną | | N | % | %ważnych | % skumulowany |
|--|------------------------------|-----|-------|----------|---------------|
| Ważne | 0 – brak | 2 | 0,7 | 0,9 | 0,9 |
| | 1 – bardzo niski | 4 | 1,4 | 1,8 | 2,7 |
| | 2 – niski | 4 | 1,4 | 1,8 | 4,4 |
| | 3 – raczej niski niż średni | 19 | 6,7 | 8,4 | 12,8 |
| | 4 – średni | 54 | 19,1 | 23,9 | 36,7 |
| | 5 – raczej wysoki niż średni | 84 | 29,8 | 37,2 | 73,9 |
| | 6 – wysoki | 42 | 14,9 | 18,6 | 92,5 |
| | 7 – bardzo wysoki | 17 | 6,0 | 7,5 | 100,0 |
| | Ogółem | 226 | 80,1 | 100,0 | |
| Braki danych | Pracodawcy | 47 | 16,7 | | |
| | Systemowe braki danych | 9 | 3,2 | | |
| | Ogółem | 56 | 19,9 | | |
| Ogółem | | 282 | 100,0 | | |

Dane zawarte w tabeli wskazują, że na temat poziomu odczuwanej satysfakcji z pracy z więźniami wypowiedziała się tylko część osób stanowiących próbę normalizacyjną – 226 respondentów. Do tego zagadnienia nie ustosunkowała się grupa pracodawców (N = 47). Na podstawie uzyskanych wyników można stwierdzić, że znaczny odsetek uczestników grupy normalizacyjnej doświadcza wysokiej satysfakcji w pracy z więźniami – 63,3% (bardzo wysoka satysfakcja – 7,5%; wysoka – 18,6%, raczej wysoka niż średnia – 37,2%). Średnie nasilenie satysfakcji z udzielanego wsparcia readaptacyjnego deklaruje 23,9% osób stanowiących próbę normalizacyjną. Natomiast brak satysfakcji lub jej niskie natężenie w kontekście wsparcia udzielanego więźniom jest charakterystyczne dla 12,9% próby normalizacyjnej (brak satysfakcji – 0,9%; jej bardzo niski poziom – 1,8%; jej niski poziom – 1,8%; raczej niski niż średni poziom satysfakcji – 8,4%).

Poniżej zostaną zaprezentowane normy dla wyników uzyskiwanych przez osoby wspierające readaptację społeczno-zawodową więźniów (funkcjonariuszy Służby Więziennej, kuratorów sądowych, pracodawców, pracowników instytucji pośrednictwa pracy, pracowników instytucji pomocy społecznej członków organizacji pozarządowych) w 12 czynnikach wyodrębnionych w Kwestionariuszu Czynników Wzmacniają-

cych Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera Readaptacji. Normy dla specjalistów wspierających readaptację osób pozbawionych wolności zostały policzone na skali stenowej (10-punktowej).

| Normy dla czynnika 1 (Cz. 1): Nasilenie minionych sytuacji trudnych w pracy z więźniami | |
|---|--------------|
| Wynik przeliczony Sten: | Wynik surowy |
| 1 | 7–8 |
| 2 | 9–10 |
| 3 | 11–13 |
| 4 | 14–15 |
| 5 | 16–17 |
| 6 | 18–20 |
| 7 | 21–22 |
| 8 | 23–25 |
| 9 | 26–28 |
| 10 | 29–35 |

Interpretacja wyniku przeliczonego:

- 1–3 sten – wyniki niskie
- 4–6 sten – wyniki przeciętne
- 7–10 sten – wyniki wysokie

| Normy dla czynnika 2 (Cz. 2): Nasilenie minionych sukcesów w pracy z więźniami | |
|--|--------------|
| Wynik przeliczony Sten: | Wynik surowy |
| 1 | 4–7 |
| 2 | 8–9 |
| 3 | 10–11 |
| 4 | 12 |
| 5 | 13–14 |
| 6 | 15 |
| 7 | 16 |
| 8 | 17–18 |
| 9 | 19 |
| 10 | 20 |

Interpretacja wyniku przeliczonego:

- 1–3 sten – wyniki niskie
- 4–6 sten – wyniki przeciętne
- 7–10 sten – wyniki wysokie

| Normy dla czynnika 3 (Cz. 3): Nasilenie minionych porażek w pracy z więźniami | |
|---|--------------|
| Wynik przeliczony Sten: | Wynik surowy |
| – | – |
| – | – |
| 3 | 4–5 |
| 4 | 6–7 |
| 5 | 8 |
| 6 | 9–10 |
| 7 | 11 |
| 8 | 12 |
| 9 | 13–14 |
| 10 | 15–20 |

Interpretacja wyniku przeliczonego:

- 1–3 sten – wyniki niskie
- 4–6 sten – wyniki przeciętne
- 7–10 sten – wyniki wysokie

| Normy dla czynnika 4 (Cz. 4): Nasilenie minionych perswazji odnoszących się do pracy z więźniami | |
|--|--------------|
| Wynik przeliczony Sten: | Wynik surowy |
| 1 | 10–16 |
| 2 | 17–21 |
| 3 | 22–26 |
| 4 | 27–29 |
| 5 | 30–32 |
| 6 | 33–36 |
| 7 | 37–39 |
| 8 | 40–42 |
| 9 | 43–49 |
| 10 | 50 |

Interpretacja wyniku przeliczonego:

- 1–3 sten – wyniki niskie
- 4–6 sten – wyniki przeciętne
- 7–10 sten – wyniki wysokie

| Normy dla czynnika 5 (Cz. 5): Nasilenie aktualnych sytuacji trudnych w pracy z więźniami | |
|---|--------------|
| Wynik przeliczony Sten: | Wynik surowy |
| – | – |
| 2 | 7 |
| 3 | 8–10 |
| 4 | 11–12 |
| 5 | 13–14 |
| 6 | 15–17 |
| 7 | 18–20 |
| 8 | 21–24 |
| 9 | 25–27 |
| 10 | 28–35 |

Interpretacja wyniku przeliczonego:

- 1–3 sten – wyniki niskie
- 4–6 sten – wyniki przeciętne
- 7–10 sten – wyniki wysokie

| Normy dla czynnika 6 (Cz. 6): Nasilenie aktualnych sukcesów w pracy z więźniami | |
|--|--------------|
| Wynik przeliczony Sten: | Wynik surowy |
| 1 | 4–7 |
| – | – |
| 3 | 8–10 |
| 4 | 11 |
| 5 | 12–13 |
| 6 | 14–15 |
| 7 | 16 |
| 8 | 17 |
| 9 | 18–19 |
| 10 | 20 |

Interpretacja wyniku przeliczonego:

- 1–3 sten – wyniki niskie
- 4–6 sten – wyniki przeciętne
- 7–10 sten – wyniki wysokie

| Normy dla czynnika 7 (Cz. 7): Nasilenie aktualnych porażek w pracy z więźniami | |
|---|--------------|
| Wynik przeliczony Sten: | Wynik surowy |
| – | – |
| – | – |
| 3 | 4 |
| 4 | 5–6 |
| 5 | 7 |
| 6 | 8–9 |
| 7 | 10–11 |
| 8 | 12–13 |
| 9 | 14–15 |
| 10 | 16–20 |

Interpretacja wyniku przeliczonego:

- 1–3 sten – wyniki niskie
- 4–6 sten – wyniki przeciętne
- 7–10 sten – wyniki wysokie

| Normy dla czynnika 8 (Cz. 8): Nasilenie aktualnych perswazji odnoszących się do pracy z więźniami | |
|--|--------------|
| Wynik przeliczony Sten: | Wynik surowy |
| 1 | 10–14 |
| 2 | 15–19 |
| 3 | 20–25 |
| 4 | 26–29 |
| 5 | 30–32 |
| 6 | 33–36 |
| 7 | 37–39 |
| 8 | 40–43 |
| 9 | 44–49 |
| 10 | 50 |

Interpretacja wyniku przeliczonego:

- 1–3 sten – wyniki niskie
- 4–6 sten – wyniki przeciętne
- 7–10 sten – wyniki wysokie

| Normy dla czynnika 9 (Cz. 9): Nasilenie przewidywanych w przyszłości sytuacji trudnych w pracy z więźniami | |
|--|--------------|
| Wynik przeliczony Sten: | Wynik surowy |
| – | – |
| 2 | 7 |
| 3 | 8–11 |
| 4 | 12–13 |
| 5 | 14–16 |
| 6 | 17–19 |
| 7 | 20–21 |
| 8 | 22–23 |
| 9 | 24–28 |
| 10 | 29–35 |

Interpretacja wyniku przeliczonego:

- 1–3 sten – wyniki niskie
- 4–6 sten – wyniki przeciętne
- 7–10 sten – wyniki wysokie

| Normy dla czynnika 10 (Cz. 10): Nasilenie przewidywanych w przyszłości sukcesów w pracy z więźniami | |
|---|--------------|
| Wynik przeliczony Sten: | Wynik surowy |
| 1 | 4–7 |
| 2 | 8 |
| 3 | 9–10 |
| 4 | 11 |
| 5 | 12–13 |
| 6 | 14–15 |
| – | – |
| 8 | 16–18 |
| 9 | 19 |
| 10 | 20 |

Interpretacja wyniku przeliczonego:

- 1–3 sten – wyniki niskie
- 4–6 sten – wyniki przeciętne
- 7–10 sten – wyniki wysokie

| Normy dla czynnika 11 (Cz. 11): Nasilenie przewidywanych w przyszłości porażeń w pracy z więźniami | |
|--|--------------|
| Wynik przeliczony Sten: | Wynik surowy |
| – | – |
| – | – |
| 3 | 4 |
| 4 | 5–7 |
| – | – |
| 6 | 8–9 |
| 7 | 10–11 |
| 8 | 12 |
| 9 | 13–14 |
| 10 | 15–20 |

Interpretacja wyniku przeliczonego:

- 1–3 sten – wyniki niskie
- 4–6 sten – wyniki przeciętne
- 7–10 sten – wyniki wysokie

| Normy dla czynnika 12 (Cz. 12): Nasilenie przewidywanych w przyszłości perswazji odnoszących się do pracy z więźniami | |
|---|--------------|
| Wynik przeliczony Sten: | Wynik surowy |
| 1 | 10–17 |
| 2 | 18–19 |
| 3 | 20–24 |
| 4 | 25–29 |
| – | – |
| 6 | 30–35 |
| 7 | 36–39 |
| 8 | 40–43 |
| 9 | 44–49 |
| 10 | 50 |

Interpretacja wyniku przeliczonego:

- 1–3 sten – wyniki niskie
- 4–6 sten – wyniki przeciętne
- 7–10 sten – wyniki wysokie

Poniżej umieszczono arkusz zbiorczy dla wyników uzyskanych przez osobę badaną w Kwestionariuszu Czynników Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodo-

wej Menagera Readaptacji. Arkusz ten należy uzupełnić według następującej procedury:

1) W rubryce oznaczonej sygnaturą WS należy wypisać wynik surowy osiągnięty przez osobę badaną w każdym z 12 czynników (sposób obliczania wyników surowych znajduje się w paragrafie 4).

2) W rubryce oznaczonej sygnaturą WP należy wpisać wynik przeliczony dla osiągniętego przez osobę badaną wyniku surowego. Wynik przeliczony znajduje się w normach obliczonych dla specjalistów wspierających proces readaptacji więźniów w każdym z 12 czynników (opracowane normy znajdują się w paragrafie 5).

3) Wartość każdego wyniku przeliczonego (od 1 do 10) należy zaznaczyć na polu wskazującym w jakim obszarze rezultatów (niskich, przeciętnych, czy wysokich) kształtuje się wynik osoby badanej w danym czynniku.

4) Wartości wyników przeliczonych w 12 czynnikach należy połączyć w profil.

5) Uzyskany profil – wskazujący na układ wyników niskich, średnich i wysokich dla osoby badanej – należy zinterpretować na podstawie interpretacji jakościowej, która wskaże jakie czynniki przyczyniają się do wzmocnienia, a jakie do osłabienia poziomu samoskuteczności zawodowej u osoby wspierającej proces readaptacji więźniów (interpretacja jakościowa wyników przeliczonych została przedstawiona w paragrafie 6).

| | | | | | | | | | | | | | |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|----|
| 10 | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | 10 |
| 9 | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | 9 |
| 8 | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | 8 |
| 7 | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | 7 |
| 6 | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | 6 |
| 5 | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | 5 |
| 4 | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | 4 |
| 3 | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | 3 |
| 2 | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | 2 |
| 1 | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | 1 |
| Czynniki | Cz. 1 | Cz. 2 | Cz. 3 | Cz. 4 | Cz. 5 | Cz. 6 | Cz. 7 | Cz. 8 | Cz. 9 | Cz. 10 | Cz. 11 | Cz. 12 | |
| WS | | | | | | | | | | | | | |
| WP | | | | | | | | | | | | | |

6. Interpretacja jakościowa wyników uzyskanych w kwestionariuszu

Poniżej zostanie zaprezentowana interpretacja wyników przeliczonych (normy stenowe dla osób pracujących z więźniami) w 12 czynnikach zawartych w Kwestionariuszu Czynników Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera Readaptacji.

Interpretacja jakościowa wyniku przeliczonego w normach stenowych dla osób wspierających readaptację więźniów w czynniku 1 – Nasilenie minionych sytuacji trudnych w pracy z więźniami (Cz. 1).

Wynik wysoki jest charakterystyczny dla osoby, u której poczucie własnej skuteczności zawodowej jest osłabiane poprzez fakt, że spostrzega ona duże nasilenie minionych problemów w pracy z osobami pozbawionymi wolności. Trudności te często powodowały w przeszłości takie doświadczenia na gruncie funkcjonowania zawodowego, jak: deprivacje potrzeb, przeciążenia, konflikty, cierpienia, zagrożenia, frustracje w osiągnięciu celów i/lub bezradność.

Wynik niski świadczy o tym, że u osoby badanej poczucie samoskuteczności w obszarze zawodowym nie jest hamowane przez minione doświadczenia w kontaktach zawodowych z osobami przebywającymi w zakładzie karnym. W szczególności osobista skuteczność menagera readaptacji nie jest osłabiana przez minione przeżycia towarzyszące kontaktom z osadzonymi o charakterze: deprivacji potrzeb, przeciążeń, konfliktów, cierpienia, zagrożeń, frustracji w obszarze osiągnięcia celów i/lub bezradności.

Interpretacja jakościowa wyniku przeliczonego w normach stenowych dla osób wspierających readaptację więźniów w czynniku 2 – Nasilenie minionych sukcesów w pracy z więźniami (Cz. 2).

Rezultat wysoki wskazuje na to, że poczucie skuteczności u menagera readaptacji jest wzmacniane poprzez występowanie minionych doświadczeń w postaci sukcesów o charakterze osobistym, rodzinnym, zawodowym i/lub towarzyskim.

Niski wynik świadczy o tym, że poczucie własnej skuteczności zawodowej u osób pracujących ze skazanymi na karę pozbawienia wolności nie jest wzmacniane świadomością występowania w przeszłej perspektywie czasowej sukcesów w obszarze życia osobistego, rodzinnego, zawodowego i/lub towarzyskiego.

Interpretacja jakościowa wyniku przeliczonego w normach stenowych dla osób wspierających readaptację więźniów w czynniku 3 – Nasilenie minionych porażek w pracy z więźniami (Cz. 3).

Wynik wysoki świadczy o tym, że przeżywanie własnej skuteczności przez menagera readaptacji jest osłabiane poprzez świadomość dużego natężenia minionych porażek w różnych aspektach funkcjonowania – m.in. w wymiarze osobistym, rodzinnym, zawodowym i/lub towarzyskim.

Niski rezultat wskazuje na to, że poczucie własnej sprawczości w pracy z więźniami nie jest osłabiane poprzez fakt, że osoba badana nie uświadamia sobie znaczących porażek w minionej perspektywie czasowej o charakterze osobistym, rodzinnym, zawodowym i/lub towarzyskim.

Interpretacja jakościowa wyniku przeliczonego w normach stenowych dla osób wspierających readaptację więźniów w czynniku 4 – Nasilenie minionych perswazji odnoszących się do pracy z więźniami (Cz. 4).

Wynik wysoki oznacza, że wzrost poczucia samoskuteczności zawodowej stanowi efekt dużego nasilenia minionych perswazji ze strony innych, że osoba badana potrafiła skutecznie wykonywać obowiązki zawodowe na płaszczyźnie pracy z osadzonymi – m.in. w wymiarze korzystnego zaspokajania własnych potrzeb, wykonywania różnych zadań, godnego znoszenia cierpienia, rozwiązywania zaistniałych konfliktów, konstruktywnego radzenia sobie z przeżywanymi lękami, pozytywnego pokonywania przeszkód w zakresie realizacji planów, odnoszenia sukcesów osobistych, rodzinnych, zawodowych i/lub towarzyskich.

Niski rezultat wskazuje na to, że poziom poczucia samoskuteczności menagera wspierającego readaptację więźniów nie wzrasta w wyniku tego, że badana jednostka była w przeszłości odbiorcą opinii ze strony otoczenia społecznego, że potrafiła skutecznie i/lub konstruktywnie radzić sobie w pracy z osadzonymi. Niski poziom perswazji społecznych w minionej perspektywie czasowej odnosił się głównie do takich aspektów pracy z osobami pozbawionymi wolności, jak: korzystne zaspokajanie potrzeb, zdolność do wykonywania różnorodnych zadań, godne znoszenie cierpienia, umiejętność rozwiązywania zaistniałych konfliktów, zdolność do konstruktywnego radzenia sobie z przeżywanymi lękami, kompetencje w obszarze pokonywania przeszkód w realizacji planów, odnoszenie sukcesów na płaszczyźnie osobistej, rodzinnej, zawodowej i/lub towarzyskiej.

Interpretacja jakościowa wyniku przeliczonego w normach stenowych dla osób wspierających readaptację więźniów w czynniku 5 – Nasilenie aktualnych sytuacji trudnych w pracy z więźniami (Cz. 5).

Wysoki rezultat odzwierciedla fakt, że poczucie samoskuteczności zawodowej maleje w wyniku tego, że jednostka odczuwa duże natężenie aktualnych trudności w kontaktach zawodowych ze skazanymi na odbywanie sankcji izolacyjnych. Osłabianie samoskuteczności na gruncie zawodowym stanowi efekt częstego występowania: aktualnych deprivacji potrzeb, terażniejszych przeciążeń, bieżących konfliktów, aktualnego cierpienia, bezpośrednich czasowo zagrożeń, terażniejszych frustracji w osiągnięciu celów i/lub odczuwania bezradności w bieżącej perspektywie czasowej.

Niski wynik jest związany z tym, że samoskuteczność osoby pracującej z osadzonymi nie jest osłabiana przez spostrzeganie dużego nasilenia aktualnych sytuacji trudnych w pracy z tą grupą beneficjentów. Na poczucie sprawstwa na gruncie zawodowym nie wpływa negatywnie odczuwanie w terażniejszej perspektywie czasowej w relacjach z więźniami takich przeżyć, jak: deprivacje potrzeb, przeciążenia, konflikty, cierpienia, zagrożenia, frustracje w obszarze osiągnięcia celów i/lub bezradność.

Interpretacja jakościowa wyniku przeliczonego w normach stenowych dla osób wspierających readaptację więźniów w czynniku 6 – Nasilenie aktualnych sukcesów w pracy z więźniami (Cz. 6).

Wynik wysoki jest charakterystyczny dla osoby, u której odczuwanie samoskuteczności na gruncie zawodowym jest zwiększane poprzez fakt, że w bieżącym okresie czasu przeżywa ona sukcesy w różnych obszarach funkcjonowania – m.in. w wymiarze osobistym, rodzinnym, zawodowym i/lub towarzyskim.

Niski rezultat oznacza, że doświadczanie własnej skuteczności zawodowej przez menagerów readaptacji nie jest umacniane poprzez spostrzeganie aktualnych sukcesów osobistych, bieżących sukcesów rodzinnych, terażniejszych sukcesów zawodowych i/lub obecnych sukcesów towarzyskich.

Interpretacja jakościowa wyniku przeliczonego w normach stenowych dla osób wspierających readaptację więźniów w czynniku 7 – Nasilenie aktualnych porażek w pracy z więźniami (Cz. 7).

Wysoki wynik w czynniku odzwierciedla fakt, że doświadczanie samoskuteczności w obszarze profesjonalnego wspierania osadzonych jest hamowane występowaniem aktualnych porażek osobistych, bieżących porażek rodzinnych, obecnych porażek zawodowych i/lub terażniejszych porażek towarzyskich.

Niski rezultat wskazuje na to, że poczucie własnej sprawczości w pracy z osobami pozbawionymi wolności nie jest osłabiane poprzez fakt terażniejszych porażek. Oznacza to, że badany menager readaptacji na niskim poziomie odczuwa aktualne porażki w życiu osobistym, rodzinnym, zawodowym i/lub towarzyskim.

Interpretacja jakościowa wyniku przeliczonego w normach stenowych dla osób wspierających readaptację więźniów w czynniku 8 – Nasilenie aktualnych perswazji dotyczących pracy z więźniami (Cz. 8).

Wynik wysoki jest charakterystyczny dla menagera wspierającego readaptację skazanych, u którego poziom odczuwanej samoskuteczności zawodowej jest ściśle związany z dużym nasileniem aktualnych opinii ze strony innych ludzi, że badana jednostka jest dobrym fachowcem w obszarze udzielania fachowego wsparcia, ponieważ pracując aktualnie ze skazanymi posiada duże możliwości w obszarze korzystnego zaspokajania własnych potrzeb, wykonywania różnorodnych zadań, rozwiązywania zaistniałych konfliktów, konstruktywnego radzenia sobie z przeżywanymi lękami, pozytywnego pokonywania przeszkód w zakresie realizacji planów, odnoszenia sukcesów osobistych, rodzinnych, zawodowych i/lub towarzyskich.

Niski wynik świadczy o tym, że poziom samoskuteczności w obszarze podejmowanych działań zawodowych nie wynika z aktualnie odbieranych opinii od innych ludzi, że menager wspierający readaptację osadzonych ma duży potencjał wspiera-

jący, ponieważ potrafi na płaszczyźnie terażniejszych relacji z więźniami korzystnie zaspokajać potrzeby, wykonywać różnorodne zadania, umiejętnie rozwiązywać zaistniałe konflikty, radzić sobie z przeżywanymi lękami, pokonywać przeszkody w realizacji planów, odnosić sukcesy na płaszczyźnie osobistej, rodzinnej, zawodowej i/lub towarzyskiej.

Interpretacja jakościowa wyniku przeliczonego w normach stenowych dla osób wspierających readaptację więźniów w czynniku 9 – Nasilenie przewidywanych w przyszłości sytuacji trudnych w pracy z więźniami (Cz. 9).

Wysoki rezultat wskazuje na to, że nasilenie samoskuteczności zawodowej u menagerów readaptacji zmniejsza się poprzez fakt, że osoba badana przewiduje, iż w przyszłości dojdzie do występowania wysokiego nasilenia trudności w kontaktach wspierających konstruktywne przystosowanie więźniów. Zmniejszanie samoskuteczności zawodowej jest związane m.in. z częstym przewidywaniem w przyszłości takich sytuacji trudnych, jak: deprivacje potrzeb, przeciążenia, konflikty, cierpienia, zagrożenia, frustracje w osiągnięciu celów i/lub odczuwanie przyszłej bezradności.

Niski rezultat oznacza, że poczucie własnej skuteczności u osoby zawodowo wspierającej więźniów nie jest zredukowane przez przewidywanie dużego natężenia problemów w relacjach ze skazanymi w przyszłej perspektywie czasowej. Nasilenie doświadczania własnej skuteczności w obszarze działań zawodowych nie jest zależne od przewidywania m.in. takich problemów, jak: deprivacje potrzeb, przeciążenia, konflikty, cierpienia, zagrożenia, frustracje w obszarze osiągania celów i/lub bezradność.

Interpretacja jakościowa wyniku przeliczonego w normach stenowych dla osób wspierających readaptację więźniów w czynniku 10 – Nasilenie przewidywanych w przyszłości sukcesów w pracy z więźniami (Cz. 10).

Wysoki wynik odzwierciedla prawidłowość wskazującą na to, że poziom własnej skuteczności w wymiarze zawodowym wzrasta u badanej osoby dzięki temu, że przewiduje ona w przyszłej perspektywie czasowej wysokie nasilenie sukcesów osobistych, rodzinnych, zawodowych i/lub towarzyskich.

Niski wynik świadczy o tym, że odczuwanie samoskuteczności w obszarze pracy z więźniami nie wzrasta w wyniku przewidywanych w przyszłości sukcesów. Wynika to z faktu, że badana jednostka nie przewiduje występowania przyszłych sukcesów osobistych, przyszłych sukcesów rodzinnych, przyszłych sukcesów zawodowych i/lub przyszłych sukcesów towarzyskich.

Interpretacja jakościowa wyniku przeliczonego w normach stenowych dla osób wspierających readaptację więźniów w czynniku 11 – Nasilenie przewidywanych w przyszłości porażek w pracy z więźniami (Cz. 11).

Wysoki rezultat oznacza, że poczucie samoskuteczności zawodowej u osób profesjonalnie wspierających readaptację skazanych jest redukowane poprzez przewidywanie przyszłych porażek o charakterze osobistym, rodzinnym, zawodowym i/lub towarzyskim.

Niski wynik pozwala stwierdzić, że na poziom odczuwania własnej samoskuteczności zawodowej u osoby profesjonalnie wspierającej readaptację więźniów nie wpływają przewidywane przez nią przyszłe porażki osobiste, rodzinne, zawodowe i/lub towarzyskie.

Interpretacja jakościowa wyniku przeliczonego w normach stenowych dla osób wspierających readaptację więźniów w czynniku 12 – Nasilenie przewidywanych w przyszłości perswazji dotyczących w pracy z więźniami (Cz. 12).

Wynik wysoki jest związany z tym, że nasilenie poczucia własnej skuteczności na płaszczyźnie pracy z więźniami jest generowane przez duże natężenie przewidywanych w przyszłości perswazji ze strony otoczenia społecznego, że menager readaptacji prawidłowo udziela wsparcia osobom pozbawionym wolności. Szczególne znaczenie w przewidywanych opiniach powinny mieć takie aspekty konstruktywnej pracy na gruncie readaptacyjnym, jak: zaspokajanie własnych potrzeb, wykonywanie różnorodnych zadań, rozwiązywanie zaistniałych konfliktów, radzenie sobie z przeżywanymi lękami, pokonywanie przeszkód w zakresie realizacji planów, odnoszenie sukcesów osobistych, rodzinnych, zawodowych i/lub towarzyskich.

Niski wynik wskazuje na to, że poziom samoskuteczności zawodowej nie stanowi efektu przewidywanych w przyszłości perswazji społecznych, że osoba badana będzie potrafiła dobrze pracować ze skazanymi. Niskie nasilenie przewidywanych perswazji odnosi się m.in. do takich wymiarów funkcjonowania na gruncie zawodowym, jak: zaspokajanie własnych potrzeb, wykonywanie różnorodnych zadań, rozwiązywanie zaistniałych konfliktów, radzenie sobie z przeżywanymi lękami, pokonywanie przeszkód w realizacji planów, odnoszenie sukcesów na płaszczyźnie osobistej, rodzinnej, zawodowej i/lub towarzyskiej.

7. Możliwości wykorzystania metody

Kwestionariusz Czynników Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera Readaptacji został opracowany na użytek zakładów pracy/institucji/organizacji społecznych – m.in. pracodawców, Służby Więziennej, Sądowej Służby Kuratorskiej, instytucji pośrednictwa pracy, instytucji pomocy społecznej, organizacji pozarządowych – zajmujących się statutowo różnymi formami wspierania osób odbywających sankcje izolacyjne.

Dzięki zastosowaniu Kwestionariusza Czynników Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera Readaptacji osoby kierujące instytucjami/organizacjami pomocowymi mogą trafnie oszacować zarówno elementy zwiększające pod-

miotowy kapitał wspierający u zatrudnionych w placówce specjalistów, jak również wymiary, które ten potencjał zmniejszają.

Do pierwszej z wymienionych kategorii należy zaliczyć pomiar czynników wzmacniających poczucie własnej skuteczności zawodowej u menagerów readaptacji, czyli:

- odczuwanie minionych, aktualnych i przyszłych sukcesów w pracy z więźniami (pomiar 3 za pomocą czynników),
- spostrzeganie minionych, aktualnych i przyszłych perswazji ze strony innych, że menager readaptacji potrafi poradzić sobie z występującymi problemami i/lub osiągnąć zamierzone cele w pracy z więźniami (pomiar 3 za pomocą czynników).

Do mierzonych w metodzie elementów zmniejszających podmiotowy kapitał wspierający u menagerów readaptacji należy zaliczyć czynniki hamujące odczuwanie samoskuteczności w pracy z więźniami, czyli:

- odczuwanie minionych, aktualnych i przyszłych porażek w pracy z tą grupą osób zagrożonych wykluczeniem społecznym (pomiar 3 za pomocą czynników),
- spostrzeganie przeszłych terażniejszych i przyszłych sytuacji trudnych w pracy z osobami pozbawionymi wolności (pomiar 3 za pomocą czynników).

Określenie źródeł decydujących o samoskuteczności w pracy z więźniami powinno doprowadzić do sytuacji, w której realizowanie roli zawodowej będzie stanowić większe źródło satysfakcji niż obciążenia dla osób zatrudnionych w instytucjach/organizacjach pomocowych. Wyniki badań empirycznych pokazują wyraźnie, że częstym i dużym problemem w środowisku pracy jest niejednoznaczność pełnionej roli zawodowej. Problem tego rodzaju pojawia się wówczas, gdy pracownik dysponuje nieadekwatnymi informacjami na temat swojego zachowania w instytucji/organizacji, brakuje mu jasno określonych celów zawodowych, oczekiwań i/lub zakresu odpowiedzialności w stosunku do pełnionej roli pracownika. Analizowane zjawisko nasila się wtedy, gdy osoba pełniącą w pracy określoną rolę przeżywa wewnętrzne rozterki z powodu sprzecznych oczekiwań wobec wykonywanej pracy albo z powodu konieczności wykonywania takich obowiązków, których nie chce wykonywać albo z powodu wykonywania takich czynności, które nie należą do jej obowiązków (Niewiadomska 2004, s. 109–110).

Bibliografia

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy. Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191–215.
- Brandstädter, J., Wentura, D., Rothermund, K. (1999). Intentional self-development through adulthood and later life: Tenacious pursuit and flexible adjustment of goals. W: J. Brandstädter, R. Lerner (red.). *Action and Self-development* (s. 373–400). Thousand: Oaks Sage.

Elliot, A., Faler J., McGregor, H., Campbell, K., Sedikides, C., Harackiewicz, J. (2000). Competence Valuation as a Strategic Intrinsic Motivation Process. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 7, 780–794.

Gollwitzer, P. (1990). Action phases and mind-sets. W: E. Higgins, R. Sorrentino (red.), *Handbook of Motivation and Cognition: Foundations of Social Behavior*, t. 2. (s. 53–92). New York: Guilford Press.

Heckhausen, J. (2000). Evolutionary perspectives on human motivation. *American Behavioral Scientist*, 43, 1015–1029.

Heckhausen, J. (1999). *Developmental Regulation in Adulthood: Age Normative and Socio-structural Constraints as Adaptive Challenges*. New York Cambridge: University Press.

Niewiadomska, I. (2007). *Osobowościowe uwarunkowania skuteczności kary pozbawienia wolności*. Lublin: Wyd. KUL.

Niewiadomska, I. (2005). Dylematy moralne w wykonywaniu zadań psychologa penitencjarnego. W: J. Świtka, M. Kuć, I. Niewiadomska (red.), *Rola wartości moralnych w procesie socjalizacji i resocjalizacji* (s. 93–105). Lublin: Wyd. KUL.

Niewiadomska, I. (2004). Zapobieganie czynnikom wywołującym stres jako strategia wzmacniająca poczucie godności u pracowników służb penitencjarnych. W: J. Świtka, M. Kuć, I. Niewiadomska (red.), *Autorytet i godność służb penitencjarnych a skuteczność metod resocjalizacji* (s. 107–122). Lublin: Wyd. KUL.

Oleś, P. (2005). *Wprowadzenie do psychologii osobowości*. Warszawa: Wyd. Nauk. „Scholar”.

Schwarzer, R. (1997). Poczucie własnej skuteczności w podejmowaniu i kontynuacji zachowań zdrowotnych. Dotychczasowe podejścia teoretyczne i nowy model. W: I. Heszen-Niejodek, H. Sęk (red.), *Psychologia zdrowia* (s. 175–205). Warszawa: PWN.

Skinner, E. (1996). A guide to constructs of control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 549–570.

Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review*, 92, 548–573.

Wright, R. (1996). Brehm’s theory of motivation as a model of effort and cardiovascular response. W: P. Gollwitzer, J. Bargh (red.), *The Psychology of Action: Linking Cognition and Motivation to Behavior* (s. 424–453). New York: Guilford Press.

Wrosch, C., Heckhausen, J. (1999). Control processes before and after passing a developmental deadline: Activation and deactivation of intimate relationship goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 415–427.

Zaleski, Z. (1987). Atrybucyjna analiza kontynuacji i rezygnacji z celów zawodowych. *Przełęcz Psychologiczny*, 4, 969–977.

ROZDZIAŁ VII

NARZĘDZIE INFORMACYJNO-KOMUNIKACYJNE UMOŻLIWIAJĄCE SCREENING UMIEJĘTNOŚCI KORZYSTANIA Z NOWYCH TECHNOLOGII W PROCESIE WSPIERANIA READAPTACJI WIĘZNIÓW

1. Teoretyczne podstawy

Świat współczesny charakteryzuje proces szybkich zmian, który zachodzi we wszystkich sferach ludzkiego życia. Postępujące przemiany wymagają od współczesnego człowieka dużej elastyczności, przyswajania wiedzy, ciągłej gotowości do doskonalenia starych i nabywania nowych kompetencji i umiejętności. Adaptacja do zmian w dużej mierze warunkuje konkurencyjność na rynku pracy, zawodową przydatność, nawiązywanie i podtrzymywanie relacji interpersonalnych, co ma przełożenie na pozostawanie w głównym nurcie społecznym. Osoby, które mają problem z dostosowaniem się do zmieniających się realiów bardzo często zostają zepchnięte na margines życia społecznego i zawodowego. Mając to na uwadze, podmioty oraz instytucje wspierające osoby pozostające w trudnej sytuacji życiowej, marginalizowane i wykluczone społecznie, powinny dbać o ciągły rozwój kompetencji i umiejętności społecznych oraz zawodowych swoich pracowników. Pracownicy ci, powinni wykorzystywać w swojej pracy najnowszą wiedzę teoretyczną, śledzić dobre praktyki światowe, szkolić swoje umiejętności. Ważne jest to nie tylko ze względu na jakość świadczonych przez nich usług, co w dużej mierze przyczynia się do pozytywnej readaptacji społecznej i zawodowej ich klientów, beneficjentów, podopiecznych, ale również ze względu na własną konkurencyjność na rynku pracy. Wsparcie osób wykluczonych społecznie, powinno przebiegać w nurcie ogólnoswiatowych przemian, stąd ważne jest aby podmioty i instytucje, jak również zatrudnieni w nich pracownicy korzystali z możliwości oferowanych w dobie postępującej cyfryzacji, multimediów i współczesnych technologii informatycznych. Stąd w rozdziale tym opisane zostaną takie pojęcia, jak społeczeństwo informacyjne, komunikacja zapośredniczona, zespoły wirtualne, kompetencje multimedialne, jak również zaprezentowane innowacyjne narzędzie informatyczne do wykorzystania w budowaniu modelu współpracy różnych podmiotów i instytucji zaangażowanych w proces resocjalizacji i readaptacji społecznej i zawodowe więźniów.

Życie i działanie we współczesnym świecie wymaga korzystania z wielu informacji. Bez ukształtowanej sfery informacyjnej współczesne społeczeństwo nie jest w stanie efektywnie funkcjonować i rozwijać się. Obecnie jesteśmy świadkami tak zwanej „trzeciej rewolucji przemysłowej” – gwałtownych przemian informacyjno-komunikacyjnych, które nadają nowy kształt międzyludzkim relacjom. Duży udział w tym procesie ma rozpowszechnienie i popularność szybko ewoluujących technik przekazu

treści symbolicznych. Wskutek rozwoju mediów elektronicznych i dynamicznej ekspansji nowych technologii pojawiają się nowatorskie możliwości wymiany informacji i porozumiewania się. (Bębas, Plis, Bednarek, 2012). Postępująca rewolucja informacyjna związana jest z rozwojem nowych mediów, takich jak: interaktywna telewizja i wideo, telefonia komórkowa, komputer połączony z siecią globalną Internet czy też poczta elektroniczna (Juszczak, 2011). Podlegające ciągłej modyfikacji środki przekazu wraz z rozwojem techniki oraz technologii informacyjnych, opanowują coraz to nowe dziedziny ludzkiego życia. Zmierzają w stronę coraz większej interaktywności, oferują coraz wyższy poziom relacji międzyludzkich. Świat nowych mediów nie jest alternatywą, a częścią rzeczywistości, w której funkcjonuje współczesny człowiek (Ma, 2011, s. 118). Nowoczesne środki przekazu dają ludziom możliwość łatwego dostępu do informacji i wiedzy, a przez to zwiększają jego udział w różnych dziedzinach życia: społecznej, politycznej, kulturalnej. Wraz z rozprzestrzenianiem się tych technologii w obszarze gospodarki, sfery publicznej, strukturach społecznych jesteśmy świadkami powstania, kształtowania się i zmian zachodzących w tak zwanym społeczeństwie informacyjnym (Doktorowicz, 2011; por. *społeczeństwo medialne* Goban-Klas 2007, s. 17–18). Termin ten po raz pierwszy użył w swoim artykule z 1963 roku Japończyk Tadao Umesamo. Do Europy pojęcie „społeczeństwa informacyjnego” dotarło w 1978 roku za pośrednictwem dwóch ekspertów, Simona Nory i Alaina Minca w raporcie przedłożonym prezydentowi Francji. (Goban-Klas, Sienkiewicz, 1999, s.42; por. Kluszczyński, 2002; Karvalics, 2007). Do naukowego rozwoju pojęcia przyczynił się ekonomista Fritz Machlup, który w latach pięćdziesiątych XX wieku wyodrębnił w amerykańskiej ekonomice sektor, który nazwał „produkcją i dystrybucją wiedzy”. Trzydzieści różnych dziedzin zgrupował w pięć kategorii: oświata, badania, media komunikacji, maszyny informacyjne (komputery) oraz usługi informacyjne (finanse, ubezpieczenia, inwestycje) (Goban-Klas, Sienkiewicz, 1999).

Każde społeczeństwo informacyjne wytwarza, przechowuje, przekazuje, pobiera i wykorzystuje informację za pośrednictwem innowacyjnych środków jej gromadzenia i przesyłania. Jak podkreśla W. Cellary (2002) w terminie tym zwraca uwagę słowo „informacja”, chociaż w odniesieniu do człowieka bardziej istotne jest określenie „wiedza”, która jest niezbędna do przyswajania, przetwarzania i tworzenia tejże informacji.

W deklaracji Genewskiej stwierdzono: „stawiające w centrum człowieka, zorientowane prorozwojowo społeczeństwo informacyjne to takie, w którym każdy ma możliwości tworzenia, dostępu, wykorzystania i udostępniania informacji i wiedzy, co pozwala jednostkom i społecznościom osiągnąć pełen potencjał w dochodzeniu do zrównoważonego rozwoju i poprawie jakości życia” (World Summit on the Information Society, 2003). Żelazny (2013, s.9) definiuje z kolei społeczeństwo informacyjne jako takie: „w którym każdy obywatel posiada dostęp do technologii informacyjnych i komunikacyjnych (tj.: komputerów, Internetu i innych sieci, telefonów, smartfonów,

tabletów, serwerów, terminali, smartTV), ma umiejętności, świadomość i możliwości wykorzystania ICT do sprawnego pozyskiwania wiarygodnej informacji po to, aby jak najlepiej zrealizować swoje cele”. Warto przetoczyć również definicję przyjętą przez Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji Polski, zgodnie z którą: „społeczeństwo informacyjne (według jednej z wielu definicji) to społeczeństwo znajdujące się na takim etapie rozwoju techniczno-organizacyjnego, że osiągnięty poziom zaawansowania technologii informacyjno-telekomunikacyjnych stwarza warunki techniczne, ekonomiczne, edukacyjne i inne do powszechnego wykorzystania informacji w produkcji wyrobów i świadczeniu usług. Społeczeństwo takie zapewnia obywatelom powszechny dostęp i umiejętność korzystania z technologii teleinformatycznych w ich działalności zawodowej i społecznej, w celu podnoszenia i aktualizacji wiedzy, korzystania ze zdobyczy kultury, ochrony zdrowia oraz spędzania wolnego czasu i innych usług mających wpływ na wyższą jakość życia” (Szymanek, 2014, s. 11).

Jak wynika z powyższych definicji rozwój społeczeństwa informacyjnego daje ogromne możliwości jego poszczególnym członkom, ale równocześnie stawia im określone wymagania dotyczące nabywania wiedzy i umiejętności, które pozwalają efektywnie współtworzyć i realizować osobiste i wspólne cele rozwojowe. Odwołując się do przewodniego tematu publikacji należy stwierdzić, że z jednej strony postęp, który niesie ze sobą rozwój nowoczesnych technologii daje możliwość usprawnienia pomocy świadczonej osobom marginalizowanym, w tym więźniom, z drugiej zaś może być barierą nie do pokonania, a nawet elementem na trwałe wykluczającym te osoby z życia społecznego, ze względu na utrudniony dostęp oraz luki w wiedzy i kompetencjach, które uniemożliwiają korzystanie z dóbr tworzącego się społeczeństwa informacyjnego. Stopień, w jakim współczesny człowiek rozumie jak korzystać z nowych mediów, jest wyznacznikiem jego technologicznej biegłości i kompetencji społecznych (Morreale, Spitzberg, Brage, 2007). Problemem dużej liczby osób jest nieumiejętność użytkowania nowych mediów, tak zwany analfabetyzm technologiczny, który upośledza w sensie społecznym i skazuje na życie gorszej jakości (Maj, 2011, s. 119). Jednakże w aspekcie kapitału wspomagającego jednostek oraz instytucji, świadczących pomoc osobom społecznie wykluczonym, w tym więźniom, rozwój umiejętności i kompetencji z zakresu wykorzystywania nowych technologii w świadczonych usługach jest niezmiernie istotnym zagadnieniem i ważnym zadaniem do zrealizowania. Ma to odzwierciedlenie chociażby w strategicznych celach stawianych przez polski rząd, między innymi: „Wzrost dostępności i efektywności usług administracji publicznej przez wykorzystanie technologii informacyjnych i komunikacyjnych do przebudowy procesów wewnętrznych administracji i sposobu świadczenia usług”, w tym:

Cel 1. Udostępnienie szerokiego zakresu usług administracji publicznej świadczonych drogą elektroniczną;

Cel 2. Podniesienie efektywności administracji publicznej dzięki szerokiemu wykorzystaniu zestandaryzowanych i interoperacyjnych rozwiązań informatycznych (Szymanek, 2014, s.164).

Wykorzystanie nowoczesnych technologii w pracy resocjalizacyjnej i readaptacyjnej stwarza możliwość szybkiej i efektywnej wymiany informacji i wiedzy pomiędzy poszczególnymi osobami i podmiotami zaangażowanymi w ten proces. Sprawna komunikacja jest jednym z podstawowych elementów tak rozumianej współpracy. Jest specyficznym procesem społecznym, przebiegającym zawsze w społecznym środowisku, w określonym społecznym kontekście, ma dynamiczny i symboliczny charakter. Komunikacja stwarza szansę wymiany myśli i współdziałania (Wawrzak-Chodaczek, Jagoszewska, 2011). Tradycyjnie rozumiany proces komunikacji wymagał bezpośredniego kontaktu z wykorzystaniem naturalnego języka (*face to face*). Tak rozumiana komunikacja musiała być zsynchronizowana w miejscu i czasie – wymagała to równoczesnego uczestnictwa w procesie komunikacji zaangażowanych osób. Media elektroniczne przeobraziły dotychczasowy proces komunikacji bezpośredniej na pośredni. Pośrednia komunikacja interpersonalna to każda interakcja osób posługujących się środkiem przekazu, który jest integralnym elementem procesu komunikacji, decydującym o ilości i jakości przepływającej informacji oraz wpływający na całokształt stosunków między uczestnikami (Juszczak, 1998, s. 54). Proces ten nie wymaga synchronizacji miejsca i czasu. Komunikacja zapośredniczona – komunikacja CMC (ang. *computer mediated communication*) określana jest również jako komunikacja typu *face-to(via monitor)-face* albo komunikację *face-to-monitor* (Zawoj-ski, 2002, s. 428 por. Goban-Klas, 2000, s. 71; Wassilew, 2009, s. 72; Sułkowski, 2011, s. 8; Kargulowa, 2012, s. 20; Żebrowska, 2012, s.145). Ten rodzaj komunikacji przenosi relacje interpersonalne w wirtualną rzeczywistość co wymaga od uczestników tego procesu nabywania nowych umiejętności znacznie różniących się od dotychczasowych, zdobytych w kontaktach bezpośrednich. Warunkiem koniecznym komunikacji zapośredniczonej są współczesne media elektroniczne, charakteryzujące się (Maj, 2011, s. 121):

- Wirtualnością – określającą sposób istnienia przekazu, występującego tylko w przestrzeni cyfrowej, choć funkcjonującego jak byt materialny,
- Multimedialnością – jej podstawą jest digitalny mianownik, do którego sprowadzać można każdego rodzaju przekaz: tekst pisany, mowę, muzykę, itp.,
- Interaktywnością – zakładającą współdziałanie użytkownika w kreowaniu znaczeń, wzajemną otwartość przekazu,
- Asynchronicznością – oznaczającą swoiste rozproszenie czasu w komunikacji elektronicznej. Techniki komunikowania realizowane np. za pośrednictwem Internetu lub telefonii komórkowej pozwalają na przechowywanie wiadomości do momentu, gdy docelowy adresat jest gotowy je odebrać, co nadaje współczesnej komunikacji nowy, nieznan wcześniej wymiar.

P. J. Murray (1997) w ramach komunikacji zapośredniczonej wyróżnia następujące jej typy:

- Komunikacja oparta na tekście pisanym,
- Komunikacja audiowizualna,
- Komunikacja mieszana wykorzystująca wszystkie typy przekazu.

W początkowych badaniach nad komunikacją zapośredniczoną (lata 70. XX wieku) autorzy skupiali się przede wszystkim na jej ograniczeniach podkreślając brak osobistego charakteru relacji, ze względu na dominujący charakter tekstowej wymiany komunikatów (Zajac, Krejtz, 2007). Jednakże w niektórych sytuacjach, chociażby relacjach o charakterze formalnym czy urzędowym, jak również w relacjach zawodowych, ukierunkowanych na określony cel, brak osobistego wymiaru nie jest przeszkodą, a wręcz może być rozpatrywany jako zaleta, na co zwracał uwagę w swoich publikacjach Walther (1992; 1996).

Dzięki nowym technologiom, szczególnie sieci globalnej Internet, możliwe stały się nowe formy pracy zawodowej. Jak wykazują badania J. Wsiela-Jaroszewicz i A. Pietras (2008) organizacje sieciowe coraz częściej preferują nowoczesne narzędzia gromadzenia i przekazywania informacji. Najczęściej wykorzystywana jest wymiana informacji za pośrednictwem poczty elektronicznej. Duża część organizacji wprowadza oprogramowanie komputerowe specjalnie przeznaczone do wymiany informacji pomiędzy członkami sieci. Zauważa się też ogólną znaczącą przewagę narzędzi wykorzystujących nowoczesne technologie informatyczne nad tradycyjnymi formami przekazu dokumentów. Rozwój technologii informatycznej wpływa na zmianę komunikowania się ludzi. A. Potocki (2001, s. 68) stwierdza iż pisemna forma komunikacji zmniejsza obciążenie pracowników i ogranicza niedokładność przesyłanych informacji. Rozwój nowoczesnych narzędzi przekazu ma wpływ na rozpowszechnienie stron intranetowych jako narzędzia komunikacji werbalnej pisemnej. Strony te wzbogacają przekaz komunikacji, gdyż umożliwiają jej dostarczenie w formie wykresu, fotografii, nagrania audio lub wideo (Wsiela-Jaroszewicz, Pietras, 2008).

Wraz z rozwojem nowych technologii, które wpływają również na sposób komunikowania się osób i instytucji, współcześnie śledzimy coraz częstsze wykorzystywanie pracy zespołowej. Praca zespołowa zakłada połączenie wysiłku i starań różnych osób dążących do osiągnięcia wspólnego celu. Często może przynieść lepsze wyniki niż praca wykonywana pojedynczo przez poszczególnych pracowników, gdyż w założeniu wystąpić powinien efekt synergii – połączenie zdolności, kompetencji, wiedzy poszczególnych osób tworzących zespół (Smoląg, 2012). Może wyróżnić szereg zalet i ograniczeń pracy zespołowej:

Tabela 1
Zalety i ograniczenia pracy zespołowej

| Zalety | Wady |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Większa efektywność zespołu niż jednostki • Działanie efektu synergii • Większa energia i zapał do pracy • Wspólna chęć osiągnięcia celów • Wspólna odpowiedzialność za zadania • Lepsza komunikacja, dzięki większemu przepływowi informacji, pomysłów, reakcji zwrotnych • Lepsza możliwość rozdzielenia zadań • Szybsza reakcja na innowacja • Zaspokojona potrzeba przynależności do grupy • Możliwość wzięcia odpowiedzialności za „coś większego” – sukces organizacji • Większa waga sukcesu indywidualnego, ponieważ służy sukcesowi zespołu • Mniej bolesne odczuwanie porażki • Zmniejszenie poczucia zależności od przełożonego | <ul style="list-style-type: none"> • Czas jaki jest potrzebny na zbudowanie i rozwój zespołu • Dłuższe podejmowanie decyzji czy rozwiązywanie problemów • Hamowanie indywidualizmu • Konformizm – dążenie do dopasowania się do grupy • Rozproszona odpowiedzialność • Próżniactwo społeczne • Mniejsze poczucie indywidualnej satysfakcji z odniesionego sukcesu i mniejsza motywacja • W zespołach, w których członkowie posiadają wysoki poziom indywidualizmu, mogą pojawiać się rywalizacja i konflikty |

Źródło: *Zalety i wady pracy zespołowej* Akademia PARP

Nowe technologie pozwalają na budowanie zespołów również w przestrzeni wirtualnej. Praca w takim zespole opiera się na wykorzystaniu szerokiego spektrum możliwości użycia różnych narzędzi informatycznych wspierających przesyłanie informacji oraz współpracę (Chłopek, 2011). Zespoły te zwane są zespołami trzeciej generacji, a ich członkowie mogą pracować razem mimo dzielących ich odległości, stref czasowych czy wykonywanych zadań. Cechą tych zespołów jest również to, że ich członkowie mogą nie nawiązywać bezpośredniego kontaktu (Grajewski, 2007). Coraz powszechniejsze wykorzystanie zespołów wirtualnych ma swoją przyczynę w korzyściach, jakie niesie ze sobą ta forma pracy, wśród których wymienić można (Stefaniuk, 2010, s. 154):

- brak geograficznego ograniczenia przy angażowaniu specjalistów do współpracy,
- możliwość znacznego obniżenia kosztów, zarówno po stronie organizacji tworzącej zespoły wirtualne, jak również po stronie członków tych zespołów,
- znaczne zwiększenie wydajności pracy,
- wspomaganie twórczości i oryginalności całego zespołu, co bezpośrednio przekłada się na poziom innowacyjności,
- zwiększenie elastyczności.

Typowymi narzędziami wykorzystywanymi w pracy zespołów wirtualnych są (Chłopek, 2011, s. 109):

- e-mail – narzędzie asynchroniczne, najlepiej sprawdzające się w kontaktach jeden na jeden, niż w pracy wielu osób. Dobre rozwiązanie, kiedy do przekazu dokumentów, raportów, prostych informacji. Nie jest polecany przy zbieraniu pomysłów, rozwiązywaniu problemów i podejmowaniu decyzji wymagających udziału wielu osób.

- Komunikator – daje możliwość dwóm lub więcej osobom w szybki i jasny sposób wymieniać pomysły i informacje.

- Wikis – strony internetowe umożliwiające wspólne korzystanie i dzielenie się informacjami potrzebnymi wielu osobom. Idealne do współpracy w momencie ogólnej zgody na dostęp, dodawanie i edytowanie własnych treści, umożliwia wymianę informacji pomiędzy osobami na całym świecie, pracującymi w różnych strefach czasowych, kilka osób może w tym samym czasie pracować nad różnymi częściami tej samej całości. Nie jest zbyt dobre do podejmowania decyzji i współpracy opartej na zbieraniu pomysłów.

- Telefon – sprawdza się w szybkim działaniu, w podejmowaniu decyzji oraz rozmowach, które są zbyt długie dla komunikatorów. Telefon bardziej zbliża ludzi i ułatwia budowanie relacji, nadaje się do tego o wiele lepiej niż e-mail, aczkolwiek nie jest narzędziem tanim, jeżeli wykorzystujemy go do kontaktów na całym świecie. Różnice czasowe utrudniają komunikację, które w przypadku urządzeń asynchronicznych nie mają znaczenia.

- Workspace – narzędzie będące magazynem udostępnianych dokumentów, umożliwiających innym użytkownikom dokonywanie w nich zmian oraz dodawanie komentarzy, pracując nad jakimś dokumentem nie trzeba pamiętać o ciągłej aktualizacji i rosyłaniu go mailem do wszystkich zainteresowanych, wystarczy określić, kto może mieć do niego dostęp i na jakich zasadach.

- Elektroniczne systemy współpracy – dają możliwość zbierania pomysłów, grupowania ich, nadawania rang oraz głosowania. Rozwiązanie takie korzystnie wpływa na prace związane z wypracowywaniem różnych koncepcji działania, dając możliwość anonimowego dodawania komentarzy oraz tworzenia własnych notatek.

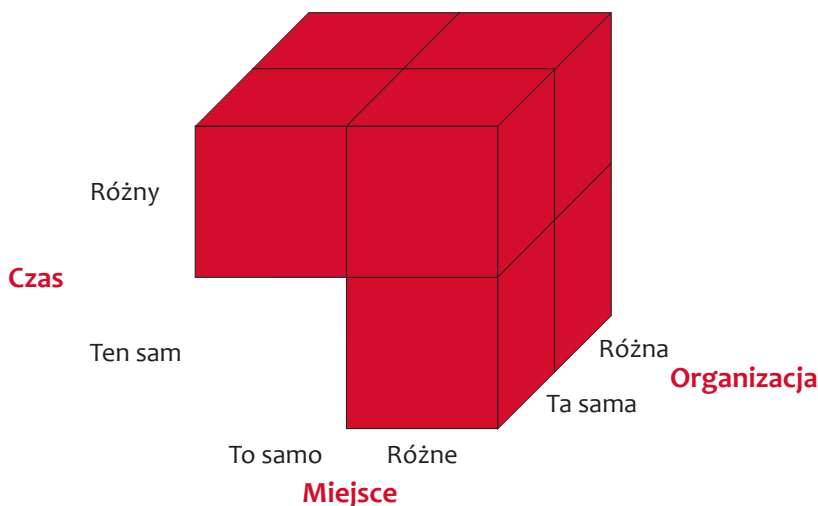
- Blogi – nie są powszechnie postrzegane jako narzędzie współpracy, ale mogą bez większych przeszkód być do niej wykorzystane np. w przypadku dzielenia się informacjami o obecnym zakresie i statusie prac. Jest to szczególnie przydatne w przypadku działań sekwencyjnych,.

- Social networking – portale społecznościowe umożliwiające współpracę poczynając od prezentacji swojego profilu, doświadczeń i możliwości zakładania grup tematycznych, po wymianę plików, publikację newsletterów.

- Real data conferencing – to systemy łączące w sobie kilka narzędzi takich jak komunikator, wideo połączenie, umożliwiają wymianę plików oraz udostępnianie

ekranów oraz korzystanie z tzw. whiteboardów. Wszystkie działania są widoczne dla pozostałych członków zespołu, a przez co przekaz staje się jeszcze pełniejszy. Jest to kompleksowe rozwiązanie, ale w niektórych sytuacjach, gdzie wymienianie są skomplikowane idee lub rozwiązywane są problemy, może być niewystarczające.

Podsumowując zagadnienie związane z możliwościami, płynącymi z pracy w zespołach wirtualnych (*virtual team*) stwarzają one możliwość współpracy w tym samym bądź różnym czasie dla osób zatrudnionych w tej samej bądź różnych organizacjach przebywających w tym samym bądź różnych miejscach, co obrazuje poniższy schemat.



Schemat 1. Różne przypadki pracy zespołów wirtualnych.

Źródło: Stefaniuk, 2010, s. 157.

Skuteczna pomoc osobom zagrożonym marginalizacją oraz wykluczonym społecznie i zawodowo wymaga współdziałania różnych podmiotów i instytucji, aby świadczone usługi miały wymiar holistyczny, a realizowane zadania nie były powielane. Przy wielu ograniczeniach, wynikających z kwestii administracyjnych, finansowych oraz kadrowych, nawiązanie skutecznej współpracy pomiędzy różnymi organizacjami i poszczególnymi ich członkami jest niezmiernie trudne. Pomocne w procesie nawiązania i utrzymywania współpracy mogą być nowe technologie, które wymianę informacji, komunikację, realizowanie wspólnego celu, jakim jest pomoc osobie w trudnej sytuacji życiowej, przenoszą w świat wirtualny. Nie zastąpi to spotkań w świecie rzeczywistym, gdzie bezpośredni kontakt z drugą osobą jest podstawą budowania osobistej relacji, może jednak w znaczący sposób ułatwić proces komunikacji, wymiany informacji, dzielenia się wiedzą i doświadczeniem. Budowanie wirtualnych zespołów,

w których skład wejdą pracownicy różnych instytucji i członkowie organizacji zaangażowanych w proces resocjalizacji i readaptacji społecznej i zawodowej osób wykluczonych, w tym więźniów, powinno stać się dobrą praktyką pomocy społecznej. Jednakże warunkiem korzystania z nowoczesnych udogodnień technicznych jest posiadanie na odpowiednim poziomie tak zwanych umiejętności multimedialnych czy umiejętności w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych.

Ewolucje technologiczne zdeterminowały sposób pracy jako nieustannie rozwijającej się i dążącej do uzyskania coraz to nowszych kwalifikacji przez pracowników. Dlatego też niezbędne jest doskonalenie poziomu umiejętności nabytych wcześniej przez pracowników, po to aby mogli pracować w danej gałęzi lub awansować (Sołtyśiak, Łopacińska-Kupidura, 2006). Zgodnie z zaleceniami Parlamentu Europejskiego i Rady z 2006 roku (2006/962/WE), kompetencje informatyczne rozumiane jako – umiejętni i krytyczne wykorzystywanie technologii społeczeństwa informacyjnego (TSI), a tym samym podstawowych umiejętności w zakresie technologii informacyjnych i komunikacyjnych (TIK) – znalazły się wśród ośmiu kluczowych kompetencji w procesie uczenia się przez całe życie. „Kompetencje informatyczne obejmują umiejętni i krytyczne wykorzystywanie technologii społeczeństwa informacyjnego (TSI) w pracy, rozrywce i porozumiewaniu się. Opierają się one na podstawowych umiejętnościach w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnej (TIK): wykorzystywania komputerów do uzyskiwania oceny, przechowywania, tworzenia, prezentowania i wymiany informacji oraz do porozumiewania się i uczestnictwa w sieciach współpracy za pośrednictwem Internetu” (Okońska-Walkowicz, 2009, s. 25). Kompetencje informatyczne wymagają znajomości natury, roli i możliwości technologii społeczeństwa informacyjnego w codziennych kontekstach: w życiu osobistym i społecznym, a także w pracy. Obejmuje to główne aplikacje komputerowe – edytory tekstu, arkusze kalkulacyjne, bazy danych, przechowywanie informacji i posługiwanie się nimi – oraz rozumienie możliwości i potencjalnych zagrożeń związanych z Internetem i komunikacją za pośrednictwem mediów elektronicznych (poczta elektroniczna, narzędzia sieciowe). Osoby powinny rozumieć, w jaki sposób technologie społeczeństwa informacyjnego mogą wspierać kreatywność i innowacje, a także być świadome zagadnień dotyczących prawdziwości i rzetelności dostępnych informacji oraz zasad prawnych i etycznych mających zastosowanie przy interaktywnym korzystaniu w tych technologiach. Konieczne umiejętności obejmują zdolność poszukiwania, gromadzenia i przetwarzania informacji oraz ich wykorzystywania w krytyczny i systematyczny sposób, przy jednoczesnej ocenie ich odpowiedniości. Osoby powinny posiadać umiejętności wykorzystywania narzędzi do tworzenia, prezentowania i rozumienia złożonych informacji, a także zdolność docierania do usług oferowanych w Internecie, wyszukiwania ich i korzystania z nich; powinny również być w stanie stosować technologie społeczeństwa informacyjnego jako wsparcie krytycznego myślenia, kreatywności i innowacji (Okońska-Walkowicz, 2009, s. 25).

W latach 2011–2012 w 24 europejskich krajach, członkach Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), do której należy również Polska, prowadzone były Międzynarodowe Badanie Kompetencji Osób Dorosłych PIAAC (*The Programme for the International Assessment of Adult Competencies*), w ramach których badano poziom takich kompetencji jak rozumienie tekstu (*literacy*), rozumowanie matematyczne (*numeracy*) oraz wykorzystywanie technologii informacyjno-komunikacyjnych (*problem solving in technology rich environment*). Kompetencje mierzone w PIAAC są niezbędne do funkcjonowania we współczesnym świecie oraz nabywania nowej wiedzy i nowych umiejętności. Kompetencje Polaków w dziedzinie wykorzystywania technologii informacyjno-komunikacyjnej są niższe niż w innych badanych krajach: 38% dorosłych Polaków posiada niski poziom umiejętności wykorzystywania technologii informacyjno-komunikacyjnej, a wysoki – jedynie 19%, wobec odpowiednio 27% oraz 34% w pozostałych krajach biorących udział w badaniu (Burski, Chłóń-Domińczak, Palczyńska, Rynko, Śpiewanowski, 2013, s. 5).

Mając na uwadze postępujące zmiany, które prowadzą do coraz większego znaczenia nowych technologii w życiu codziennym i zawodowym człowieka, w ramach projektu *PI Model kompleksowego systemu współpracy z przedsiębiorcami dla wsparcia wchodzenia na rynek pracy młodych więźniów w województwie lubelskim*, opracowana została *Interaktywna Platforma Współpracy podmiotów z pracodawcami i baza danych podmiotów, użytkowników i uczestników readaptacji zawodowej więźniów zawierająca oferty dla współpracy i zatrudnialności (Interaktywna Platforma Współpracy)*. Jest to innowacyjny pomysł stworzenia narzędzie informatycznego, które pozwala na efektywne tworzenie modelu współpracy między różnymi podmiotami (w tym pracodawcy) wspierającymi proces readaptacji społecznej oraz zawodowej więźniów. Ponadto daje ono możliwość osobom osadzonym w zakładach karnych oraz przebywającym w warunkach dozorowanej wolności nawiązywać kontakty z różnymi podmiotami, ze szczególnym uwzględnieniem pracodawców, w celu społeczno-zawodowej readaptacji. Proces ten odbywa się poprzez wirtualne pozyskiwanie możliwości udziału w kursach, szkoleniach, projektach oferowanych przez podmioty rynku pracy, instytucje pomocy społecznej oraz organizacje pozarządowe, jak również poszukiwanie ofert zatrudnienia.

2. Etapy konstrukcji *Interaktywnej Platformy Współpracy*

Interaktywna Platforma Współpracy opracowana została dzięki wspólnym wysiłkom środowiska naukowego Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II oraz przedstawicieli różnych podmiotów oraz instytucji zaangażowanych w proces resocjalizacji i readaptacji społecznej i zawodowej więźniów oraz innych grup osób marginalizowanych społecznie. Pierwotny kształt narzędzia został opracowany w ramach prac *grupy roboczej*, w skład której weszli przedstawiciele: przedsiębiorców, urzędów pracy, pomocy społecznej, służby więziennej, służby kuratorskiej,

organizacji pozarządowych, grup samopomocowych, naukowców. Odbyły się trzy spotkania grupy, na których omówiona została budowa Platformy oraz treści, które powinna zawierać. Ponad to odbyły się dwa zogniskowane wywiady grupowe (*focus group interview*) – FGI, na których przedstawiciele wyżej wymienionych podmiotów i instytucji dyskutowali na temat przydatności Interaktywnej Platformy, jako narzędzia informatycznego, do nawiązania i utrzymania wzajemnej współpracy na rzecz wspomagania więźniów, jak również jej wykorzystania w procesie resocjalizacji i readaptacji społecznej i zawodowej tejże grupy. Na tej podstawie została utworzona eksperymentalna wersja Platformy, która następnie była testowana w okresie roku przez różne podmioty i instytucje zaangażowane w realizację projektu *PI Model kompleksowego systemu Współpracy z przedsiębiorcami dla wsparcia wchodzenia na rynek pracy młodych więźniów w województwie lubelskim*. Jako efekt końcowy zostało stworzone informatyczne narzędzie, którego opis i budowę przedstawiono powyżej.

3. Części konstytuujące narzędzie: *Interaktywna Platforma Współpracy*

Interaktywna Platforma Współpracy (platforma.modelwspolpracy.lublin.pl) jest pierwszym w Polsce narzędziem informatycznym dedykowanym dla uczestników wspierających proces readaptacji społecznej i zawodowej więźniów, ze szczególnym uwzględnieniem przedsiębiorców, oraz samych osadzonych.

Narzędzie informatyczne składa się z dwóch części – publicznej oraz zamkniętej.

Część publiczna jest dostępna dla każdej osoby, bez konieczności tworzenia spersonalizowanego konta. Dostępne są w niej następujące kategorie:

- **O projekcie** – krótki, napisany zrozumiałym i komunikatywnym językiem opis projektu *PI Model kompleksowego systemu Współpracy z przedsiębiorcami dla wsparcia wchodzenia na rynek pracy młodych więźniów w województwie lubelskim*, którego elementem jest prezentowana Interaktywna Platforma Współpracy. W opisie zawarte są również informacje teleadresowe do realizatorów co pozwala nawiązać łatwy kontakt i uzyskać szczegółowe informacje o projekcie.

- **Artykuły** – w tym miejscu znajduje się zbiór tekstów naukowych i popularnonaukowych, autorstwa osób reprezentujących podmioty zaangażowane w proces resocjalizacji i readaptacji zawodowej więźniów. Artykuły są podzielone na dwie kategorie – dla osób wspomaganych (więźniów) i osób wspomagających – podmioty i instytucje wspierające.

- **Przydatne informacje** – jest to zakładka, w której zawiera dwie podkategorie: linki i akty prawne. W części *linki* można znaleźć aktywne adresy stron ogólnopolskich organizacji pomocowych oraz działających na terenie województwa lubelskiego. Listę linków można poszerzać o nowe przydatne adresy. Drugą podkategorię w tej zakładce tworzą *Akty prawne* – można tu znaleźć ujednolicone treści aktów prawnych (pobrane ze strony Internetowego Systemu Aktów Prawnych www.isap.sejm.gov.pl) istotnych ze względu na proces resocjalizacji i readaptacji społecznej oraz zawodowej

więźniów, jak również ze względu na rozeznanie obowiązków i uprawnień nakładanych przez państwo poszczególnym podmiotom. W tej zakładce znaleźć można m.in. takie dokumenty, jak: kodeks karny, kodeks karny wykonawczy, kodeks pracy, ustawę o pomocy państwa w spłacie niektórych kredytów mieszkaniowych, udzielaniu premii gwarancyjnych oraz refundacji bankom wypłaconych premii gwarancyjnych, ustawę o kuratorach sądowych, ustawę o pomocy społecznej, ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawę o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie.

- **Gdzie szukać pomocy?** – zakładka ta zawiera cztery podkategorie. *Gdzie szukać informacji o pracy i wsparciu na rynku pracy* – tutaj można znaleźć dane teleadresowe wszystkich urzędów pracy działających na terenie województwa lubelskiego; wykaz spółdzielni socjalnych z województwa lubelskiego jak również linki do stron, na których znajdują się aktualne oferty zatrudnienia i innej pomocy w zakresie rynku pracy – Oferty lokalne Miejskiego Urzędu Pracy w Lublinie; Aktualnie realizowane projekty i programy MUP w Lublinie; Serwis lubelskich organizacji pozarządowych; Lubelska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy. Kolejna część to – *Organizacje pomocy społecznej* – tutaj znajdują się wykazy oraz dane teleadresowe: Ośrodków Pomocy Społecznej; Centrów Integracji Społecznej; Klubów Integracji Społecznej oraz spółdzielni socjalnych działających na terenie województwa lubelskiego. *Ośrodki dla osób uzależnionych oraz poradnie leczenia uzależnień* – ta podkategoria powstała ze względu na częste występowanie problemów związanych z używaniem substancji psychoaktywnych czy uzależnieniami behawioralnymi w grupie osób osadzonych oraz znajdujących się w warunkach dozorowanej wolności. Znaleźć w niej można wykaz ośrodków i placówek zdrowotnych świadczących pomoc w tym zakresie. *Wsparcie dla osób bezdomnych na terenie województwa lubelskiego* – bezdomność jest bardzo częstym problemem, z którym borykają się osoby opuszczające zakład karny, stąd w tej podkategorii został umieszczony wykaz placówek (schronisk, noclegowni, jadłodajni, dziennych ośrodków wsparcia, domów samotnej matki, magazynów darów itp.), w których można uzyskać wsparcie.

- **Ogłoszenia** – kierując się coraz większą popularnością tzw. wirtualnych tablic ogłoszeń oraz na podstawie wniosków płynących z konsultacji społecznych z użytkownikami Platformy, powstało na niej miejsce, gdzie mogą zamieszczać aktualne informacje dotyczące m.in. planowanych wydarzeń, osiągniętych sukcesów, realizowanych projektów itp.

Część zamknięta Interaktywnej Platformy Współpracy jest dostępna jedynie dla osób, które utworzyły na Platformie swoje spersonalizowane konto. Część ta jest widoczna po zalogowaniu się, a dostęp do poszczególnych możliwości, które oferuje zależy od statusu, jaki się ma na Platformie – więzień, albo instytucja. Jeżeli na Interaktywnej Platformie Współpracy ma się status osoby/instytucji wspierającej otrzymuje się dostęp do następujących kategorii:

- **Panel zarządzania instytucją** – który umożliwia podanie podstawowych informacji o instytucji oraz tworzenie i administrowanie ofertami pracy, szkoleń, staży, udziału w projektach itp.

- **Życiorys** – ta kategoria umożliwia przeglądania CV składanych w odpowiedzi na zamieszczoną przez podmiot ofertę. Istnieje również możliwość wyszukiwania życiorysów dodanych przez więźniów i osoby przebywające w warunkach dozоровanej wolności według określonych parametrów np. płeć, typ oferty, zarobki i zapisania tych ustawień wyszukiwania. Można również przeszukać bazę umieszczonych na Platformie życiorysów według kategorii (branży), w której więzień poszukuje zatrudnienia.

- **Moje statystyki** – umożliwiają śledzenie aktywności danego podmiotu na Interaktywnej Platformie.

- **Menu Użytkownika** – zawiera szereg podkategorii: *utwórz ogłoszenie* – wprowadzanie ogłoszeń, które będą widoczne w części jawnej Platformy; *materiały do pobrania* – mieszczą się tutaj wypracowane w ramach realizacji projektu metody do diagnozy potrzeb różnych podmiotów wspierających proces readaptacji społecznej i zawodowej więźniów. *Forum*, które pozwala na swobodną wymianę komunikacji pomiędzy użytkownikami Platformy.

Jeżeli na Interaktywnej Platformie ma się status więźnia otrzymuje się dostęp do następujących kategorii:

- **Twój profil** – miejsce, w którym można podać wybrane informacje na swój temat.
- **Oferty pracy** – tu można umieścić swój życiorys i list motywacyjny, oraz mieć do nich wgląd i możliwość modyfikowania. Ponadto, w tym miejscu można przeglądać zamieszczone na Platformie oferty pracy, szkoleń, staży itp., śledzić nowe oferty, mieć podgląd tych, do których się aplikuje, wyszukiwać oferty według różnych kategorii z możliwością zapisu ustawień wyszukiwania. W kategorii tej jest również możliwość śledzenia statystyk związanych z aktywnością na Interaktywnej Platformie.

- **Forum** – czyli miejsce do komunikowania się z innymi użytkownikami Platformy (Augustynowicz, 2013, s. 6–12).

Interaktywna Platforma Współpracy skonstruowana jest w taki sposób, aby bieżące administrowanie angażowało jak najmniej zasobów, zarówno w wymiarze osobowym, jak i ekonomicznym. Możliwa jest jej modyfikacja i rozbudowa zgodnie z aktualnym zapotrzebowaniem podmiotów czy też osób ją użytkujących. Platforma jest współczesnym narzędziem informatycznym, które docelowo ma ułatwić współpracę, wymianę informacji oraz komunikację pomiędzy różnymi podmiotami zaangażowanymi w proces resocjalizacji i readaptacji społecznej i zawodowej różnych grup osób marginalizowanych i wykluczonych społecznie. Daje ona również możliwość komunikowania się i efektywniejszego przepływu informacji pomiędzy osobami wspierającymi a ich podopiecznymi, klientami, beneficjentami (Augustynowicz, 2013, s. 15–17). Platforma jako nowoczesne narzędzie informatyczne umożliwia rozwój spo-

łączeństwa informacyjnego. Wymaga to jednak od osób korzystających z Platformy posiadania określonego poziomu umiejętności wykorzystywania technologii informacyjno-komunikacyjnych. Poziom tych umiejętności można wstępnie oszacować wypełniając poniższą krótką ankietę przesiewową. Ankieta ta została opracowana na podstawie przeglądu i analizy ogólnodostępnych metod do badania umiejętności komputerowych. Pytania zawarte w ankiecie dotyczą ogólnych kompetencji multimedialnych potrzebnych do obsługi komputera, podstawowych umiejętności do obsługi programów biurowych oraz kompetencji niezbędnych do korzystania z Platformy, w roli Użytkownika co zapewnia swobodne poruszanie się po jej modułach oraz przeglądanie treści na niej zamieszczonych.

4. Ankieta do screeningu umiejętności wykorzystania technologii informacyjno-komunikacyjnych

Instrukcja: proszę o uważne przeczytanie każdego z poniższych pytań i w każdym z nich zaznaczyć jedną właściwą odpowiedź.

1. Przeglądarka internetowa to:
 - a. Program pocztowy,
 - b. Program umożliwiający przeglądanie stron www,
 - c. Program graficzny.
2. Aby mieć wgląd do treści znajdujących się na Interaktywnej Platformie Współpracy należy:
 - a. Używać komputera lub innego urządzenie multimedialnego z dostępem do sieci Internet,
 - b. W przeglądarce internetowej wpisać adres <http://platforma.modelwspolpracy.lublin.pl/>,
 - c. Obydwie odpowiedzi są poprawne.
3. Login to:
 - a. Indywidualny identyfikator, przy pomocy którego możesz mieć dostęp do wszystkich funkcji Interaktywnej Platformie Współpracy,
 - b. Urządzenie służące do transferu danych,
 - c. Sposób do archiwizowania danych na urządzeniu multimedialnym.
4. Aby mieć dostęp do informacji zawartych w części zamkniętej Interaktywnej Platformy Współpracy należy:
 - a. Mieć status administratora Interaktywnej Platformy Współpracy,
 - b. Utworzyć spersonalizowane konto, korzystając z opcji w menu bocznym „Załącz swoje konto!”, wypełnić wymagane pola i zatwierdzić je przyciskiem „Zarejestruj”,
 - c. W przeglądarce internetowej wpisać adres <http://platforma.modelwspolpracy.lublin.pl/> a następnie wpisać w polach „Użytkownik” oraz „Hasło” nazwę i hasło, używane do logowania się w swojej poczcie elektronicznej.

5. Aby „polubić” profil Model Kompleksowego Systemu Współpracy w portalu społecznościowym Facebook należy:
 - a. Mieć profil w portalu społecznościowym Facebook, a następnie na stronie <http://platforma.modelwspolpracy.lublin.pl/> rozwinąć pasek „Facebook” i kliknąć przycisk „Like”,
 - b. Na swoim profilu w portalu społecznościowym Facebook odnaleźć w wyszukiwarce profil Model Kompleksowego Systemu Współpracy i kliknąć przycisk „Lubię to”,
 - c. Obydwie odpowiedzi są poprawne.
6. Popularny edytor tekstu to:
 - a. Excel,
 - b. Word,
 - c. Power Point.
7. Do kasowania błędnie napisanych znaków służą klawisze:
 - a. Home i End,
 - b. Shift i Delete,
 - c. Backspace i Delete.
8. W celu skopiowania treści artykułu znajdującego się na Interaktywnej Platformie Współpracy należy:
 - a. Zaznaczyć tekst artykułu przeciągając myszką z wciśniętym lewym klawiszem od pierwszego do ostatniego znaku tekstu, a następnie wcisnąć Ctrl + v,
 - b. Kliknąć na dowolne słowo w treści artykułu i kliknąć Ctrl + c,
 - c. Zaznaczyć tekst artykułu przeciągając myszką z wciśniętym lewym klawiszem od pierwszego do ostatniego znaku tekstu, a następnie wcisnąć Ctrl + c.
9. Aby umieścić ogłoszenie w części publicznej Interaktywnej Platformy Współpracy trzeba:
 - a. Po zalogowaniu na swoje konto na Interaktywnej Platformie Współpracy w Menu użytkownika wybrać opcję „Utwórz ogłoszenie”, a następnie wprowadzić treść ogłoszenia w polu „Redaktor”,
 - b. Stworzyć treść ogłoszenia w edytorze tekstu, zalogować się na swoje konto w Interaktywnej Platformie Współpracy, w Menu użytkownika wybrać opcję „Utwórz ogłoszenie” a następnie skopiować treść ogłoszenia z edytora tekstu do pola „Redaktor”,
 - c. Obydwie opcje są poprawne.
10. Aby umieścić na Interaktywnej Platformie Współpracy nową ofertę pracy należy:
 - a. Po zalogowaniu się na swoje konto na Interaktywnej Platformie Współpracy wybrać w Menu użytkownika opcję „Oferty pracy”, następnie kliknąć w „Nowa oferta”, uzupełnić wszystkie wymagane pola i zatwierdzić klikając przycisk „Zapisz ofertę”,

- b. Trzeba mieć status administratora Interaktywnej Platformy Współpracy aby móc umieszczać na niej oferty pracy,
 - c. Stworzyć treść oferty pracy w edytorze tekstu, zalogować się na swoje konto w Interaktywnej Platformie Współpracy, w Menu użytkownika wybrać opcję „Utwórz ogłoszenie” a następnie skopiować treść ogłoszenia z edytora tekstu w polu „Redaktor”.
11. Aby przejrzeć dokumenty aplikacyjne, które wpłynęły w odpowiedzi na zamieszczoną ofertę pracy należy:
- a. Po zalogowaniu się na swoje konto na Interaktywnej Platformie Współpracy wybrać w Menu użytkownika opcję „Oferty pracy”, następnie kliknąć w „Moje oferty”,
 - b. Po zalogowaniu się na swoje konto na Interaktywnej Platformie Współpracy wybrać w Menu użytkownika opcję „Oferty pracy”, następnie kliknąć w „CV złożone”,
 - c. Po zalogowaniu się na swoje konto na Interaktywnej Platformie Współpracy wybrać w Menu użytkownika opcję „Oferty pracy”, następnie kliknąć w „Szukaj życiorysów”.
12. Forum internetowe to:
- a. Strona internetowa, której treści może modyfikować jedynie uprawniony do tego administrator,
 - b. Popularna forma grupy dyskusyjnej, w której każdy jej uczestnik może wpisywać treści,
 - c. Komunikator internetowy, oparty na technologii peer-to-peer.
13. Subskrypcja na forum to:
- a. Powiadomienie o nadejściu nowej wiadomości w wątku,
 - b. Utworzenie nowego zgłoszenia w odpowiedzi na umieszczoną ofertę pracy,
 - c. Komunikat o zawirusowaniu urządzenia multimedialnego.

Sposób prowadzenia badania przy użyciu ankiety przesiewowej do oszacowania poziomu umiejętności wykorzystania technologii informacyjno-komunikacyjnych, klucz oraz opis interpretacji uzyskanych wyników znajdują się w następnym podrozdziale.

5. Sposób obliczania i jakościowa interpretacja wyników

Badania z użyciem wyżej wymienionej ankiety screeningowej można prowadzić zarówno indywidualnie jak i grupowo. W sytuacji badań indywidualnych należy pamiętać o przestrzeganiu podstawowych zasad, między innymi nawiązania kontaktu z badaną osobą, przedstawienia jej celu badania oraz instrukcji wypełnienia ankiety. Badanie trwa około 5–10 minut. W każdym pytaniu osoba badana powinna zaznaczyć jedną właściwą odpowiedź. Po zakończeniu badania należy sprawdzić poprawność wypełnienia metody. Wynik obliczamy zgodnie z kluczem zawartym w tabeli 2. Za każdą poprawną odpowiedź osoba otrzymuje jeden punkt, a za błędną zero punktów.

Tabela 2

Klucz do ankiety do screeningu umiejętności wykorzystania technologii informacyjno-komunikacyjnych

| Pytanie | Poprawna odpowiedź | Ilość przyznanych punktów |
|---------|--------------------|---------------------------|
| 1 | B | 1 |
| 2 | C | 1 |
| 3 | A | 1 |
| 4 | C | 1 |
| 5 | B | 1 |
| 6 | C | 1 |
| 7 | C | 1 |
| 8 | C | 1 |
| 9 | A | 1 |
| 10 | B | 1 |
| 11 | B | 1 |
| 12 | A | 1 |

Tabela 3

| Poziom umiejętności | Liczba punktów uzyskanych w pytaniach 4–12 | Opis |
|---------------------|--|--|
| I | 0–3 | Osoba wykazuje niski poziom umiejętności wykorzystania technologii informacyjno-komunikacyjnych, co w znacznej mierze ogranicza jej efektywne użytkowanie tych technologii w życiu codziennym i zawodowym. Należy wesprzeć umiejętności osoby poprzez szkolenia z zakresu podstawowych umiejętności obsługi komputera i korzystania z Internetu. |
| II | 4–6 | Osoba posiada podstawowe umiejętności niezbędne do korzystania z informacyjno-komunikacyjnych technologii, które może wykorzystywać w ograniczonym zakresie w życiu prywatnym i zawodowym. Dla podniesienia jej kompetencji zaleca się dodatkowe szkolenia z obsługi komputera, podstawowych programów komputerowych oraz wykorzystywania zasobów internetowych. |
| III | 7–9 | Osoba posiada umiejętności, które pozwalają jej w efektywny sposób wykorzystywać technologie informacyjno-komunikacyjne w życiu prywatnym i zawodowym. Dalsze szkolenia przyczynią się do dalszego wzrostu kompetencji. |

Na początek analizujemy poprawność udzielonych odpowiedzi na trzy pierwsze pytania w ankiecie, które stanowią rodzaj pytań „zaporowych”. Te pytania dotyczą bazowych umiejętności, bez których nie jest możliwe efektywne wykorzystywanie technologii informacyjno-komunikacyjnych, w tym Interaktywnej Platformy Współ-

pracy. Udzielenie poprawnej odpowiedzi na trzy pierwsze pytania jest warunkiem punktowania kolejnych odpowiedzi osoby badanej. Po przypisaniu wartości punktowej do każdej udzielonej odpowiedzi na pytania 4–12 zliczamy sumę wszystkich uzyskanych punktów i zapisujemy ją pod ostatnim pytaniem. Można uzyskać wynik od 0 do 9 punktów. Następnie dokonujemy jakościowej analizy uzyskanego wyniku zgodnie z tabelą 3.

6. Możliwości wykorzystania z Interaktywnej Platformy Współpracy

Korzystanie z Interaktywnej Platformy Współpracy może przynieść szereg wymiernych korzyści dla podmiotów wspierających proces readaptacji społecznej i zawodowej osób społecznie wykluczonych, w tym więźniów. Wśród nich można wymienić następujące:

- Komunikowanie się różnych podmiotów współpracujących na rzecz osób wykluczonych społecznie, w tym więźniów, bez konieczności dodatkowych spotkań. Możliwość taką daje komponent forum znajdujący się w części zamkniętej Platformy, dostępnej jedynie dla osób posiadających spersonalizowane konta. Forum stwarza okazję dla zawiązania współpracy i integracji środowisk poprzez umożliwienie wymiany opinii na różnorodne tematy, nie tylko o charakterze zawodowym. Z psychologicznego punktu widzenia podłożem efektywnej współpracy jest między innymi zaufanie, które tworzy się na fundamencie wzajemnego poznawania się w toku komunikacji. Ponadto Platforma daje możliwość stworzenia dodatkowych zabezpieczeń dla wskazanych wątków forum, co umożliwi bezpieczną komunikację na tematy zawodowe, które ze względu na ich charakter powinny zostać niejawne i dostępne tylko dla wybranych użytkowników.

- Planowanie, monitorowanie i ewaluowanie oddziaływań wobec konkretnego podopiecznego. Jak wynika z doświadczeń, działania podmiotów wspierających pozytywną readaptację społeczną oraz zawodową więźniów w wielu obszarach się pokrywają, ze względu na mały przepływ informacji pomiędzy poszczególnymi instytucjami i ich członkami. Korzystanie z Interaktywnej Platformy Współpracy przez różne podmioty w procesie readaptacji konkretnej osoby może wyeliminować powielanie działań. Bezpośrednia komunikacja na forum pomiędzy różnymi podmiotami odnośnie tej samej osoby wspieranej ułatwia planowanie procesu jej readaptacji, wymianę zadań, monitorowanie i bieżące ewaluowanie postępów, jak również wprowadzanie na bieżąco do procesu readaptacji koniecznych zmian. Możliwa jest inicjacja nowych działań w oparciu o aktualne potrzeby jednostki i zmieniające się możliwości poszczególnych podmiotów wspierających. Jednocześnie znajdujące się w zakładce *przydatne informacje* linki oraz akty prawne pozwalają zapoznać się z działaniami ustawowo realizowanymi przez poszczególne podmioty.

- Korzystanie z innowacyjnych metod wypracowanych w ramach projektu. Na Platformie zostały zamieszczone wypracowane w ramach projektu metody do dia-

gnozy potrzeb różnych podmiotów wspierających proces readaptacji społecznej i zawodowej więźniów: *Kwestionariusz Potrzeb, Zapotrzebowanie na szkolenia* oraz *Ankieta komunikacyjna*; metoda do diagnozy potencjału psychospołecznego więźnia *Kwestionariusz Potencjału Psychospołecznego*. Poza możliwością pobrania samych kwestionariuszy, na Platformie zostały również umieszczone podręczniki z instrukcją użytkowania tych metod. Daje to możliwość szerokiemu gronu podmiotów korzystać z metod, których głównym celem jest uskutecznienie procesu readaptacji społecznej i zawodowej więźniów.

- Inicjowanie nowych form współpracy poprzez nawiązywanie kontaktu nowych użytkowników Platformy z już aktywnymi. Pracy z osobą wykluczona społecznie powinna w dużej mierze opierać się na współpracy międzyinstytucjonalnej. Należy korzystać z zaplecza innych instytucji w miarę rozpoznawania potrzeb i deficytów podopiecznego i jego środowiska naturalnego. Im większy udział różnych podmiotów w funkcjonowanie Platformy, tym więcej możliwości nawiązania niezbędnych kontaktów w celu maksymalnego dopasowania oddziaływań do aktualnych potrzeb osoby wspieranej. Ponadto, możliwość umieszczania ogłoszeń o planowanych inicjatywach (szkolenia, seminaria, konferencje, realizowane projekty) w zakładce ogłoszenia stwarza sposobność do inicjowania nowych form współpracy międzyinstytucjonalnej i zacieśnianie już istniejących.

- Dzielenie się doświadczeniem poprzez umieszczanie tekstów w części publicznej Platformy zawierających m.in. przykłady dobrych praktyk, osobiste i instytucjonalne doświadczenia w pracy z osobami osadzonymi i opuszczającymi zakłady karne, pozytywnie zweryfikowane sposoby pracy i inne wartościowe wskazówki. Platforma Interaktywna jest pierwszym miejscem, gdzie tak wiele podmiotów zaangażowanych w proces wspierania pozytywnej readaptacji więźniów ma możliwość swobodnej wymiany doświadczeń zarówno instytucjonalnych jak i osobistych.

- Gromadzenie wielu informacji w jednym miejscu – Platforma stwarza unikatową możliwość gromadzenia tematycznych, branżowych informacji w jednym, ogólnie dostępnym miejscu. Poprzez umieszczanie treści (*aktualności, artykuły, forum, oferty, ogłoszenia*) tworzy się kapitał informacyjny dotyczący ogólnie pojętych działań resocjalizacyjnych i readaptacyjnych. Budować ten kapitał, a jednocześnie korzystać z niego mogą wszystkie podmioty zaangażowane w proces resocjalizacji i readaptacji oraz osoby skazane.

- Włączenie pracodawców w proces readaptacji społecznej i zawodowej więźniów. Platforma poprzez możliwość korzystania z niej w dowolnym miejscu i czasie jest innowacyjnym rozwiązaniem umożliwiającym pracodawcom włączenie się w proces readaptacji zawodowej osób wykluczonych, w tym więźniów. Poprzez aktywność na Platformie (*aktualności, forum, artykuły, oferty*) pracodawcy mogą udzielać praktycznych wskazówek odnośnie przebiegu procesu readaptacji poszczególnych jednostek, ale również zwracać uwagę na istotne, z punktu widzenia readaptacji zawodowej,

aspekty zmian zachodzących na dynamicznie rozwijającym się rynku pracy. Ponad to Platforma stwarza możliwość nawiązania współpracy pomiędzy pracodawcami a zakładami karnymi, której efektem jest zwiększenie zatrudnienia osadzonych i ich resocjalizacja poprzez pracę. Pracodawcy dzięki Platformie mają możliwość poszukiwania i znalezienia pracownika o odpowiednich dla nich kwalifikacjach.

- Komunikowania się osób wspierających i wspieranych. Interaktywna Platforma pozwala nie tylko na zacieśnienie współpracy pomiędzy poszczególnymi osobami i instytucjami wspierającymi proces readaptacji społecznej i zawodowej więźniów, ale również na przepływ informacji pomiędzy osobami udzielającymi i otrzymującymi wsparcie. Wykorzystując to narzędzie informatyczne można usprawnić i przyspieszyć przepływ komunikacji pomiędzy podmiotami wspierającymi i wspieranymi. Ma to przełożenie na budowanie pozytywnej relacji, umożliwiła podjęcie szybkich działań zaradczych w określonych sytuacjach, pozwala na bezpieczną wymianę poglądów i opinii, bez konieczności osobistego kontaktu.

Postępujące zmiany we współczesnym świecie i kolejne rewolucje technologiczne wymuszają na ludziach szybkie tempo zmian, ciągły proces zdobywania nowej wiedzy, poszerzania umiejętności, nabywania nowych kompetencji. Zmiany te dotyczą człowieka w każdej ze sfer jego funkcjonowania – rodzinnej, społecznej, zawodowej. Niosą ze sobą ogromne możliwości dotyczące nowych sposobów komunikowania się, wymiany wiedzy, zdobywania informacji, dzielenia się doświadczeniem. Ważne jest aby, traktować je jako rodzaj wyzwania, które pomimo początkowego wysiłku w efekcie przynieść może ogromne korzyści.

Bibliografia

Augustynowicz, P. (2013). *Interaktywna Platforma Współpracy podmiotów z pracodawcami i baza danych podmiotów, użytkowników i uczestników readaptacji zawodowej więźniów zawierająca oferty dla współpracy i zatrudnialności*. Podręcznik dla użytkowników. Lublin: Fundacja Rozwoju KUL.

Bębas, S., Plis, J., Bednarek, J. (2012). Wprowadzenie. W: S. Bębas, J. Plis, J. Bednarek (red.), *Komunikacja w cyberświecie* (s. 11–17). Radom: Wyższa Szkoła Handlowa w Radomiu.

Burski, J., Chłoń-Domińczak, A., Palczyńska, M., Rynko, M., Śpiewanowski P. (2013). *Umiejętności Polaków – wyniki Międzynarodowego Badania Kompetencji Osób Dorosłych (PIAAC)*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

Cellary, W. (2002). Wstęp. W: *Polska w drodze do globalnego społeczeństwa informacyjnego. Raport o rozwoju społecznym*. Warszawa: UNDP.

Chłopek, P. S. (2011). Narzędzia i sposoby komunikacji wykorzystywane w pracy na odległość przez menedżerów zespołów wirtualnych. *Prace Naukowe WWSZiP*, 16(2), 107–115.

Doktorowicz, K. (2011). Problematyka społeczeństwa informacyjnego. Teoria, doświadczenie, polityka. W: W. Świerczyńska-Głownia, A. Wąsiński (red.), *Komunikacja we współczesnym społeczeństwie. Edukacja – strategie – wyzwania* (s. 22–37). Bielsko-Biała: Wyższa Szkoła Administracji.

Goban-Klas, T. (2000). Mitologie Internetu. W: J. Morbitzer (red.), *Techniki komputerowe w przekazie edukacyjnym* (s. 71–76). Kraków: Wyd. Nauk. Akademii Pedagogicznej.

Goban-Klas, T. (2007). Media i mediaznawstwo. W: E. Chudziński (red.), *Słownik wiedzy o mediach* (s. 17–18). Bielsko-Biała–Warszawa: Wyd. Szkolne PWN, ParkEdukacja.

Goban-Klas, T., Sienkiewicz, P. (1999). *Spółeczeństwo informacyjne: Szanse, zagrożenia, wyzwania*. Kraków: Wyd. Fundacji Postępu Telekomunikacji.

Grajewski, P. (2007). *Organizacja procesowa, projektowanie i struktura*. Warszawa: PWE.

Juszczyk, S. (1998). *Komunikacja człowieka z mediami*. Katowice: „Śląsk”.

Juszczyk, S. (2011). Rola komunikacji pośredniej w interakcjach społecznych młodzieży. W: M. Wawrzak-Chodaczek, I. Jagoszewska (red.), *Komunikacja wobec wyzwań współczesności* (s. 30–52). Toruń: Wyd. Adam Marszałek.

Kargulowa, A. (2012). Poradnictwo ery komunikacji satelitarnej. *Studia Poradnicze*, 19–34. Pobrane z: http://www.studiaporadnicze.dsw.edu.pl/fileadmin/user_upload/wydawnictwo/Studia_Poradnicze/1_Poradnictwo_ery_komunikacji_satelitarnej.pdf (data pobrania 01.12.2014).

Karvalics, L. Z. (2007). *Information society – what is it exactly? (The meaning, history and conceptual framework of an expression)*. Budapest: Network for Teaching Information Society.

Kluszczyński, R. (2001). *Spółeczeństwo informacyjne. Cyberkultura. Sztuka multimediów*. Kraków: Rabid.

Maj, B. (2011). Media elektroniczne jako środowisko komunikacyjne współczesnego człowieka. W: M. Wawrzak-Chodaczek, I. Jagoszewska (red.), *Komunikacja wobec wyzwań współczesności* (s. 118–137). Toruń: Wyd. Adam Marszałek.

Morreale, S. P., Spitzberg, B. H., Barge, J. K. (2007). *Komunikacja między ludźmi. Motywacja, wiedza i umiejętności*. Warszawa: PWN.

Murray, P. J. (1997). Forms or types of CMC Computer. *Mediated Communication Magazine*, 4(1), Pobrane z: <http://www.december.com/cmc/mag/1997/jan/murforms.html> (data pobrania 10.07.2008).

Okońska-Walkowicz, A., Plebańska, M., Szaleniec, H. (2009). *O kompetencjach kluczowych, e-learningu i metodzie projektów*. Warszawa: Wyd. Szkolne i Pedagogiczne.

Smoląg, K. (2012). Personalization of employee’s knowledge in virtual labour space. *Polish journal of management studies*, 6, 174–183.

Sołtysiak, M., Łopacińska-Kupidura, L. (2006). Europejski program kształcenia online i zatwierdzania kompetencji w dziedzinie informatyki i multimediów. *Edukacja ustawiczna dorosłych*, 1, 64–68.

Stefaniuk, T. (2010). Specyfika zespołów wirtualnych. *Zeszyty Naukowe Akademii Podlaskiej w Siedlcach. Seria Administracja i Zarządzanie*, 84, 153–165.

Sułkowski, B. (2011). „Społeczne ramy kultury” czterdzieści lat później pięć modeli komunikacji kulturowej. *Kultura i społeczeństwo*, 55(2–3), 5–35.

Szymanek, V. (red.). (2014). *Spółeczeństwo informacyjne w liczbach 2014*. Warszawa: Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji.

Walther, J. B. (1992). Interpersonal effects in computer-mediated interaction: A relational perspective. *Communication Research*, 19, 52–90.

Walther, J. B. (1996). Computer mediated communication: Impersonal, interpersonal, and hyperpersonal interaction. *Communication Research*, 23, 3–43.

Wasiela-Jaroszewicz, J., Pietras, A. (2008). Proces komunikowania się w badanych organizacjach sieciowych. W: S. Lachniewicz (red.), *Komunikacja wewnętrzna w organizacjach sieciowych* (s. 178–195). Łódź: Monografie Politechniki Łódzkiej.

Wassilew, A. Z. (2009). Technologie informacyjno-komunikacyjne a sieciowość we współczesnym społeczeństwie. *Gospodarka narodowa*, 11–12, 67–95.

Wawrzak-Chodaczek, M., Jagoszewska, I. (2011). Wstęp. W: M. Wawrzak-Chodaczek, I. Jagoszewska (red.), *Komunikacja wobec wyzwań współczesności* (s. 9–11). Toruń: Wyd. Adam Marszałek.

World Summit on the Information Society (2003). *Declaration of Principles*. Geneva 2003–Tunis 2005.

Zając, J. M., Krejtz, K. (2007). Internet jako przedmiot i obszar badań psychologii społecznej. *Psychologia społeczna*, t. 2, 3–4(5), 191–200.

Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie. *Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej*, (2006/962/WE).

Zalety i wady pracy zespołowej. Akademia PARP. Pobrano z: <https://www.akademiaparp.gov.pl/pigulka-wiedzy/340/zalety-i-wady-pracy-zespołowej> (data pobrania 02.12.2014).

Zawojski, P. (2002). Monitory między nami. O byciu razem i osobno w cyberprzestrzeni. W: A. Gwóźdź, P. Zawojski (red.), *Wiek ekranów: przestrzeń kultury widzenia* (s. 423–431). Kraków: Rabid.

Żebrowska, E. (2012). Tekst w komunikacji zapośredniczonej komputerowo. *Lingwistyka stosowana*, 5, 145–154.

Żelazny, R. (2013). *Raport Obserwatorium ICT Społeczeństwo informacyjne*. Pobrane z: <http://ris.slaskie.pl/files/zalaczniki/2013/11/07/1383816291/1383816369.pdf> (data pobrania 01.12.2014).

ROZDZIAŁ VIII

METODA PRZESIEWOWA DO OCENY POZIOMU WIEDZY NA TEMAT INSTYTUCJONALNEGO KAPITAŁU WSPIERAJĄCEGO READAPTACJĘ WIĘŹNIÓW

Pomoc w pozytywnej readaptacji zawodowej i społecznej osób odbywających karę pozbawienia wolności to temat bardzo ważny i skłaniający do dyskusji społecznej. Każda z instytucji świadczących pomoc na rzecz osób wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem społecznym, a do takiej właśnie grupy możemy zaliczyć więźniów, wykonuje zadania mające na celu ich wsparcie w procesie odnoszenia sukcesu w obszarze społecznym i zawodowym. System pomocy więźniom obejmuje nie tylko Służbę Więzienną oraz kuratorów, tworzą go również instytucje pomocy społecznej, Publiczne Służby Zatrudnienia oraz organizacje pozarządowe.

Podmioty podległe Ministrowi Sprawiedliwości, czyli Służba Więzienna oraz kuratorzy sądowi, posiadają określony przepisami wykonawczymi szczegółowy tryb i zasady udzielania pomocy oraz określone źródło jej finansowania. Inne podmioty natomiast, działają na podstawie swoich przepisów, w ramach własnych budżetów i według zasad stosowanych generalnie do ogółu obywateli, z nieznacznymi wyjątkami. Tym wyjątkiem są instytucje pomocy społecznej, które posiadają stosowne zapisy w Ustawie o pomocy społecznej oraz organizacje pozarządowe otrzymujące dotacje z Ministerstwa Sprawiedliwości.

W niniejszym rozdziale zaprezentowane zostaną kompetencje poszczególnych instytucji tworzących system wspierający więźnia, które wynikają z zapisów prawnych. Przedstawione zostaną możliwości sprawdzenia stopnia znajomości zadań pełnionych przez wspomniane podmioty oraz wskazane sposoby podniesienia lub uzupełnienia własnej wiedzy w tym zakresie.

1. Podstawy teoretyczne podstawy metody

Prowadząc rozważania na temat zadań realizowanych przez instytucje wspierające więźniów, należy przyjąć określony porządek. Pierwszym organem świadczącym wsparcie jest oczywiście Służba Więzienna, prowadząca oddziaływania penitencjarne.

Polski system penitencjarny tworzą przepisy określające tryb i sposób wykonania kary pozbawienia wolności i tymczasowego aresztowania oraz środków karnych skutkujących pozbawieniem wolności. Fundamentalnym przepisem określającym prawo penitencjarne, jest ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny wykonawczy (Dz. U. z 1997 r. z późn. zm.). Artykuł 41, paragraf 1 Kodeksu karnego wykonawczego (Dz. U. z 1997 r. z późn. zm.) stanowi, że właściwe organy administracji rządowej, samorządu

terytorialnego i kuratorzy sądowi powinni udzielać skazanym i ich rodzinom niezbędnej pomocy w formie: materialnej, medycznej, znalezieniu pracy i zakwaterowania, a także porad prawnych. Natomiast paragraf 2 Kodeksu (Dz. U. z 1997 r. z późn. zm.) dopuszcza do świadczenia pomocy także organizacje sektora pozarządowego, kościoły i związki wyznaniowe oraz osoby godne zaufania.

Przepisy zawarte w kodeksie (Dz. U. z 1997 r. z późn. zm., art. 67, art. 166.), wskazują również na cel i charakter pomocy oraz podmiot oddziaływań penitencjarnych.

Celem i funkcją pomocy świadczonej przez Służbę Więzienną jest ułatwienie skazanym i ich rodzinom społecznej readaptacji, a w szczególności przeciwdziałanie powrotowi do przestępstwa (art. 67.), co jest zobrazowane przez rysunek 1. Nato-

I EDUKACYJNA – uczenie skazanych

- identyfikowania osobistych problemów
- ustalania priorytetów
- szukania rozwiązań
- podnoszenia kompetencji społecznych (terapia uzależnień, działalność edukacyjno-korekcyjna i psychokorekcyjna)

II AKTYWIZACYJNA

- aktywizowanie skazanych do samopomocy poprzez wzmacnianie ich zasobów
- rozwijanie zainteresowań
- ukazywanie perspektyw

III PRAKTYCZNA – wyposażanie w praktyczne umiejętności poprzez:

- ułatwanie kontaktów z instytucjami środowiska otwartego
- kształcenie umiejętności korzystania z kompetencji instytucji
- umożliwianie treningu w wypełnianiu ról społecznych, np. pracownika, rodzica, partnera
- umożliwienie zdobycia wykształcenia i kwalifikacji zawodowych

IV OPIEKUŃCZA I RATOWNICZA

- rzecznictwo praw skazanych przez urzędami wobec skazanych nieporadnych życiowo
- pomoc materialna i organizacyjna w chwili zwolnienia
- opieka medyczna

Rysunek 1. Funkcje oddziaływań resocjalizacyjnych Służby Więziennej wobec skazanych.

Źródło: Dybalska, I. (2012). *Trudności w przystosowaniu do życia po zwolnieniu z zakładu karnego – między diagnozą a działaniem*. Warszawa: Wydanie w ramach projektu „Koordynacja na rzecz aktywnej integracji”.

miast grupą docelową, czyli podmiotem oddziaływań są skazani i ich rodziny, osoby zwalniane z zakładów karnych i aresztów śledczych (art. 166.).

W krajowym systemie penitencjarnym funkcjonują różne typy organizacyjne jednostek, zróżnicowane również pod względem stopnia zabezpieczenia. Niezależnie od rodzaju i typu zakładu karnego skazani mogą odbywać wyrok w trzech systemach różniących się sposobem wykonania kary. W celu zindywidualizowania oddziaływań wychowawczych skazani odbywają karę w systemie zwykłym, programowanego oddziaływania lub terapeutycznym, podzieleni na grupy klasyfikacyjne, w zależności od uprzedniej karalności i stopnia demoralizacji (Głowik, 2011).

W systemie programowanego oddziaływania (Dz. U. z 1997 r. z późn. zm., art. 95), odbywają karę skazani młodociani oraz dorośli, którzy wyrazili na to zgodę i współdziałają w opracowaniu i realizacji takiego programu. W systemie terapeutycznym (Dz. U. z 1997 r. z późn. zm., art. 96) odbywają karę skazani z niepsychotycznymi zaburzeniami psychicznymi, w tym skazani za przestępstwo określone w art. 197–203 kodeksu karnego, popełnione w związku z zaburzeniami preferencji seksualnych, upośledzeni umysłowo, uzależnieni od alkoholu albo innych środków odurzających lub psychotropowych oraz skazani niepełnosprawni psychicznie – wymagający oddziaływania specjalistycznego, zwłaszcza opieki psychologicznej lub rehabilitacyjnej. Najbardziej pożądanym dla przygotowania do readaptacji społecznej jest system programowany i terapeutyczny, ponieważ proces resocjalizacji, w ramach indywidualnego programu oddziaływania nakierowany jest na przeciwdziałanie czynnikom kryminogennym i podnoszenie kompetencji społecznych skazanych (Głowik, 2011).

Jednostki typu otwartego i półotwartego mają duże możliwości współpracy ze środowiskiem, np. nieodpłatnego wykonywania przez skazanych pewnych usług na rzecz instytucji samorządowych (Dz. U. z 1997 r. z późn. zm., art. 123a). Procedury związane z przyjmowaniem osób z zewnątrz i wychodzeniem więźniów poza teren zakładu są bardzo uproszczone. Osadzeni także nie stanowią zagrożenia w kontakcie z przedstawicielami tych instytucji, albo są w końcowej fazie odbywania wyroku, nawet za ciężkie przestępstwa, albo korzystają z większych swobód, ponieważ nie wykazują dużego stopnia demoralizacji (Machel, 2003). Wiedza o typach jednostek i systemach stanowi ułatwienie dla instytucji zewnętrznych i pomagających.

Rozpoczynając odbywanie wyroku skazujący, skazany jest informowany przez wychowawcę o zasadach kierowania do poszczególnych systemów wykonywania kary oraz wynikających z tego obowiązkach i uprawnieniach, co regulują zapisy Kodeksu karnego wykonawczego (Dz. U. z 1997 r. z późn. zm., art. 95). Podstawowymi środkami oddziaływania w trakcie wykonywania kary pozbawienia wolności są (Kkw, Dz. U. z 1997 r. z późn. zm., art. 67): nauka, praca, zajęcia kulturalne i oświatowe oraz sportowe, widzenia i korespondencja z osobami bliskimi, dostęp do prasy telewizyjnej i radia, bezpośrednie kontakty z przedstawicielami instytucji państwowych, organizacji społecznych, kościołów i związków wyznaniowych, a także z osobami cieszącymi się społecznym zaufaniem.

Po przeprowadzeniu diagnozy skazanego oraz prognozy potrzeb ukierunkowanych na osiągnięcie celu wykonywania kary pozbawienia wolności, ustalany jest indywidualny program oddziaływania, który uwzględni zadania do wykonania na czas odbywania kary oraz działania ukierunkowane na przygotowanie osoby do zwolnienia. W programie uwzględnia się szereg warunków obiektywnych, np. możliwości realizacyjnych w danej jednostce i czynników stanowiących właściwości osobiste skazanego, np. poziom zasobów podmiotowych. Wobec skazanych, którzy odbywają krótkoterminowe kary w indywidualnym programie oddziaływań uwzględnia się przede wszystkim stopień przygotowania do zwolnienia (Dybalska, 2007).

Działania jakie prowadzi Służba Więzienna, dobrze ilustruje rysunek 2, który jest pewnego rodzaju streszczeniem możliwości wsparcia osoby odbywającej karę pozbawienia wolności.

Opierając się na powyższym rysunku, można opisać działania służby więziennej według 6 kategorii: zatrudnienie, edukacja, kultura i sport, rodzina, wsparcie terapeutyczne, przygotowanie do wolności. Ze względu na tematykę publikacji, omówiony zostanie tylko obszar dotyczący zatrudnienia, jako ten, który ma najistotniejsze znaczenie w procesie readaptacji zawodowej osób skazanych.

Zatrudnienie osadzonych jest jednym z podstawowych środków oddziaływania na skazanych. W odniesieniu do znacznej części skazanych wypełnia bardziej idee ekonomii społecznej, ale także ma walory ekonomiczne (Kwieciński, Waligóra, 2007). Wychowawcza funkcja zatrudnienia polega między innymi na uzyskaniu przez skazanych: doświadczeń zawodowych, treningu w roli społecznej pracownika, nawiązywaniu relacji i współpracy ze współpracownikami spoza środowiska więziennego, podleganiu kontroli społecznej tzw. normalnych osób (niebędących przestępcami), możliwości zgromadzenia przez skazanych własnych środków pieniężnych na czas po opuszczeniu zakładu karnego, możliwości partycypowania w utrzymaniu rodziny – wywiązywania się osadzonych z zobowiązań np. alimentacyjnych, czy możliwości spłaty zobowiązań finansowych. Nie do przecenienia są również kontakty skazanych na gruncie zawodowym, co przyczynia się do dalszego zatrudnienia już po zakończeniu wyroku, a w praktyce daje duże możliwości na samodzielność po opuszczeniu zakładu karnego i tym samym odciążenie systemu pomocy społecznej (Dybalska, 2007).

Bardzo ważnym aspektem w zatrudnianiu więźniów jest Fundusz Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywieziennych Zakładów Pracy, który utworzony został w wyniku nowelizacji ustawy z dnia 28 sierpnia 1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności (Dz. U. Nr 123, poz. 777, z późn. zm.), wchodząc w życie z dniem 8 marca 2011r., w miejsce uprzednio funkcjonującego Funduszu Rozwoju Przywieziennych Zakładów Pracy (<http://www.bip.sw.gov.pl/Strony/FunduszeAktyw.aspx>). Jest to państwowy fundusz celowy, który funkcjonuje jako wydzielony rachunek bankowy, a jego dysponentem jest Dyrektor Generalny Służby Więziennej. Przy-

Warunki zatrudnienia

- w zakładach karnych typu zamkniętego skazani pracują w obrębie jednostki
- w zakładach karnych typu półotwartego i otwartego skazani mogą być zatrudniani poza terenem jednostki

Zakres, kierunki i formy nauczania

- w ramach oświaty więziennej dostępne są wszystkie typy szkół na poziomie podstawowym, zasadniczym, średnim lub szkolenie kursowe
- kilkudziesięciu skazanych rocznie uczęszcza do szkół, także wyższych, w publicznych placówkach

Rodzaje i formy zajęć K-O i wychowania fizycznego

- skazani z jednostek typu zamkniętego korzystają z biblioteki i obiektów sportowych na terenie jednostki
- skazani z jednostek typu półotwartego i otwartego mogą korzystać z miejskich obiektów kultury i sportów na mocy stosownych porozumień

Zakres i sposób podtrzymywania kontaktów z rodziną

- widzenia, kontakty telefoniczne, korespondencja
- przepustki kilkudniowe

Potrzeby terapeutyczne

- realizowane w oddziałach terapeutycznych w jednostkach penitencjarnych
- w placówkach poza zakładem karnym, realizowane w ramach przepustek

Potrzeby związane z opuszczeniem zakładu karnego

- weryfikacja zasobów własnych skazanego
- ustalenie deficytów i sposobów ich uzupełnienia

Rysunek 2. Oddziaływania resocjalizacyjne prowadzone w zakładach karnych.

Źródło: Dybalska, I. (2012). *Trudności w przystosowaniu do życia po zwolnieniu z zakładu karnego – między diagnozą a działaniem*. Warszawa: wydanie w ramach projektu „Koordynacja na rzecz aktywnej integracji”.

chodami Funduszu są wpłaty środków pieniężnych dokonywane przez przywiezione zakłady pracy z tytułu uzyskanych przez te podmioty zwolnień określonych w art. 6 ww. ustawy o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności oraz z tytułu dokonywanych na podstawie art. 125 § 1 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny wykonawczy, wpłat przez jednostki penitencjarne Służby Więziennej w wysokości 25% wynagro-

dzeń przysługujących osobom pozbawionym wolności, skierowanym do odpłatnego zatrudnienia (Dz. U. Nr 90, poz. 557, z późn. zm.).

Środki Funduszu przeznacza się – zgodnie z zapisem art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 28 sierpnia 1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności – na finansowanie działań w zakresie resocjalizacji osób pozbawionych wolności, w szczególności na (<http://www.bip.sw.gov.pl/Strony/FunduszeAktyw.aspx>):

- tworzenie nowych miejsc pracy dla skazanych oraz ochronę istniejących,
- tworzenie w jednostkach penitencjarnych Służby Więziennej infrastruktury niezbędnej dla działań resocjalizacyjnych,
- modernizację przywieziennych zakładów pracy i ich produkcji,
- organizowanie nauki zawodu i doskonalenia zawodowego dla osób pozbawionych wolności,
- organizowanie szkolenia w zakresie aktywizacji zawodowej i umiejętności poszukiwania pracy.

Celem udzielania pomocy finansowej z Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywieziennych Zakładów Pracy jest wspieranie szeroko rozumianej readaptacji społecznej osób przebywających w placówkach resocjalizacyjnych, w szczególności poprzez finansowanie działań służących ochronie i tworzeniu miejsc pracy dla tych osób (Dz. U. z 2014 r. poz. 53).

Na podstawie delegacji ustawowej, zawartej w art. 8 ust. 4 ustawy z dnia 28 sierpnia 1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności Minister Sprawiedliwości w rozporządzeniu z dnia 23 stycznia 2012 r. w sprawie Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywieziennych Zakładów Pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 53) określił szczegółowe zasady oraz tryb finansowania działań w zakresie resocjalizacji osób pozbawionych wolności, o których mowa w art. 8 ust. 1 ustawy, a także szczegółowe zasady, tryb i terminy wypłaty ryczałtów oraz udzielania pożyczek i dotacji, jak również sposób i tryb dokumentowania wydatków na zatrudnienie osób pozbawionych wolności oraz wysokości i przeznaczenia pomocy wraz z wzorami dokumentów w tych sprawach, uwzględniając możliwości finansowe Funduszu (<http://www.bip.sw.gov.pl/Strony/FunduszeAktyw.aspx>).

Na podstawie art. 123a, paragraf 1 i 2 Kodeksu karnego wykonawczego (Dz. U. z 1997 r. z późn. zm., art. 67.), skazani mogą pracować także nieodpłatnie na rzecz samorządu terytorialnego, organów administracji publicznej, a także na cele charytatywne.

Na podstawie, z kolei, art. 56 Kodeksu karnego wykonawczego (Dz.U. Nr 90, poz. 557 z późn. zm.), wójt, burmistrz, prezydent miasta, wyznacza miejsca, w których może być wykonywana nieodpłatna, kontrolowana praca na cele społeczne. Organizatorem pracy zwykle jest sam urząd gminy czy miasta do którego zostaje skierowany skazany. Mogą nim być także gminne, powiatowe lub wojewódzkie jednostki organizacyjne oraz spółki prawa handlowego z wyłącznym udziałem Skarbu

Państwa, gminy, powiatu lub województwa. Praca, o której mowa może być wykonywana także na rzecz instytucji lub organizacji reprezentujących społeczność lokalną oraz w placówkach oświatowo-wychowawczych, młodzieżowych ośrodkach wychowawczych, młodzieżowych ośrodkach socjoterapii, placówkach służby zdrowia, jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, fundacjach, stowarzyszeniach i innych instytucjach lub organizacyjnych użyteczności publicznej, niosących pomoc charytatywną, za ich zgodą (art. 56 kkw).

W tym miejscu należy również przedstawić podstawowe założenia i możliwości wynikające z Funduszu Pomocy Pokrzywdzonym oraz Pomocy Postpenitencjarnej (art. 43 Kkw), który jest państwowym funduszem celowym i dysponuje nim Minister Sprawiedliwości. Przychodami Funduszu są środki pieniężne pochodzące z:

- nawiązek oraz świadczeń pieniężnych, które zasądza sąd
- potrąceń w wysokości 10% wynagrodzenia przysługującego za pracę osób skazanych, podczas odbywania kary
- wykonania kar dyscyplinarnych
- spadków, zapisów i darowizn
- dotacji, zbiorów i innych źródeł.

Fundusz służy udzielaniu pomocy osobom pozbawionym wolności, zwalnianym z zakładów karnych i aresztów śledczych oraz ich rodzinom. W wyjątkowych wypadkach ze środków tych można udzielić pomocy również osobom pokrzywdzonym przestępstwem i ich rodzinom. Środki Funduszu przeznaczane są w szczególności na:

- promocję i wspieranie inicjatyw i przedsięwzięć służących skutecznej readaptacji skazanych,
- promocję i wspieranie inicjatyw i przedsięwzięć służących poprawie sytuacji osób pokrzywdzonych przestępstwem
- podejmowanie przedsięwzięć o charakterze edukacyjnym i informacyjnym
- pokrywanie kosztów związanych z organizowaniem i prowadzeniem szkoleń
- podejmowanie, organizowanie i zlecanie badań naukowych dotyczących sytuacji oraz potrzeb osób skazanych oraz osób pokrzywdzonych przestępstwem.

Kolejnym organem wspierającym pozytywną readaptację zawodową i społeczną skazanych, jest Służba Kuratorska, jako instytucja uczestnicząca w procesie przygotowania do zwolnienia. Szczególny tryb przygotowania do zwolnienia z udziałem kuratora sądowego i innych podmiotów, w okresie 6 miesięcy przed spodziewanym warunkowym zwolnieniem lub końcem kary określa artykuł 164 Kodeksu karnego wykonawczego (Dz. U. z 1997 r. z późn. zm.). Kurator sądowy oraz inne podmioty współpracujące z służbą więzienną, ustalają ze skazanym zakres niezbędnej pomocy w readaptacji, a także sposób jej udzielenia. Na określenie powyższych działań przyjęła się termin „program wolnościowy”. Tryb i zakres czynności kuratora związanych z realizacją programu wolnościowego zawiera rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 12 czerwca 2003 r. (Matysiak-Błaszczak, 2007).

Kurator sądowy, zgodnie z rozporządzeniem (Dz. U. 2014 poz. 795), pośród swoich obowiązków posiada przygotowanie środowiska rodzinnego i społecznego do powrotu skazanego, co odbywa się przy pomocy następujących działań (Dybalska, 2007):

- współorganizowanie pomocy postpenitencjarnej poprzez rozpoznanie potrzeb skazanego i jego rodziny
- kształtowanie umiejętności samodzielnego rozwiązywania trudności życiowych
- współdziałanie ze skazanym i służbą penitencjarną zakładów karnych, a ponadto organami administracji rządowej i samorządu terytorialnego oraz stowarzyszeniami, fundacjami, organizacjami, instytucjami i innymi podmiotami, których celem działania jest pomoc w społecznej readaptacji skazanych.

Osoby opuszczające zakład karny, mogą otrzymać pomoc zarówno od zawodowych kuratorów sądowych, jak również od kuratorów społecznych. Zgodnie z artykułem 173 Kodeksu karnego wykonawczego (Dz. U. z 1997 r. z późn. zm.), sądowy kurator zawodowy organizuje i prowadzi działania mające na celu pomoc skazanemu w społecznej readaptacji oraz kieruje pracą sądowych kuratorów społecznych i innych osób wykonujących dozór samodzielnie lub z upoważnienia stowarzyszeń, organizacji i instytucji. Zakres działań obu typów kuratorów przedstawia rysunek 3 (Dybalska, 2007).

Kuratorzy udzielają rodzinom skazanych pomocy w porządkowaniu relacji rodzinnych, zwłaszcza jeżeli przestępstwo było dokonane na szkodę najbliższych (znęcanie, groźby karalne, pobicia, niealimentacja, niszczenie mienia i kradzieże, molestowanie seksualne dzieci itp.). Występują w roli rzeczników do właściwych urzędów, np. w sprawach poprawy warunków mieszkaniowych, uzyskania stałych świadczeń i zabezpieczenia potrzeb dzieci. Kurator działa w porozumieniu z kuratorami rodzinnymi i administracją więzienną, gdyż kompetencje służb nakładają się.

W okresie przygotowania osoby skazanej do zwolnienia, administracja zakładu karnego ułatwia nawiązanie kontaktu z kuratorem sądowym lub ze stowarzyszeniami, fundacjami, organizacjami i instytucjami, których celem działania jest pomoc w społecznej readaptacji skazanych. Zarówno kurator sądowy, jak i wymienione podmioty ustalają ze skazanym zakres niezbędnej pomocy i sposób jej udzielania (Dz. U. z 1997 r. z późn. zm., art. 165). Przepisy Kodeksu karnego wykonawczego w art. 164 i 165 (Dz. U. z 1997 r. z późn. zm.), nie precyzują, czy czynności związane z przygotowaniem skazanego do zwolnienia może realizować jedynie kurator zawodowy, czy także kurator społeczny. Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie szczegółowego sposobu wykonywania uprawnień i obowiązków kuratorów sądowych (Dz. U. Nr 112, poz. 1064), w paragrafie 13 jako podmiot realizujący wskazane czynności wymienia „kuratora dla dorosłych”. Wydaje się, że wykonywanie wskazanych zadań umożliwia kuratorowi społecznemu art. 174 punkt 4 Kodeksu karnego wyko-

Sądowy kurator zawodowy

- kontrolowanie zachowania skazanego w okresie próby,
- składanie wniosków o zmianę okresu próby w sprawach dotyczących wykonywania postanowienia o warunkowym zwolnieniu,
- składanie wniosków o ustanowienie, rozszerzenie lub zmianę obowiązków w okresie próby, o zwolnienie od wykonania tych obowiązków albo o oddanie pod dozór lub zwolnienie od dozoru,
- składanie wniosków o odroczenie lub o przerwę wykonania kary lub o odwołanie odroczenia lub przerwy wykonania kary,
- składanie wniosków o warunkowe zwolnienie i o odwołanie warunkowego zwolnienia,
- składanie wniosków o zarządzenie wykonania kary, której wykonanie warunkowo zawieszono, oraz o wykonanie kary zastępczej,
- składanie wniosków o wszczęcie postępowań dotyczących wykonania kary ograniczenia wolności,
- udzielanie pomocy z funduszu pomocy postpenitencjarnej,
- branie udziału w posiedzeniach sądu w przedmiocie wykonywania środków karnych związanych z poddaniem sprawcy próbie, jeżeli sprawca oddany był pod dozór lub w sprawach wszczętych na wniosek kuratora,
- podejmowanie czynności mających na celu przygotowanie skazanego do zwolnienia z zakładu karnego.

Sądowy kurator społeczny

- odwiedzanie osób, których dotyczy postępowanie, w miejscu ich zamieszkania lub pobytu, w tym również w zakładach karnych, oraz kontaktowanie się z ich rodziną,
- żądanie niezbędnych informacji i wyjaśnień od osób znajdujących się w okresie próby, objętych dozorem lub tych, na które nałożono obowiązki,
- współdziałanie z właściwymi stowarzyszeniami, organizacjami i instytucjami w zakresie poprawy warunków bytowych i zdrowotnych, zatrudnienia i szkolenia osób, których dotyczy postępowanie wykonawcze,
- współdziałanie z administracją zakładów karnych w zakresie odpowiedniego przygotowania skazanych do zwolnienia,
- przeglądanie akt sądowych i sporządzanie z nich odpisów w związku z wykonywaniem czynności zleconych przez sąd,
- przeprowadzanie wywiadów środowiskowych i zbieranie niezbędnych informacji od organów administracji rządowej, samorządu terytorialnego, zakładów pracy, stowarzyszeń, organizacji i instytucji,
- podejmowanie czynności niezbędnych dla prawidłowego wykonywania kar, środków karnych i środków zabezpieczających,
- udzielanie skazanym innej stosownej pomocy.

Rysunek 3. Kompetencje kuratorów zawodowych i społecznych.

Źródło: Dybalska, I. (2012). *Trudności w przystosowaniu do życia po zwolnieniu z zakładu karnego – między diagnozą a działaniem*. Warszawa: wydanie w ramach projektu „Koordynacja na rzecz aktywnej integracji”.

nawczego, zgodnie z którym do zakresu jego działań należy współdziałanie z administracją zakładów karnych w zakresie odpowiedniego przygotowania skazanych do zwolnienia. M. Kiryluk (2008) zauważa, że w obowiązujących przepisach nie została jasno uregulowana kwestia właściwości kuratora wykonującego czynności związane z przygotowaniem skazanego do życia na wolności. Zgodnie z art. 3 ust. 1 Ustawy o kuratorach sądowych (Dz. U. Nr 98, poz. 1071), kurator wykonuje swoje zadania w środowisku podopiecznych, a także na terenie zamkniętych zakładów i placówek, w szczególności na terenie zakładów karnych.

Przygotowanie skazanego do zwolnienia z zakładu karnego można uznać za jedną z form pracy z indywidualnym przypadkiem, które w klasycznym modelu posiada trzy etapy (Karaszewska, Silecka, 2009):

- rozpoznanie przypadku – diagnoza osobowości,
- opracowanie planu – kontrakt,
- realizacja planu – etap pracy z przypadkiem.

Modelowy przebieg okresu przygotowania do zwolnienia także powinien obejmować trzy podstawowe etapy: zdiagnozowanie problemów, które mogą utrudnić skazanemu społeczną readaptację, opracowanie programu wolnościowego, a następnie realizację programu. Po otrzymaniu decyzji komisji penitencjarnej lub orzeczenia sądu penitencjarnego kurator nawiązuje kontakt ze skazanym, a swoją pracę rozpoczyna od zdiagnozowania problemów, które mogą skazanemu uniemożliwić bądź znacznie utrudnić społeczną readaptację (Gałań, 1997). Trudności oczekujące na osobę zwalnianą ustala się w oparciu o informacje zgromadzone w aktach osobowych więźnia, aktach sprawy karnej, ale także w programie indywidualnego oddziaływania, jeśli skazany odbywał karę w systemie programowego oddziaływania, wywiadów środowiskowych z miejsca zamieszkania skazanego, dokumentów dodatkowych znajdujących się w sądach rodzinnych, szczególnie w odniesieniu do skazanych młodocianych, osób znęcających się nad rodziną i alkoholików oraz z rozmów z samym skazanym (Gałań, 1997).

Niewątpliwie istotną rolę odgrywają także rozmowy z rodziną skazanego, dzięki którym kurator ma sposobność rozpoznać środowisko, do którego powróci skazany oraz ustalić, czy może on liczyć na pomoc i wsparcie ze strony najbliższych. Dzięki zgromadzonym w ten sposób danym możliwe jest rzetelne rozpoznanie sytuacji danej osoby, a w efekcie opracowanie wspólnie ze skazanym programu wolnościowego. Program ten zawiera konkretne zadania, których realizacja przez skazanego w trakcie okresu przygotowania do zwolnienia ma pomóc mu w przewyciężeniu oczekiwanych trudności (Kokorzecka-Piber, 1999).

Wypełnieniu zadań nałożonych na skazanego w programie wolnościowym służy, przewidziana w art. 165, paragraf 2 (Kkw, Dz. U. z 1997 r. z późn. zm.), możliwość udzielenia zezwolenia na opuszczenie zakładu karnego. Skazanemu takie zezwolenie może być w okresie przygotowania do zwolnienia udzielane kilkukrotnie, łącznie

jest to okres do 14 dni. W trakcie przepustki skazany powinien wykonać nałożone na niego zadania, a zwłaszcza podjąć starania zmierzające do zapewnienia sobie miejsca zamieszkania i zatrudnienia.

W procesie przygotowania skazanego do zwolnienia bardzo ważną rolę ogrywa również odpowiednie zaplanowanie i zorganizowanie niezbędnej pomocy. W trakcie rozmów ze skazanym i jego rodziną kurator określa potrzeby skazanego, a następnie zwraca się do instytucji i organizacji, których zadaniem jest zapewnienie skazanym godziwego startu na wolności, w celu ustalenia form pomocy postpenitencjarnej. Kurator informuje skazanego do jakich instytucji może się zgłosić po wyjściu na wolność (Szczygieł, 2001).

Jak wynika z przedstawionych rozważań kurator sądowy odgrywa niebagatelną rolę w procesie przygotowania skazanego do życia na wolności. To właśnie od jego kompetencji i zaangażowania w dużym stopniu zależy powodzenie podejmowanych działań. Podsumowując powyższe rozważania warto zwrócić uwagę na stanowisko prezentowane przez M. Korzeczką-Piber (2000). Autorka wskazuje na trzy rodzaje motywów uzasadniających wprowadzenie kuratora do zakładu karnego w celu przygotowania skazanych:

- względy humanitarne, gdyż skazani obawiają się przyszłości, oczekujących ich na wolności problemów i własnych nierozwiązanych kłopotów
- względy społeczne z kolei ujawniają potrzebę wykonywania przez kuratora funkcji łącznika pomiędzy światem ludzi wolnych a zamkniętym światem skazanych.
- względy prewencyjne mają na celu ochronę społeczeństwa przed powrotem osób opuszczających zakłady karne do przestępstwa.

Ponadto, jak dowodzi I. Dybalska (2007), w niektórych przypadkach kompetencje administracji więziennej są niewystarczające, aby prawidłowo zorganizować warunki życia osobie opuszczającej zakład karny. Na wystąpienie problemów z przystosowaniem do życia na wolności może mieć wpływ przede wszystkim charakter przestępstwa, np. zabójstwo ze szczególnym okrucieństwem, a także właściwości osobiste samego sprawcy, np. psychodegradacja związana z uzależnieniem od alkoholu lub środków odurzających, bezdomność, niepełnosprawność fizyczna. W takich sytuacjach współpraca wychowawcy, wypełniającego swoje zadania jedynie na terenie zakładu karnego, z kuratorem jest niezbędna (Iwanowska, 2013).

Niezmiernie ważną kwestię w pozytywnej readaptacji skazanych, odgrywają również instytucje pomocy społecznej. Zakłady karne na stałe współpracują z instytucjami administracji rządowej i samorządowej, kuratorami sądowymi oraz sektorem pozarządowym, a także kościołami i osobami godnymi zaufania (kkw, Dz. U. z 1997 r. z późn. zm., art. 38).

Udział pracownika socjalnego w procesie reintegracji społecznej skazanych reguluje Ustawa o pomocy społecznej z 2004 roku (Dz. U. 2004 Nr 64, poz. 593), zgodnie

z którą jedną z sytuacji, w których udzielenie pomocy społecznej osobie oraz jej rodzinie jest szczególnie uzasadnione, są trudności w przystosowaniu do życia po zwolnieniu z zakładu karnego (art. 7). Oznacza to, że praca socjalna z osobami opuszczającymi zakłady karne i ich rodzinami odnosić się może zarówno do sytuacji, w której będącą podmiotem działań pomocowych osoba nadal przebywa w placówce, jak również już po jej opuszczeniu. W pierwszym przypadku działania pracownika socjalnego pokrywają się okresowo z oddziaływaniami resocjalizacyjnymi.

Współpracę między służbą więzienną a instytucjami pomocy społecznej w związku z przeciwdziałaniem pogłębianiu zjawiska wykluczenia społecznego osób skazanych i ich rodzin, reguluje porozumienie zawarte pomiędzy Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej a Centralnym Zarządem Służby Więziennej w dniu 13 czerwca 2000 r., w sprawie zasad organizacji pomocy na rzecz osób zwalnianych z zakładów karnych i aresztów śledczych oraz rodzin osób pozbawionych wolności. Zgodnie z jego ustaleniami instytucje obu stron porozumienia zobowiązały się do (paragraf 2):

- utrzymywania więzi między skazanymi a ich rodzinami;
- monitorowania zdolności i zakresu realizacji obowiązku alimentacyjnego przez skazanych zatrudnionych;
- udzielania pomocy w kierowaniu skazanych opuszczających zakłady karne do środowiskowych grup wsparcia lub ośrodków wsparcia (w przypadku więźniów odbywających karę w systemie terapeutycznym);
- udzielania pomocy w kierowaniu skazanych, u których stwierdzono uzależnienie od alkoholu, środków odurzających lub psychotropowych na leczenie odwykowe;
- rozwiązywania problemów życiowych skazanych i ich rodzin, a zwłaszcza do poprawy trudnej sytuacji materialnej.

Zgodnie z treścią porozumienia, działalność instytucji pomocy społecznej (do której, przypomnijmy, zalicza się również praca socjalna) w okresie odbywania kary pozbawienia wolności może dotyczyć tylko rodziny skazanego, nie zaś jego samego. Dodać przy tym należy, że rodzina więźnia może zostać objęta pomocą tylko na wniosek skazanego (lub jej członków), nie zaś na podstawie rozpoznania jej sytuacji przez profesjonalne służby, gdyż takie informacje aktualnie nie są gromadzone (paragraf 3, punkt 2). Sam skazany natomiast podmiotem pomocy może się stać dopiero po opuszczeniu placówki (paragraf 3, punkt 1).

Praca na rzecz rodzin skazanych dotyczy głównie problemów przemocy domowej, organizacji warsztatów w zakresie umiejętności wychowawczych, poradnictwa nakierowanego na poprawę relacji i więzi z dziećmi, rozwiązywania konfliktów (Iwanowska, 2013; Dybalska, 2007; Szczygieł, 2001). W tym celu ośrodki pomocy społecznej komunikują rodziny z kuratorami sądowymi, punktami interwencji kryzysowej, komisjami ds. rozwiązywania problemów alkoholowych, poradniami odwykowymi, punktami konsultacyjno-informacyjnymi dla ofiar przemocy domowej. W zależności

od potrzeb rodziny skazanych są kierowane do organizacji pozarządowych, głównie świadczących pomoc żywnościową i rzeczową (Bank Żywności, Caritas, PCK, Polski Komitet Pomocy Społecznej), prawną (Biura Porad Obywatelskich, Patronat), ochrony dzieci (Fundacja Dzieci Niczyje, Towarzystwo Przyjaciół Dzieci). W przeciwdziałaniu bezdomności współpracuje się z organizacjami pozarządowymi min. z Fundacją Barka, Monarem, Patronatem, Stowarzyszeniem Probacja, Towarzystwem Pomocy im. Brata Alberta, Śląską Fundacją Błękitnego Krzyża „ETOH” i innymi (Iwanowska, 2013; Dybalska, 2007).

Nie do przecenienia w procesie reintegracji zawodowej i społecznej osób skazanych, jest rola organizacji pozarządowych. Rola sektora pozarządowego została na tyle doceniona, że w Kodeksie karnym wykonawczym znajduje się przepis (art. 43), który stanowi, że stowarzyszenia, fundacje, organizacje i instytucje, o których mowa w art. 38, paragraf 1 Kkw, mogą otrzymywać z Funduszu przeznaczanego na pomoc postpenitencjarną środki na udzielanie pomocy, w tym na zapewnienie czasowego zakwaterowania osobom zwolnionym z zakładu karnego lub aresztu śledczego. System penitencjarny jest wzmacniany działalnością organizacji pozarządowych zarówno o zasięgu krajowym jak i lokalnym. Szczególnie ważne są te organizacje, które podejmują się pomocy wobec osób osamotnionych, nieporadnych życiowo, wymagających aktywizowania do działania i kontroli. Niezbędne dla przeciwdziałania recydywie są te placówki, które spełniają kryteria wymienione na schemacie poniżej (Iwanowska, 2013; Dybalska, 2007). Ważnym aspektem jest fakt, że te organizacje pozarządowe, które świadczą wsparcie osobom skazanym, znają specyfikę środo-



Rysunek 4. Znaczenie organizacji sektora pozarządowego w przeciwdziałaniu recydywie ze względu na spełniane kryteria.

Źródło: Dybalska, I. (2012). *Trudności w przystosowaniu do życia po zwolnieniu z zakładu karnego – między diagnozą a działaniem*. Warszawa: wydanie w ramach projektu „Koordynacja na rzecz aktywnej integracji”.

wiska penitencjarnego i mają świadomość zagrożeń wynikających z opuszczenia zakładu karnego.

Według analiz literatury przedmiotu oraz stron internetowych poszczególnych organizacji, najdłuższe doświadczenie w pracy z byłymi więźniami mają: warszawskie Stowarzyszenie Patronat z oddziałami zewnętrznymi, Stowarzyszenie Pomocy „Ludzie Ludziom” we Wrocławiu, Stowarzyszenie na rzecz Bezdomnych Dom Modlitwy „Agape” w Borowym Młynie i domem socjalnym w Nowym Stawie, Śląska Fundacja Błękitny Krzyż, Fundacja Sławek z Warszawy oraz Małopolskie Stowarzyszenie Probacja. Nie sposób wymienić wszystkich organizacji wyspecjalizowanych w pomocy byłym skazanym, ale szereg z nich, prowadząc wysokospecjalistyczne oddziaływania dla osób marginalizowanych, przyjmuje także byłych więźniów np. Barka w Poznaniu z zewnętrznymi oddziałami, Towarzystwo im. św. Brata Alberta, Caritas, Monar. Organizacje te są zapraszane przez Ministra Sprawiedliwości do udziału w opiniowaniu niektórych aktów prawnych (Fundacja Patronat) lub same podejmują inicjatywę legislacyjną (Centrum Praw Kobiet) albo wykonują ekspertyzy społeczne (Fundacja Dzieci Niczyje). Bardzo obszerny wykaz podmiotów specjalizujących się w pomocy skazanym i ich rodzinom można znaleźć w bazie danych na stronie www.bazy.ngo.pl.

W praktyce jednostki współpracują z lokalnymi podmiotami, na ustalonych przez strony zasadach, korzystając z zasobów własnych (kompetencji kadry), bazy lokalowej i środków pozyskiwanych z różnych źródeł, także europejskich. Formy pomocy, w toku zmian systemowych i prawnych, przeszły ewolucję z opiekuńczych nad osobami bezradnymi i często chorymi poprzez wszelkie formy aktywizowania społecznego skazanym w trakcie odbywania kary (Bulenda, Musińkowski, 2003).

Warto zaprezentować przykładowe działania organizacji pozarządowych na rzecz osób osadzonych i opuszczających zakłady karne. Dane pochodzą z analizy materiałów udostępnianych przez te instytucje.

Fundacja Pomocy Wzajemnej „Barka” zakłada wspólnoty skupiające osoby, które trafiły do nich w różnych kryzysach życiowych: eksmitowane rodziny, matki samotnie wychowujące dzieci, osoby po domach dziecka, szpitalach psychiatrycznych, osoby opuszczające zakłady karne i wiele innych osób dotkniętych bezdomnością. Wspólnoty są miejscami do „życia i pracy”. Oprócz aspektu społecznego, każda wspólnota stara się posiadać własny program gospodarczy, tak, aby być ekonomicznie niezależną. Zwykle są to małe farmy ekologiczne.

Stowarzyszenie Penitencjarne „Patronat” – Oddział w Białymstoku. Głównymi celami są: Świadczenie pomocy prawnej, materialnej i duchowej osobom pozbawionym wolności, zwalnianym z zakładów karnych, ich rodzinom oraz osobom pokrzywdzonym przestępstwem; Prowadzenie Schroniska dla bezdomnych byłych więźniów w ramach programu przeciwdziałania bezdomności, wykluczeniu społecznemu i demoralizacji; Współpraca z organizacjami, instytucjami i stowarzyszeniami okręgu białostockiego w zakresie pomocy w społecznej readaptacji osób opuszczających

zakłady karne; Inicjowanie i uczestnictwo w różnego rodzaju formach działalności na rzecz zapobiegania powrotności do przestępstwa. Działalność szkoleniowa i popularyzatorska. Promowanie wolontariatu i działań na rzecz społeczności lokalnej. Stowarzyszenie prowadząc Schronisko dla bezdomnych stwarza alternatywę dla osób z grupy wykluczenia społecznego. 2-letni dobrowolny kontrakt jest obwarowany szeregiem obowiązków.

Fundacja „Sławek”, której celem jest pomoc skazanym i osobom opuszczającym zakłady karne oraz ich rodzinom w znalezieniu pracy, podnoszenie ich kwalifikacji zawodowych, kompleksowa opieka prawna, pedagogiczna, psychologiczna, pomoc młodzieży zagrożonej patologią. Grupy beneficjentów: Skazani, byli skazani, młodzież zagrożona patologią, osoby niepełnosprawne. Fundacja utrzymuje w Mienii niewielki ośrodek dla bezdomnych mężczyzn. Prowadzi działalność gospodarczą (warsztat naprawy aut) na podstawie wpisu do rejestru przedsiębiorców w Krajowym Rejestrze Sądowym, której przychody przeznacza na cele statutowe. Fundacja jako pierwsza realizowała program „Anioł Stróż” polegający na zapewnieniu asysty skazanym po wieloletnich wyrokach w pokonywaniu barier pomiędzy izolacją a rzeczywistością społeczną po transformacji ustrojowej.

Stowarzyszenie Pomocy „Ludzie Ludziom”, jego celem jest wsparcie osób m.in. bezdomnych, opuszczających zakłady karne, ofiar przemocy, osób uzależnionych od alkoholu czy narkotyków – w usamodzielnieniu się i adaptacji do nowych warunków życia. Cel ten jest osiąganym przez indywidualną pracę z podopiecznym i pomoc w przechodzeniu kolejnych etapów – poczynając od uczenia się podstawowych czynności koniecznych do samodzielnego funkcjonowania (takich jak: mycie się, sprzątanie czy załatwianie podstawowych spraw w urzędzie), aż po wsparcie w znalezieniu pracy i samodzielnego mieszkania. Stowarzyszenie prowadzi Dom Socjalny dla Mężczyzn, w którym zapewnia nie tylko schronienie, ale również organizuje zatrudnienie na terenie placówki oraz miasta. Ponadto dzięki pracy wolontariuszy mieszkańcy mają zapewnione wszelkie formy wsparcia psychologicznego i aktywizacji społecznej.

Kolejnym ogniwem systemu wsparcia osób odbywających karę pozbawienia wolności oraz opuszczających zakłady karne, są Publiczne Służby Zatrudnienia, które działają na mocy Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 2014 roku. Artykuł 71. ust. 3 ustawy, wskazuje na możliwości udzielenia wsparcia: „Prawo do zasiłku przysługuje bezrobotnym zwolnionym z zakładów karnych i aresztów śledczych, zarejestrowanym w okresie 30 dni od dnia zwolnienia, jeżeli suma okresów, o których mowa w ust. 1 pkt 2 i ust. 2, przypadających w okresie 18 miesięcy przed ostatnim pozbawieniem wolności oraz wykonywaniem pracy w okresie pozbawienia wolności wynosiła co najmniej 365 dni, przy czym podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy stanowiła kwota w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę. W przypadku pozbawienia wolności w okresie pobierania zasiłku, po zwolnieniu z zakładu karnego lub aresztu śledczego przysługuje

prawo do zasiłku na okres skrócony o okres pobierania zasiłku przed pozbawieniem wolności i w trakcie przerw w odbywaniu kary”. Zapis ten podaje dokładnie regulacje dotyczące warunków przydzielenia zasiłku osobie bezrobotnej, która odbyła karę pozbawienia wolności. Ponadto, dla bezrobotnych, którzy odbyli karę pozbawienia wolności i nie podjęli zatrudnienia powiatowe urzędy pracy zobowiązane są opracować indywidualne plany działania, obejmujące zadania możliwe do realizacji przez urząd pracy, działania przeznaczone do samodzielnej realizacji przez bezrobotnego, planowane terminy realizacji poszczególnych działań oraz formę, liczbę i terminy spotkań z pośrednikiem pracy lub doradcą zawodowym (art. 34a).

Jeśli chodzi o wsparcie osób jeszcze w trakcie odbywania kary, to w okresie przygotowania do opuszczenia zakładu karnego, organizowane są spotkania z doradcami zawodowymi, którzy wchodzi do jednostki penitencjarnej i przedstawiają więźniom możliwości pomocy, oferty pracy oraz szkoleń (Korsak, 2008).

2. Twierdzenia konstytuujące metodę

Analizując powyższe dane, okazuje się, że cele pomocy osobom skazanym i ich rodzinom, udzielanej przez trzy służby, tj. Służbę Więzienną, Służbę Kuratorską i instytucje pomocy społecznej, a także przez organizacje pozarządowe i pośrednio przez Publiczne Służby Zatrudnienia, są jednakowe w zakresie podnoszenia jakości życia, zapewniania bezpieczeństwa oraz podwyższania świadomości prawnej (Dybalska, 2007). Przedstawione pokrótce możliwości wsparcia więźniów w procesie pozytywnej readaptacji społecznej i zawodowej, ze względu na brak komunikacji pomiędzy poszczególnymi instytucjami, są często powielane i nakładają się na siebie. Taki stan rzeczy może powodować wydłużenie się czasu otrzymania konkretnego wsparcia przez beneficjenta, może prowadzić do podwójnego wydatkowania środków przeznaczonych na wsparcie oraz blokuje płynność całego systemu pomocowego.

Poniżej zaprezentowany zostanie test wiedzy, którego zadaniem jest sprawdzenie poziomu znajomości kompetencji poszczególnych instytucji tworzących sieć wsparcia, tj. Służby Więziennej, Służby Kuratorskiej, instytucji pomocy społecznej, organizacji pozarządowych oraz Publicznych Służb Zatrudnienia. Test składa się z 15 pytań, po 3 pytania na każdą z kategorii podmiotów.

Treść pytań zawartych w teście wiedzy na temat instytucjonalnego kapitału wspierającego readaptację więźniów:

1. Czy znasz zadania Służby Więziennej w zakresie wsparcia readaptacji zawodowej więźniów?
2. Czy znasz cele Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywziętnych Zakładów Pracy?
3. Czy znasz możliwości pomocy wynikające z Funduszu Pomocy Pokrzywdzonym oraz Pomocy Postpenitencjarnej?

4. Czy znasz zadania Służby Kuratorskiej w zakresie wsparcia readaptacji zawodowej więźniów?
5. Czy wiesz co to jest „program wolnościowy”?
6. Czy znasz różnice w zakresie kompetencji zawodowego kuratora sądowego oraz kuratora społecznego?
7. Czy znasz zadania instytucji pomocy społecznej w zakresie wsparcia readaptacji zawodowej więźniów?
8. Czy znasz założenia pracy socjalnej z osobami skazanymi?
9. Czy wiesz jakie są główne obszary pracy socjalnej na rzecz rodzin osób skazanych?
10. Czy znasz zadania organizacji pozarządowych w zakresie wsparcia readaptacji zawodowej więźniów?
11. Czy potrafisz wymienić przynajmniej dwie organizacje pozarządowe świadczące pomoc na rzecz więźniów?
12. Czy znasz założenia porozumienia w sprawie zasad organizacji pomocy na rzecz osób zwalnianych z zakładów karnych i aresztów śledczych oraz rodzin osób pozbawionych wolności?
13. Czy znasz zadania Publicznych Służb Zatrudnienia w zakresie wsparcia readaptacji zawodowej więźniów?
14. Czy wiesz na jakich zasadach przyznawany jest zasiłek dla bezrobotnych, którzy odbyli karę pozbawienia wolności?
15. Czy wiesz co to jest indywidualny plan działania opracowany dla osoby bezrobotnej, która odbyła karę pozbawienia wolności?

3. Interpretacja wyników uzyskanych w metodzie

Jeśli wśród odpowiedzi na powyższe pytania, odpowiedź NIE padła więcej niż 3 razy, może to oznaczać, że znajomość kompetencji poszczególnych instytucji tworzących system wspierający nie jest wystarczająca i należy ją uzupełnić, aby zwiększyć efektywność swojej pracy oraz skrócić czas oczekiwania beneficjenta na konkretne świadczenia. Wobec powyższego, można zastosować przedstawioną poniżej ankietę, która jest narzędziem ułatwiającym pozyskiwanie informacji na temat instytucjonalnych działań wspierających readaptację więźniów na poziomie poszczególnych instytucji/organizacji oraz na poziomie ich wspólnych inicjatyw, które służą pomaganiu osadzonym w ich przystosowaniu do warunków wolnościowych. Ankieta odnosi się w swoich założeniach do 3 podstawowych obszarów:

1. Potrzeby przejawiane przez pracowników poszczególnych instytucji w kontekście wspomaganie readaptacji zawodowej i zatrudniania aktualnych więźniów.
2. Oczekiwania poszczególnych podmiotów systemu wsparcia readaptacji zawodowej więźniów wobec siebie nawzajem.
3. Ocena częstotliwości kontaktów z przedstawicielami poszczególnych instytucji.

Treść pytań zawartych w Ankiecie Komunikacyjnej dotyczącej współpracy między instytucjami wspierającymi readaptację więźniów:

Poniższe pytania dotyczą ostatnich 4 tygodni Pani/Pana pracy z aktualnymi lub byłymi więźniami. Proszę przeczytać uważnie każde z nich a następnie wpisać lub zaznaczyć własną odpowiedź.

1. Czego najbardziej Pani/Panu brakowało w kontekście wspomagania (lub ewentualnego zatrudnienia) aktualnych/byłych więźniów?

Proszę napisać trzy najważniejsze, Pani/Pana zdaniem, potrzeby:

- 1)
- 2)
- 3)

Poniżej znajduje się lista instytucji, które biorą udział we wspieraniu aktualnych lub byłych więźniów w procesie ich powrotu na rynek pracy. Są to: pracodawcy, pomoc społeczna, Służba Kuratorska, Służba Więzienna, instytucje doradztwa zawodowego, instytucje pośrednictwa pracy, organizacje pozarządowe, grupy samopomocowe oraz aktualni lub byli więźniowie (klienci). Proszę pomyśleć o ostatnim miesiącu Pani/Pana pracy z aktualnymi lub byłymi więźniami i napisać

2. Jakiego działania oczekuje Pan/i od przedstawicieli poszczególnych instytucji, które mogłyby pomóc Pani/Panu zwiększyć skuteczność własnej pracy?

Proszę podać jedno, najważniejsze, Pani/Pana zdaniem, działanie.

- pracodawcy
- pomoc społeczna
- Służba Kuratorska
- Służba Więzienna
- instytucje doradztwa zawodowego
- instytucje pośrednictwa pracy
- organizacje pozarządowe
- grupy samopomocowe
- aktualni więźniowie (klienci)

3. Proszę ocenić na podanej skali, jak często w swojej pracy z aktualnymi lub byłymi więźniami kontaktuje się Pan/Pani z przedstawicielami wymienionych instytucji?

| | | | | | |
|--|-------|---------------|--------|--------|---------------|
| Pracodawcy | nigdy | bardzo rzadko | rzadko | często | bardzo często |
| Pomoc społeczna | nigdy | bardzo rzadko | rzadko | często | bardzo często |
| Służba Kuratorska | nigdy | bardzo rzadko | rzadko | często | bardzo często |
| Służba Więzienna | nigdy | bardzo rzadko | rzadko | często | bardzo często |
| Instytucje doradztwa zawodowego | nigdy | bardzo rzadko | rzadko | często | bardzo często |
| Instytucje pośrednictwa pracy | nigdy | bardzo rzadko | rzadko | często | bardzo często |
| Organizacje pozarządowe | nigdy | bardzo rzadko | rzadko | często | bardzo często |
| Grupy samopomocowe | nigdy | bardzo rzadko | rzadko | często | bardzo często |
| Aktualni lub byli więźniowie (klienci) | nigdy | bardzo rzadko | rzadko | często | bardzo często |

4. Możliwości wykorzystania metody przesiewowej

Metoda może być stosowana przez pracowników do samopoznania wiedzy na temat rodzaju działań możliwych do podjęcia przez poszczególne instytucje konstytuujące system pomocy osobom znajdującym się w trudnej sytuacji zawodowej i społecznej. Drugim aspektem stosowania metody może być badanie przesiewowe pracowników przy ocenach okresowych, co pozwoli na dopasowanie oferty szkoleniowej i podnoszącej kwalifikacje pracowników. Istnieje również możliwość sprawdzenia wiedzy nowo przyjmowanych pracowników, co da możliwość określenia poziomu ich wiedzy, która przyczyni się do skutecznego świadczenia pomocy klientom.

Dla uzupełnienia wiedzy i polepszenia jakości świadczonych usług, warto skorzystać również z komponentu C Produktu Finalnego wypracowanego w projekcie „PI Model kompleksowego systemu współpracy z przedsiębiorcami dla wsparcia wchodzenia na rynek pracy młodych więźniów w województwie lubelskim”, który przedstawia możliwości szkoleń zwiększających kwalifikacje zawodowe osób pracujących z klientami trudnymi, zagrożonymi wykluczeniem zawodowym i społecznym.

Bibliografia

Bulenda, T., Musidłowski, R. (2003). *System penitencjarny i postpenitencjarny w Polsce*. Warszawa: Instytut Wymiaru Sprawiedliwości.

Dybalska, I. (2007). Przygotowanie do społecznej readaptacji skazanych w polskim systemie penitencjarnym realizowane przez Służbę Więzienną w zakładach karnych i aresztach śledczych. W: Skafiriak B. (red.), *Pomoc postpenitencjarna w kontekście strategii działań resocjalizacyjnych* (s. 123–138). Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.

Gałań, T. (1997). Kurator penitencjarny – wstęp do probacji. W: *Kurator penitencjarny – wstęp do probacji*. Białystok: Okręgowy Inspektorat Służby Więziennej.

Głowik, T. (2011). *Oddziaływania penitencjarne i terapeutyczne w zakładach karnych i aresztach śledczych w 2010 r.* Warszawa: Wyd. CZSW.

Iwanowska, A. (2013). *Przygotowanie skazanych do życia na wolności, w trybie art. 164 k.k.w.* Warszawa: Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich.

Karaszewska, H., Silecka, E. (2009). W stronę readaptacji społecznej skazanych. W: Jaworska A. (red.), *Resocjalizacja. Zagadnienia prawne, społeczne i metodyczne* (s. 149–165). Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.

Kiryłuk, M. (2008). Udział kuratora sądowego w przygotowaniu skazanego do życia po zwolnieniu – w trybie art. 164 k.k.w. W: J. Zagórski (red.), *Wykonywanie środków probacji i readaptacji skazanych w Polsce* (s. 201–226). Warszawa: Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich.

Kokorzecka-Piber, M. (1999). Założenia, realizacja i perspektywy instytucji kuratora penitencjarnego. W: G. B. Szczygieł, P. Hofmański (red.), *Model społecznej readaptacji skazanych w reformie prawa karnego* (s. 214–230). Białystok: Wyd. „Temida 2”.

Kokorzecka-Piber, M. (2000). Założenia instytucji „kuratora penitencjarnego” i warunki jej wprowadzenia w okręgu białostockim. W: *Probacyjne środki polityki karnej – stan i perspek-*

tywy, *Materiały z konferencji zorganizowanej przez Komisję Praw Człowieka i Praworządności* (s. 140–141). Warszawa: Dział Wydawniczy Kancelarii Senatu. Pobrane z: <http://kuratorzy.gda.pl/sites/kuratorzy.gda.pl/files/Senat%20RP%20-%20Probacyjne%20C5%9Brodki%20polityki%20karnej%20-%202000.pdf> (Data pobrania: 15.12.2014).

Korsak, M. (2008). Więźniowie na rynku pracy. *Biuletyn Bezrobocie.org*, 11, 4–11.

Kwieciński, J., Waligóra, B. (2007). Zatrudnienie w strategii readaptacji społecznej skazanych – na przykładzie Zakładu Karnego we Wronkach. W: Skafiriak, B. (red.), *Pomoc postpenitencjarna w kontekście strategii działań resocjalizacyjnych* (s. 157–173). Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.

Machel, H. (2003). *Więzienie jako instytucja karna i resocjalizacyjna*. Gdańsk: „Arche”.

Magnusson, D. (1981). *Wprowadzenie do teorii testów*. Warszawa: PWN.

Mańkowska, M. (2010). *Wprowadzenie do psychometrii*. Lublin: Wyd. KUL.

Matysiak-Błaszczuk, A. (2007). Przygotowanie skazanych kobiet do opuszczenia zakładu karnego. W: Skafiriak, B. (red.), *Pomoc postpenitencjarna w kontekście strategii działań resocjalizacyjnych* (s. 188–201). Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.

Schaeffer, S., Presser, N. C. (2003). The science of asking questions. *Annual Review of Psychology*, 22, 65–88.

Sijtsma, K. (2009). Reliability beyond theory and into practice. *Psychometrika*, 74(1), 169–173.

Szczygieł, G. B. (2001). Przygotowanie skazanych do opuszczenia zakładu karnego (na przykładzie białostockiego modelu kurateli penitencjarniej). *Przegląd Więziennictwa Polskiego*, 31, 35–57.

Akty prawne

Porozumienie z dnia 13 czerwca 2000 r. zawarte pomiędzy Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej a Centralnym Zarządem Służby Więziennej, w sprawie zasad organizacji pomocy na rzecz osób zwalnianych z zakładów karnych i aresztów śledczych oraz rodzin osób pozbawionych wolności.

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 12 czerwca 2003 r. w sprawie szczegółowego sposobu wykonywania uprawnień i obowiązków kuratorów sądowych, Dz. U. Nr 112, poz. 1064.

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 23 stycznia 2012 r. w sprawie Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywiąziennych Zakładów Pracy, Dz. U. z 2014 r. poz. 53.

Ustawa z 27 lipca 2001 r. o kuratorach sądowych, Dz. U. Nr 98, poz. 1071.

Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, Dz. U. 2009, Nr 175, poz. 1362 z późn. zm.

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.

Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny wykonawczy, Dz. U. Nr 90 poz. 557 z późn. zm.

Ustawa z dnia 28 sierpnia 1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności, Dz. U. Nr 123, poz. 777, z późn. zm.

ANEKS

KWESTIONARIUSZ CZYNNIKÓW WZMACNIAJĄCYCH POCZUCIE WŁASNEJ SKUTECZNOŚCI WIĘZNI

Iwona Niewiadomska, Joanna Chwaszcz, Weronika Augustynowicz, Rafał Bartczuk

Imię i nazwisko

Wiek Data urodzenia Data badania

| | | | | | | | | | | | | | |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|----|
| 10 | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | 10 |
| 9 | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | 9 |
| 8 | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | 8 |
| 7 | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | 7 |
| 6 | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | 6 |
| 5 | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | 5 |
| 4 | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | 4 |
| 3 | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | 3 |
| 2 | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | 2 |
| 1 | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | 1 |
| Czynniki | Cz. 1 | Cz. 2 | Cz. 3 | Cz. 4 | Cz. 5 | Cz. 6 | Cz. 7 | Cz. 8 | Cz. 9 | Cz. 10 | Cz. 11 | Cz. 12 | |
| WS | | | | | | | | | | | | | |
| WP | | | | | | | | | | | | | |

Część I

Poniżej umieszczono pytania dotyczące różnych sytuacji życiowych, których doświadczył Pan przed osadzeniem w zakładzie karnym. Zakreśl kółkiem cyfry od 1 do 5 przy każdym stwierdzeniu stanowiącym odpowiedź na postawione pytanie. Określ w ten sposób, **jak często w przeszłości** doświadczałeś wymienionych sytuacji:

1 – nigdy 2 – bardzo rzadko 3 – czasami 4 – często 5 – bardzo często

| Jak często w przeszłości (zanim trafiłeś do zakładu karnego) doświadczałeś sytuacji, w których: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. nie miałeś zaspokojonych podstawowych potrzeb (np. głód, brak snu, brak opieki, brak domu, brak miłości itp.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. wykonywałeś zadania przekraczające możliwości fizyczne lub psychiczne | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. znosiłeś ból fizyczny lub psychiczny (np. poniżenie, zawstydzenie, krzywda) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. przeżywałeś konflikty wywołujące negatywne emocje | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. miałeś poczucie zagrożenia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. występowały duże przeszkody w realizacji planów | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. nie wiedziałeś, co masz zrobić | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| Jak często w przeszłości (zanim trafiłeś do zakładu karnego) doświadczałeś sytuacji, w których: | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 8. miałeś poczucie sukcesu w życiu osobistym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. miałeś poczucie sukcesu w życiu rodzinnym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. miałeś poczucie sukcesu w życiu zawodowym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. miałeś poczucie sukcesu w życiu towarzyskim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Jak często w przeszłości (zanim trafiłeś do zakładu karnego) doświadczałeś sytuacji, w których: | | | | | |
| 12. miałeś poczucie porażki w życiu osobistym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. miałeś poczucie porażki w życiu rodzinnym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. miałeś poczucie porażki w życiu zawodowym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. miałeś poczucie porażki w życiu towarzyskim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Jak często w przeszłości (zanim trafiłeś do zakładu karnego) inni ludzie mówili Ci, że: | | | | | |
| 16. potrafiłeś korzystnie zaspokajać różne potrzeby | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. potrafiłeś dobrze wykonywać różne zadania | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. potrafiłeś z godnością znosić ból fizyczny lub psychiczny | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. potrafiłeś rozwiązywać konflikty wywołujące negatywne emocje | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. potrafiłeś dobrze radzić sobie z doświadczanymi lękami | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. potrafiłeś pokonywać duże przeszkody w realizacji planów | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22. potrafiłeś odnosić sukcesy w życiu osobistym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23. potrafiłeś odnosić sukcesy w życiu rodzinnym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24. potrafiłeś odnosić sukcesy w życiu zawodowym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25. potrafiłeś odnosić sukcesy w życiu towarzyskim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Część II

Poniżej umieszczono pytania dotyczące różnych sytuacji życiowych, których doświadcza Pan w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności. Zakreśl kółkiem cyfry od 1 do 5 przy każdym stwierdzeniu stanowiącym odpowiedź na postawione pytanie. Określ w ten sposób, **jak często aktualnie** doświadczasz wymienionych sytuacji:

1 – nigdy 2 – bardzo rzadko 3 – czasami 4 – często 5 – bardzo często

| Jak często aktualnie (w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności) doświadczasz sytuacji, w których: | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 26. nie masz zaspokojonych podstawowych potrzeb (np. głód, brak snu, brak opieki, brak domu, brak miłości itp.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27. wykonujesz zadania przekraczające możliwości fizyczne lub psychiczne | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28. znosisz ból fizyczny lub psychiczny (np. poniżenie, zawstyżenie, krzywda) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29. przeżywasz konflikty wywołujące negatywne emocje | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30. masz poczucie zagrożenia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31. występują duże przeszkody w realizacji planów | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32. nie wiesz, co masz zrobić | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Jak często aktualnie (w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności) doświadczasz sytuacji, w których w których:

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 33. masz poczucie sukcesu w życiu osobistym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34. masz poczucie sukcesu w życiu rodzinnym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 35. masz poczucie sukcesu w życiu zawodowym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 36. masz poczucie sukcesu w życiu towarzyskim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Jak często aktualnie (w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności) doświadczasz sytuacji, w których w których:

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 37. masz poczucie porażki w życiu osobistym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 38. masz poczucie porażki w życiu rodzinnym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 39. masz poczucie porażki w życiu zawodowym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 40. masz poczucie porażki w życiu towarzyskim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Jak często aktualnie (w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności) doświadczasz sytuacji, w których inni ludzie mówią Ci, że:

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 41. potrafisz korzystnie zaspokajać różne potrzeby | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 42. potrafisz dobrze wykonywać różne zadania | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 43. potrafisz z godnością znosić ból fizyczny lub psychiczny | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 44. potrafisz rozwiązywać konflikty wywołujące negatywne emocje | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 45. potrafisz dobrze radzić sobie z doświadczanymi lękami | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 46. potrafisz pokonywać duże przeszkody w realizacji planów | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 47. potrafisz odnosić sukcesy w życiu osobistym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 48. potrafisz odnosić sukcesy w życiu rodzinnym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 49. potrafisz odnosić sukcesy w życiu zawodowym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 50. potrafisz odnosić sukcesy w życiu towarzyskim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Część III

Poniżej umieszczono pytania dotyczące różnych sytuacji życiowych, których może Pan doświadczać po opuszczeniu zakładu karnego. Zakreśl kółkiem cyfry od 1 do 5 przy każdym stwierdzeniu stanowiącym odpowiedź na postawione pytanie. Określ w ten sposób, jak często według Twojej opinii będziesz w **przyszłości** doświadczał wymienionych sytuacji:

1 – nigdy 2 – bardzo rzadko 3 – czasami 4 – często 5 – bardzo często

Według Twojej opinii, jak często w przyszłości (po opuszczeniu zakładu karnego) będziesz doświadczał sytuacji, w których:

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 51. nie będziesz miał zaspokojonych podstawowych potrzeb (np. głód, brak snu, brak opieki, brak domu, brak miłości itp.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 52. będziesz wykonywał zadania przekraczające możliwości fizyczne lub psychiczne | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 53. będziesz znosił ból fizyczny lub psychiczny | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 54. będziesz przeżywał konflikty wywołujące negatywne emocje | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 55. będziesz miał poczucie zagrożenia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 56. będą występowały duże przeszkody w realizacji planów | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 57. nie będziesz wiedział, co masz zrobić | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Według Twojej opinii, jak często w przyszłości (po opuszczeniu zakładu karnego): | | | | | |
| 58. będziesz miał poczucie sukcesu w życiu osobistym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 59. będziesz miał poczucie sukcesu w życiu rodzinnym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 60. będziesz miał poczucie sukcesu w życiu zawodowym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 61. będziesz miał poczucie sukcesu w życiu towarzyskim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Według Twojej opinii, jak często w przyszłości (po opuszczeniu zakładu karnego): | | | | | |
| 62. będziesz miał porażki w życiu osobistym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 63. będziesz miał porażki w życiu rodzinnym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 64. będziesz miał porażki w życiu zawodowym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 65. będziesz miał porażki w życiu towarzyskim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Według Twojej opinii, jak często w przyszłości (po opuszczeniu zakładu karnego) inni ludzie będą mówić Ci, że: | | | | | |
| 66. potrafisz korzystnie zaspokajać różne potrzeby | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 67. potrafisz dobrze wykonywać różne zadania | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 68. potrafisz z godnością znosić ból fizyczny lub psychiczny | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 69. potrafisz rozwiązywać konflikty wywołujące negatywne emocje | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 70. potrafisz dobrze radzić sobie z doświadczanymi lękami | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 71. potrafisz pokonywać duże przeszkody w realizacji planów | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 72. potrafisz odnosić sukcesy w życiu osobistym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 73. potrafisz odnosić sukcesy w życiu rodzinnym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 74. potrafisz odnosić sukcesy w życiu zawodowym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 75. potrafisz odnosić sukcesy w życiu towarzyskim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

KWESTIONARIUSZ POTENCJAŁU PSYCHOSPOŁECZNEGO WIĘZNI

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

Imię i nazwisko

Wiek Data urodzenia Data badania

| | R | Z | N | P | I | S | WO | R |
|----|---|---|---|---|---|---|----|---|
| WS | | | | | | | | |
| WP | | | | | | | | |

INSTRUKCJA

Stwierdzenia zawarte w poniższym kwestionariuszu dotyczą Pana/Pani poglądów na różne sprawy życiowe. Proszę opisać siebie szczerze, takim jakim Pan/Pani jest, a nie takim jakim Pani/Pan chciałaby/chciały być.

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. Czasami mam takie myśli, do których nikomu nie chciałbym się przyznać | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Inni ludzie są mi obojętni | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Przestrzeganie prawa jest bardzo ważne w życiu człowieka | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Czasami śmieszą mnie świńskie dowcipy | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Często pomagam innym ludziom | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Często przeżywam radość | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Nie mam żadnych wad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Jestem nieufny wobec ludzi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Bardzo chcę osiągnąć swoje cele w sposób zgodny z prawem | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Często zdarzało mi się spóźniać lub nie przychodzić do pracy | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. W grupie pracuję dla dobra wspólnego | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Jestem osobą zaradną życiowo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. Kiedy złamałem prawo nie miałem wyrzutów sumienia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. Jestem osobą skrytą | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. Przyznaję się do swoich błędów i naprawiam szkody jakie wyrządziłem | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. Kiedy nie miałem pracy, to raczej nie szukałem jej aktywnie | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 17. Cenię sobie współpracę z innymi ludźmi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. Cieszę się z życia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. Jak gram w coś, to wolę wygrać niż przegrać | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. Inni ludzie nie rozumieją moich zasad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. Unikam sytuacji, w których mogę być narażony na naruszenie choćby drobnych zasad prawnych | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22. We wszystkich dotychczasowych miejscach pracowałem bardzo krótko | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23. Jestem osobą otwartą na innych | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24. Jestem generalnie zadowolony z siebie | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25. Nie planuję swojej przyszłości, co będzie to będzie | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26. Nie można ufać innym ludziom | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27. Nawet w najdrobniejszych rzeczach staram się przestrzegać prawa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28. Nie podtrzymuję znajomości z ludźmi, którzy źle się zachowują w towarzystwie. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29. Jestem zadowolony z siebie i mojego życia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30. Często piję alkohol | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31. Moje relacje z innymi są płytkie | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32. Lubię wszystkich swoich znajomych, nawet tych, którzy mnie nie lubią | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 33. Uczciwa praca nie ma sensu | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34. Myślę, że trzeba się ciągle dokształcać | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 35. To, że ludzie są agresywni wobec swoich współmałżonków lub partnerów jest normalne | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 36. Inni ludzie uważają, że potrafię pomóc w rozwiązywaniu konfliktów | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 37. Nie czuję potrzeby zakładania rodziny | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 38. Jestem zadowolony z bliskich relacji, które posiadam | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 39. Nie angażuję się w obowiązki rodzinne | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 40. Z moimi znajomymi łączą mnie silne więzi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 41. Siła jest dobrym sposobem na rozwiązanie niektórych konfliktów domowych | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 42. Mam w swoim otoczeniu ludzi, z którymi szczerze rozmawiam o moich sprawach | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 43. Powinno się często zmieniać partnerów życiowych | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 44. Mam wielu dobrych znajomych i przyjaciół | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 45. Jest prawdopodobne, że w przyszłości znów trafię do więzienia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 46. Często jestem agresywny wobec siebie | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 47. Często okazuję agresję innym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 48. Wśród innych ludzi czuję się samotny | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 49. Nie wiem, co to poczucie winy czy wstydu | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 50. Czasami lubię się trochę chwalić | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 51. Nigdy nie zdarza mi się skłamać | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

KWESTIONARIUSZ ZASOBÓW PROBANTA WERSJA ZYSK

Iwona Niewiadomska, Joanna Chwaszcz, Weronika Augustynowicz, Rafał Bartczuk

Imię i nazwisko

Wiek Data urodzenia Data badania

Proszę ocenić ile, w ostatnim roku, zyskał(a) Pan/Pani następujących dóbr (zasobów)?

| L.p. | Ile Pan(i) pozyskał(a) dóbr (zasobów)? | nic | mało | średnio | dużo | bardzo dużo |
|------|---|-----|------|---------|------|-------------|
| 1 | Poczucie własnej wartości | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2 | Poczucie, że moje życie ma sens/ cel | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3 | Umiejętności organizacyjne | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4 | Siła do zrealizowania podjętych zadań | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5 | Poczucie, że jestem wartościowy dla innych | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6 | Poczucie, że mam kontrolę nad swoim życiem | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7 | Poczucie dumy z siebie | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8 | Poczucie zaangażowania | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9 | Moje zdrowie | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10 | Samodyscyplina | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11 | Czas na pracę | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12 | Uznanie dla moich osiągnięć | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 13 | Zdrowie rodziny/ bliskich przyjaciół | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 14 | Stabilna praca | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 15 | Ubezpieczenie zdrowotne | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 16 | Wyposażenie potrzebne w domu | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 17 | Zrozumienie ze strony pracodawcy/ szefa | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 18 | Oszczędności lub pieniądze na nieprzewidziane wydarzenia | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 19 | Rozwijanie się poprzez edukację lub doskonalenie zawodowe | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 20 | Odpowiedni status w pracy | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 21 | Poczucie, że wiedzie mi się | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 22 | Poczucie, że realizuję moje cele | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 23 | Poczucie, że moje życie jest spokojne | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 24 | Udane małżeństwo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 25 | Poczucie bliskości z małżonkiem lub partnerem | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

KWESTIONARIUSZ ZASOBÓW PROBANTA WERSJA STRATA

Iwona Niewiadomska, Joanna Chwaszcz, Weronika Augustynowicz, Rafał Bartczuk

Imię i nazwisko

Wiek Data urodzenia Data badania

Proszę ocenić ile, w ostatnim roku, utracił(a) Pan/Pani następujących dóbr (zasobów)?

| Lp. | Ile Pan(i) utracił(a) dóbr (zasobów)? | nic | mało | średnio | dużo | bardzo dużo |
|-----|---|-----|------|---------|------|-------------|
| 1 | Poczucie własnej wartości | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2 | Poczucie, że moje życie ma sens/ cel | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3 | Umiejętności organizacyjne | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4 | Siła do zrealizowania podjętych zadań | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5 | Poczucie, że jestem wartościowy dla innych | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6 | Poczucie, że mam kontrolę nad swoim życiem | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7 | Poczucie dumy z siebie | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8 | Poczucie zaangażowania | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9 | Moje zdrowie | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10 | Samodyscyplina | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11 | Czas na pracę | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12 | Uznanie dla moich osiągnięć | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 13 | Zdrowie rodziny/ bliskich przyjaciół | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 14 | Stabilna praca | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 15 | Ubezpieczenie zdrowotne | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 16 | Wyposażenie potrzebne w domu | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 17 | Zrozumienie ze strony pracodawcy/ szefa | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 18 | Oszczędności lub pieniądze na nieprzewidziane wydarzenia | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 19 | Rozwijanie się poprzez edukację lub doskonalenie zawodowe | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 20 | Odpowiedni status w pracy | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 21 | Poczucie, że wiedzę mi się | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 22 | Poczucie, że realizuję moje cele | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 23 | Poczucie, że moje życie jest spokojne | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 24 | Udane małżeństwo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 25 | Poczucie bliskości z małżonkiem lub partnerem | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

KWESTIONARIUSZ MONITOROWANIA SUKCESÓW SPOŁECZNO-ZAWODOWYCH PROBANTA WERSJA DLA OSOBY MONITOROWANEJ

Iwona Niewiadomska, Joanna Chwaszcz, Weronika Augustynowicz, Rafał Bartczuk

Imię i nazwisko
Wiek Data urodzenia Stan cywilny
Data badania

Czy aktualnie Pan pracuje? **TAK NIE**

Proszę zaznaczyć na skali od 1 do 7, gdzie

1 – oznacza w bardzo małym stopniu,

7 – w bardzo dużym stopniu,

w jakim stopniu poniższe określenia odnoszą się do Pana

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Jestem zadowolony z mojego życia rodzinnego | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. Nawiązuję satysfakcjonujące relacje społeczne | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. Moja sytuacja zawodowa jest zadawalająca | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. Piję alkohol | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. Jestem wartościowym człowiekiem | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6. Robię co mogę, aby żyć lepiej | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 7. Jestem zaangażowany w poszukiwanie pracy | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8. Mam siłę do stawiania czoła rzeczywistości | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 9. Moje życie ma sens | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 10. Wiem do czego dążę | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 11. Posiadam wsparcie ze strony rodziny | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 12. Mam zdolności organizacyjne | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 13. Realizuję wyznaczone sobie cele | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 14. Posiadanie pracy jest dla mnie wartością | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 15. Jestem pozytywnie nastawiony do przyszłości | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 16. Jestem wolny od nałogów | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 17. Jestem zadowolony z mojej sytuacji finansowej | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

KWESTIONARIUSZ MONITOROWANIA SUKCESÓW SPOŁECZNO-ZAWODOWYCH PROBANTA WERSJA DLA OSÓB PROWADZĄCYCH PROBANTA

Iwona Niewiadomska, Joanna Chwaszcz, Weronika Augustynowicz, Rafał Bartczuk

Data badania

Charakter Pana/i pracy (Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź):

- pracodawca (właściciel firmy lub osoba zajmująca stanowisko kierownicze różnego szczebla)
- służba więzienna
- pomoc społeczna
- służba kuratorska
- pośrednictwo pracy
- reprezentant organizacji pozarządowej (NGO)
- członek grupy samopomocowej
- reprezentant innej instytucji/organizacji (jakiej?

Czy Pana/i Podopieczny aktualnie pracuje? TAK NIE

Na skali od 1 (w bardzo małym stopniu) do 7 (w bardzo dużym stopniu) proszę zaznaczyć, w jakim stopniu Pana/i Podopieczny:

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Jest zadowolony ze swojego życia rodzinnego | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. Nawiązuje satysfakcjonujące relacje społeczne | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. Jego sytuacja zawodowa jest zadawalająca | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. Pije alkohol | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. Jest wartościowym człowiekiem | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6. Robi co może, aby żyć lepiej | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 7. Jest zaangażowany w poszukiwanie pracy | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8. Ma siłę do stawiania czoła rzeczywistości | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 9. Jego życie ma sens | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 10. Wie do czego dąży | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 11. Posiada wsparcie ze strony rodziny | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 12. Ma zdolności organizacyjne | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 13. Realizuje wyznaczone sobie cele | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 14. Posiadanie pracy jest dla niego wartością | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 15. Jest pozytywnie nastawiony do przyszłości | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 16. Jest wolny od nałogów | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 17. Jest zadowolony ze swojej sytuacji finansowej | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 18. Jest przystosowany do warunków wolnościowych | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

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 |

KWESTIONARIUSZ CZYNNIKÓW WZMACNIAJĄCYCH POCZUCIE SKUTECZNOŚCI ZAWODOWEJ MENAGERA READAPTACJI

Iwona Niewiadomska, Joanna Chwaszcz, Weronika Augustynowicz, Rafał Bartczuk

Imię i nazwisko

Wiek Data urodzenia Data badania

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|---|----|
| 10 | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | 10 |
| 9 | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | 9 |
| 8 | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | 8 |
| 7 | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | 7 |
| 6 | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | 6 |
| 5 | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | 5 |
| 4 | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | 4 |
| 3 | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | 3 |
| 2 | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | 2 |
| 1 | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | 1 |
| Czynniki | Cz. 1 | Cz. 2 | Cz. 3 | Cz. 4 | Cz. 5 | Cz. 6 | Cz. 7 | Cz. 8 | Cz. 9 | Cz. 10 | Cz. 11 | Cz. 12 | | |
| WS | | | | | | | | | | | | | | |
| WP | | | | | | | | | | | | | | |

Część I

Poniżej umieszczono pytania dotyczące różnych sytuacji, których można doświadczyć na gruncie funkcjonowania zawodowego. Proszę zakreślić kółkiem cyfry od 1 do 5 przy każdym stwierdzeniu stanowiącym odpowiedź na postawione pytanie. W ten sposób określi Pan/i, **jak często w przeszłości** doświadczał/a Pan/i określonych sytuacji w swoim życiu zawodowym:

1 – nigdy 2 – bardzo rzadko 3 – czasami 4 – często 5 – bardzo często

| Jak często w przeszłości doświadczał/a Pan/i w pracy z więźniami sytuacji, w których: | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. nie miał/a Pan/i zaspokojonych podstawowych potrzeb (np. brak snu, brak bezpieczeństwa, brak afiliacji itp.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. wykonywał/a Pan/i zadania przekraczające możliwości fizyczne lub psychiczne | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. znosił/a Pan/i ból fizyczny lub psychiczny (np. poniżenie, zawstydzenie) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. występowały u Pana/i konflikty wywołujące negatywne emocje | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. miał/a Pan/i poczucie zagrożenia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. występowały u Pana/i duże przeszkody w realizacji planów | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. nie wiedział Pan/i, co ma zrobić | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| Jak często w minionej w pracy z więźniami doświadczał/a Pan/i: | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 8. poczucia sukcesu w życiu osobistym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. poczucia sukcesu w życiu rodzinnym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. poczucia sukcesu w życiu zawodowym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. poczucia sukcesu w życiu towarzyskim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Jak często w minionej w pracy z więźniami doświadczał/a Pan/i: | | | | | |
| 12. poczucia porażki w życiu osobistym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. poczucia porażki w życiu rodzinnym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. poczucia porażki w życiu zawodowym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. poczucia porażki w życiu towarzyskim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Jak często w przeszłości inni ludzie mówili Panu/i, że pracując z więźniami: | | | | | |
| 16. potrafił/a Pan/i korzystnie zaspokajać różne potrzeby | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. potrafił/a Pan/i dobrze wykonywać różne zadania | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. potrafił/a Pan/i z godnością znosić ból fizyczny lub psychiczny | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. potrafił/a Pan/i rozwiązywać konflikty wywołujące negatywne emocje | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. potrafił/a Pan/i dobrze radzić sobie z doświadczanymi lękami | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. potrafił/a Pan/i pokonywać duże przeszkody w realizacji planów | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22. potrafił/a Pan/i odnosić sukcesy w życiu osobistym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23. potrafił/a Pan/i odnosić sukcesy w życiu rodzinnym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24. potrafił/a Pan/i odnosić sukcesy w życiu zawodowym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25. potrafił/a Pan/i odnosić sukcesy w życiu towarzyskim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Część II

Poniżej umieszczono pytania dotyczące różnych sytuacji, których można doświadczyć na gruncie funkcjonowania zawodowego. Proszę zakreślić kółkiem cyfry od 1 do 5 przy każdym stwierdzeniu stanowiącym odpowiedź na postawione pytanie. W ten sposób określi Pan/i, **jak często aktualnie** doświadcza/a Pan/i określonych sytuacji w swoim życiu zawodowym:

1 – nigdy 2 – bardzo rzadko 3 – czasami 4 – często 5 – bardzo często

| Jak często aktualnie doświadcza/a Pan/i w pracy z więźniami sytuacji, w których: | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 26. nie ma Pan/i zaspokojonych podstawowych potrzeb (np. brak snu, brak poczucia bezpieczeństwa itp.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27. wykonuje Pan/i zadania przekraczające możliwości fizyczne lub psychiczne | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28. znosi Pan/i ból fizyczny lub psychiczny (np. poniżenie, zawstydzienie, krzywda) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29. przeżywa Pan/i konflikty wywołujące negatywne emocje | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30. odczuwa Pan/i poczucie zagrożenia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31. występują u Pana/i duże przeszkody w realizacji planów | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32. nie wie Pan/i, co ma zrobić | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| Jak często w aktualnej pracy z więźniami doświadczą/a Pan/i: | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 33. poczucia sukcesu w życiu osobistym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34. poczucia sukcesu w życiu rodzinnym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 35. poczucia sukcesu w życiu zawodowym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 36. poczucia sukcesu w życiu towarzyskim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Jak często w aktualnej pracy z więźniami doświadczą/a Pan/i: | | | | | |
| 37. poczucia porażki w życiu osobistym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 38. poczucia porażki w życiu rodzinnym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 39. poczucia porażki w życiu zawodowym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 40. poczucia porażki w życiu towarzyskim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Jak często w aktualnie inni ludzie mówią Panu/i, że pracując z więźniami: | | | | | |
| 41. potrafi Pan/i korzystnie zaspokajać różne potrzeby | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 42. potrafi Pan/i dobrze wykonywać różne zadania | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 43. potrafi Pan/i z godnością znosić ból fizyczny lub psychiczny | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 44. potrafi Pan/i rozwiązywać konflikty wywołujące negatywne emocje | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 45. potrafi Pan/i dobrze radzić sobie z doświadczanymi lękami | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 46. potrafi Pan/i pokonywać duże przeszkody w realizacji planów | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 47. potrafi Pan/i odnosić sukcesy w życiu osobistym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 48. potrafi Pan/i odnosić sukcesy w życiu rodzinnym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 49. potrafi Pan/i odnosić sukcesy w życiu zawodowym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 50. potrafi Pan/i odnosić sukcesy w życiu towarzyskim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Część III

Poniżej umieszczono pytania dotyczące różnych sytuacji, których można doświadczyć na gruncie funkcjonowania zawodowego. Proszę zakreślić kółkiem cyfry od 1 do 5 przy każdym stwierdzeniu stanowiącym odpowiedź na postawione pytanie. W ten sposób określi Pan/i, **jak często w przyszłości** przewiduje Pan/i występowanie określonych sytuacji w swoim życiu zawodowym:

1 – nigdy 2 – bardzo rzadko 3 – czasami 4 – często 5 – bardzo często

| Według Pana/i opinii, jak często w przyszłości pracując z więźniami będzie Pan/i doświadczą/a sytuacją, w których: | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 51. nie będzie Pan/i miał/a zaspokojonych podstawowych potrzeb (np. brak snu, brak poczucia bezpieczeństwa itp.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 52. będzie Pan/i wykonywał/a zadania przekraczające możliwości fizyczne lub psychiczne | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 53. będzie Pan/i znosił/a ból fizyczny lub psychiczny | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 54. będziesz Pan/i przeżywał/a konflikty wywołujące negatywne emocje | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 55. będzie Pan/i miał/a poczucie zagrożenia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 56. będą występowały u Pana/i duże przeszkody w realizacji planów | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 57. nie będzie Pan/i wiedział/a, co ma zrobić | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| Według Pana/i opinii, jak często w przyszłości pracując z więźniami będzie Pan/i doświadczał/a: | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 58. poczucia sukcesu w życiu osobistym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 59. poczucia sukcesu w życiu rodzinnym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 60. poczucia sukcesu w życiu zawodowym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 61. poczucia sukcesu w życiu towarzyskim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Według Pana/i opinii, jak często w przyszłości pracując z więźniami będzie Pan/i doświadczał/a: | | | | | |
| 62. poczucia porażki w życiu osobistym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 63. poczucia porażki w życiu rodzinnym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 64. poczucia porażki w życiu zawodowym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 65. poczucia porażki w życiu towarzyskim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Według Pana/i opinii, jak często w przyszłości inni ludzie będą mówili Panu/i, że pracując z więźniami: | | | | | |
| 66. potrafi Pan/i korzystnie zaspokajać różne potrzeby | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 67. potrafi Pan/i dobrze wykonywać różne zadania | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 68. potrafi Pan/i z godnością znosić ból fizyczny lub psychiczny | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 69. potrafi Pan/i rozwiązywać konflikty wywołujące negatywne emocje | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 70. potrafi Pan/i dobrze radzić sobie z doświadczanymi lękami | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 71. potrafi Pan/i pokonywać duże przeszkody w realizacji planów | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 72. potrafi Pan/i odnosić sukcesy w życiu osobistym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 73. potrafi Pan/i odnosić sukcesy w życiu rodzinnym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 74. potrafi Pan/i odnosić sukcesy w życiu zawodowym | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 75. potrafi Pan/i odnosić sukcesy w życiu towarzyskim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

SCREENING UMIEJĘTNOŚCI KORZYSTANIA Z NOWYCH TECHNOLOGII W PROCESIE WSPIERANIA READAPTACJI WIĘZNIÓW

Instrukcja: proszę o uważne przeczytanie każdego z poniższych pytań i w każdym z nich zaznaczyć jedną właściwą odpowiedź.

1. Przeglądarka internetowa to:
 - a. Program pocztowy,
 - b. Program umożliwiający przeglądanie stron www,
 - c. Program graficzny.
2. Aby mieć wgląd do treści znajdujących się na Interaktywnej Platformie Współpracy należy:
 - a. Używać komputera lub innego urządzenia multimedialnego z dostępem do sieci Internet,
 - b. W przeglądarce internetowej wpisać adres <http://platforma.modelwspolpracy.lublin.pl/>,
 - c. Obydwie odpowiedzi są poprawne.
3. Login to:
 - a. Indywidualny identyfikator, przy pomocy którego możesz mieć dostęp do wszystkich funkcji Interaktywnej Platformie Współpracy,
 - b. Urządzenie służące do transferu danych,
 - c. Sposób do archiwizowania danych na urządzeniu multimedialnym.
4. Aby mieć dostęp do informacji zawartych w części zamkniętej Interaktywnej Platformy Współpracy należy:
 - a. Mieć status administratora Interaktywnej Platformy Współpracy,
 - b. Utworzyć spersonalizowane konto, korzystając z opcji w menu bocznym „Założ swoje konto!”, wypełnić wymagane pola i zatwierdzić je przyciskiem „Zarejestruj”,
 - c. W przeglądarce internetowej wpisać adres <http://platforma.modelwspolpracy.lublin.pl/> a następnie wpisać w polach „Użytkownik” oraz „Hasło” nazwę i hasło, używane do logowania się w swojej poczcie elektronicznej
5. Aby „polubić” profil Model Kompleksowego Systemu Współpracy w portalu społecznościowym Facebook należy:
 - a. Mieć profil w portalu społecznościowym Facebook, a następnie na stronie <http://platforma.modelwspolpracy.lublin.pl/> rozwinąć pasek „Facebook” i kliknąć przycisk „Like”,
 - b. Na swoim profilu w portalu społecznościowym Facebook odnaleźć w wyszukiwarce profil Model Kompleksowego Systemu Współpracy i kliknąć przycisk „Lubię to”,

- c. Obydwie odpowiedzi są poprawne.
6. Popularny edytor tekstu to:
 - a. Excel,
 - b. Word,
 - c. Power Point.
7. Do kasowania błędnie napisanych znaków służą klawisze:
 - a. Home i End,
 - b. Shift i Delete,
 - c. Backspace i Delete.
8. W celu skopiowania treści artykułu znajdującego się na Interaktywnej Platformie Współpracy należy:
 - a. Zaznaczyć tekst artykułu przeciągając myszką z wciśniętym lewym klawiszem od pierwszego do ostatniego znaku tekstu, a następnie wcisnąć Ctrl + v,
 - b. Kliknąć na dowolne słowo w treści artykułu i kliknąć Ctrl + c,
 - c. Zaznaczyć tekst artykułu przeciągając myszką z wciśniętym lewym klawiszem od pierwszego do ostatniego znaku tekstu, a następnie wcisnąć Ctrl + c.
9. Aby umieścić ogłoszenie w części publicznej Interaktywnej Platformy Współpracy trzeba:
 - a. Po zalogowaniu na swoje konto na Interaktywnej Platformie Współpracy w Menu użytkownika wybrać opcję „Utwórz ogłoszenie”, a następnie wprowadzić treść ogłoszenia w polu „Redaktor”,
 - b. Stworzyć treść ogłoszenia w edytorze tekstu, zalogować się na swoje konto w Interaktywnej Platformie Współpracy, w Menu użytkownika wybrać opcję „Utwórz ogłoszenie” a następnie skopiować treść ogłoszenia z edytora tekstu do pola „Redaktor”,
 - c. Obydwie opcje są poprawne.
10. Aby umieścić na Interaktywnej Platformie Współpracy nową ofertę pracy należy:
 - a. Po zalogowaniu się na swoje konto na Interaktywnej Platformie Współpracy wybrać w Menu użytkownika opcję „Oferty pracy”, następnie kliknąć w „Nowa oferta”, uzupełnić wszystkie wymagane pola i zatwierdzić klikając przycisk „Zapisz ofertę”,
 - b. Trzeba mieć status administratora Interaktywnej Platformy Współpracy aby móc umieszczać na niej oferty pracy,
 - c. Stworzyć treść oferty pracy w edytorze tekstu, zalogować się na swoje konto w Interaktywnej Platformie Współpracy, w Menu użytkownika wybrać opcję „Utwórz ogłoszenie” a następnie skopiować treść ogłoszenia z edytora tekstu w polu „Redaktor”.
11. Aby przejrzeć dokumenty aplikacyjne, które wpłynęły w odpowiedzi na zamieszczoną ofertę pracy należy:

- a. Po zalogowaniu się na swoje konto na Interaktywnej Platformie Współpracy wybrać w Menu użytkownika opcję „Oferty pracy”, następnie kliknąć w „Moje oferty”,
 - b. Po zalogowaniu się na swoje konto na Interaktywnej Platformie Współpracy wybrać w Menu użytkownika opcję „Oferty pracy”, następnie kliknąć w „CV złożone”,
 - c. Po zalogowaniu się na swoje konto na Interaktywnej Platformie Współpracy wybrać w Menu użytkownika opcję „Oferty pracy”, następnie kliknąć w „Szukaj życiorysów”.
12. Forum internetowe to:
- a. Strona internetowa, której treści może modyfikować jedynie uprawniony do tego administrator,
 - b. Popularna forma grupy dyskusyjnej, w której każdy jej uczestnik może wpisywać treści,
 - c. Komunikator internetowy, oparty na technologii peer-to-peer.
13. Subskrypcja na forum to:
- a. Powiadomienie o nadejściu nowej wiadomości w wątku,
 - b. Utworzenie nowego zgłoszenia w odpowiedzi na umieszczoną ofertę pracy,
 - c. Komunikat o zawirusowaniu urządzenia multimedialnego.

METODA PRZESIEWOWA DO OCENY POZIOMU WIEDZY NA TEMAT INSTYTUCJONALNEGO KAPITAŁU WSPIERAJĄCEGO READAPTACJĘ WIĘŹNIA

| | | |
|---|-----|-----|
| 1. Czy znasz zadania Służby Więziennej w zakresie wsparcia readaptacji zawodowej więźniów? | TAK | NIE |
| 2. Czy znasz cele Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywiązanych Zakładów Pracy? | TAK | NIE |
| 3. Czy znasz możliwości pomocy wynikające z Funduszu Pomocy Pokrzywdzonym oraz Pomocy Postpenitencjarnej? | TAK | NIE |
| 4. Czy znasz zadania Służby Kuratorskiej w zakresie wsparcia readaptacji zawodowej więźniów? | TAK | NIE |
| 5. Czy wiesz co to jest „program wolnościowy”? | TAK | NIE |
| 6. Czy znasz różnice w zakresie kompetencji zawodowego kuratora sądowego oraz kuratora społecznego? | TAK | NIE |
| 7. Czy znasz zadania instytucji pomocy społecznej w zakresie wsparcia readaptacji zawodowej więźniów? | TAK | NIE |
| 8. Czy znasz założenia pracy socjalnej z osobami skazanymi? | TAK | NIE |
| 9. Czy wiesz jakie są główne obszary pracy socjalnej na rzecz rodzin osób skazanych? | TAK | NIE |
| 10. Czy znasz zadania organizacji pozarządowych w zakresie wsparcia readaptacji zawodowej więźniów? | TAK | NIE |
| 11. Czy potrafisz wymienić przynajmniej dwie organizacje pozarządowe świadczące pomoc na rzecz więźniów? | TAK | NIE |
| 12. Czy znasz założenia porozumienia w sprawie zasad organizacji pomocy na rzecz osób zwalnianych z zakładów karnych i aresztów śledczych oraz rodzin osób pozbawionych wolności? | TAK | NIE |
| 13. Czy znasz zadania Publicznych Służb Zatrudnienia w zakresie wsparcia readaptacji zawodowej więźniów? | TAK | NIE |
| 14. Czy wiesz na jakich zasadach przyznawany jest zasiłek dla bezrobotnych, którzy odbyli karę pozbawienia wolności? | TAK | NIE |
| 15. Czy wiesz co to jest indywidualny plan działania opracowany dla osoby bezrobotnej, która odbyła karę pozbawienia wolności? | TAK | NIE |

