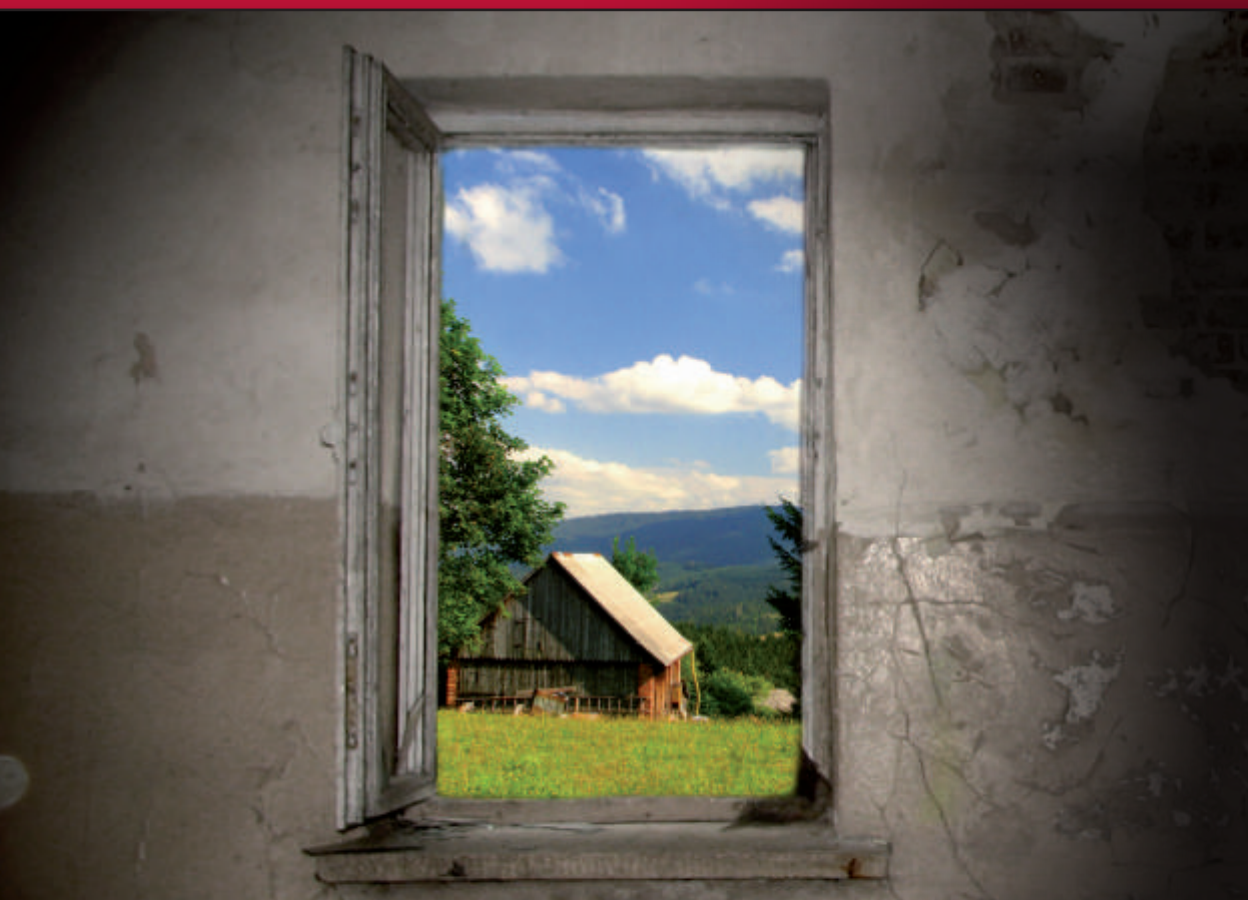


**Iwona Niewiadomska, Joanna Chwaszcz
Weronika Augustynowicz, Rafał Bartczuk**

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

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



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

READAPTACJA SPOŁECZNO-ZAWODOWA WIĘŹNIÓW

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

LUBLIN 2014

Recenzenci:

Prof. nzw. dr hab. Beata Maria Nowak

Prof. nzw. Dr hab. Jan Szymczyk

Projekt okładki i stron tytułowych:

Paweł Augustynowicz

Skład:

Mikołaj Malarczyk

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

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

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

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

SPIS TREŚCI

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

Część I

Narzędzia do diagnozowania potencjału readaptacyjnego więźniów

Rozdział I

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

Rozdział II

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

Rozdział III

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

Rozdział IV

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

Część II

Narzędzia do diagnozowania kapitału wspierającego readaptację więźniów

Rozdział V

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

8. Możliwości wykorzystania metody	132
Bibliografia	133

Rozdział VI

Kwestionariusz Czynników Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera

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

Rozdział VII

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

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

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

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 jest 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.