

Capitolul I. Rapoartele expertilor străini și naționali

1.1. Rapoartele expertilor străini

1.1.1. Pregătirea condamnaților către eliberare – tradiții, probleme și perspective

Autor: Emil Madzharov, *Șeful Departamentului Științific și Instruire a Cadrelor din cadrul Administrației Centrale a Penitenciarelor, Ministerul Justiției, Bulgaria*

Leșirea condamnatului din instituțiile penitenciare comportă o schimbare radicală a statutului și modului lui de viață. El manifestă crize psihice de existență, stres și reacții de inadaptare. De foarte multe ori, în primele luni de după eliberare sunt săvârșite noi infracțiuni. Acest lucru fiind legat de faptul, că fostul deținut nu poate să răspundă adecvat cerințelor care apar în fața lui odată cu eliberarea din locurile de ispășire a pedepsei. Totodată societatea și instituțiile sale deasemeni nu sunt gata să-l întâmpine în modul convenit pe cel care și-a recăpătat din nou libertatea.

Toate dificultățile indicate mai sus determină necesitatea efectuării unei pregătiri către viața de la libertate a condamnaților, care își ispășesc pedeapsa. Această sarcină de proporții întotdeauna a fost în centrul atenției specialiștilor din domeniul penitenciar din Bulgaria și la diferite etape de dezvoltare a sistemului penitenciar ea era îndeplinită în funcție de prioritățile acceptate, resursele existente și nivelul profesional al personalului.

I. Retrospectiva tradiției penitenciare

Acest tip de pregătire a condamnaților a apărut în anul 1980 și a fost instituționalizat atunci când s-au organizat statele de personal pentru inspectorii, care exercitau amplasarea în câmpul muncii și plasamentul propriu-zis a persoanelor supuse eliberării din pușcării și cămine.

Din însăși denumirea funcției putem conchide care erau sarcinile prioritare în această perioadă. Toată pregătirea se rezuma la câteva discuții preventive, înștiințarea a organelor de poliție, găsirea de spațiu locativ și a unui loc de muncă. Sistemul administrativ care exista în perioada dată asigura posibilitățile indicate, dar cu toate acestea existau cazuri când cei eliberați săvârșeau infracțiuni și ajungeau din nou în penitenciar. Absența unui tratament individual, a consultanței, a atenției față de necesitățile fiecărui deținut în parte și a studiului superficial al carierei criminale a condamnatului a dus la scăderea pregătirii către viața de după gratii. Această situație nu s-a schimbat chiar dacă exista o evidență administrativă strictă în perioada indicată, când fiecare încălcare de lege era urmărită și fixată.

Metoda de lucru s-a schimbat după anul 1986, când la activitatea de pregătire pentru eliberare au fost antrenați și psihologii instituțiilor penitenciare. Împreună cu inspectorii pentru pregătirea către eliberare (așa era denumită funcția) ei au organizat consultații individuale și au petrecut training-uri în grup. Aceste activități erau organizate pe parcursul a 3 luni, iar pentru condamnații cu termene mai mari de 10 ani, ele erau realizate timp de 6 luni sau pe parcursul unui an. În interiorul sistemului penitenciar, frecvent aveau loc seminare dedicate probelematicii în cauză, în cadrul cărora avea loc un schimb de opinii, de experiență și treptat se perfecționau tacticile, utilizate în procesul de consultare individuală și a celor în grup.

În această perioadă s-au afirmat și alte două tradiții pozitive, care s-au menținut pînă în prezent. Prima din ele ține de întîlnirile regulate cu deținuții, rudele lor, administrația penitenciară, care aveau loc cu participarea unei comisii de supraveghere, ce funcționa la nivel de centru regional. În cadrul acestor întîlniri erau discutate aspecte legate de muncă și menaj, unele probleme de studii, recalificare, chestiuni de asigurare financiară și documentară. De multe ori aceste întîlniri erau mediatizate de mass-media din regiune.

A doua tradiție este legată de crearea așa-numitelor sectoare de resocializare, în care la o săptămînă de pînă la eliberare erau conduși condamnații. În aceste așezăminte cu o atmosferă mai confortabilă și cu supraveghere mai puțin severă, condamnații erau introduși într-o atmosferă apropiată de cea de la libertate, li se sensibiliza realitatea schimbării care urma, se descătușau de influența mediului penitenciar, se întîlneau cu rudele și familia.

Toate aceste activități se desfășurau încă din anul 1986 și permanent erau supuse analizei, perfecționării și aveau aplicabilitate în toate instituțiile penitenciare.

În condiții noi s-a realizat pregătirea către eliberare a deținuților după anul 1990. Pregătirea a fost influențată de așa factori precum schimbarea priorităților activității penitenciare, creșterea rolului lucrului educativ din perspectiva tendinței generale de umanizare a ispășirii pedepselor, intensificarea colaborării cu mass-media și cu societatea civilă prin transparența instituțiilor penitenciare. În perioada de referință a fost creată o concepție nouă de lucru educativ, care a eliberat activitatea de resocializare de încărcătura ideologică și determina caracterul ei social. În special, concepția menționa, că „...orientarea socială a lucrului educativ cu persoanele private de libertate presupune desfășurarea unui complex de activități, care din prima zi de executare a sentinței pregătesc condamnatul către realizarea potențialului lui social și legal în condiții de libertate”(3,4).

Esența acestei sintagme constă în faptul că pregătirea condamnatului către viața la libertate începe odată cu prima zi de etapare în instituția penitenciară. Aceasta nu este ofrază lipsită de sens, ci un punct de orientare metodologică, care determină personificarea și pregătirea profesională către libertate și are tangență cu Regulile europene minime de tratament a condamnaților. Această accepțiune comportă următoarele sarcini a pregătirii către eliberare, care pot fi enumerate în felul următor:

1. Petrecerea lucrului individual-consultativ și de corecție în scopul conștientizării dificultăților și slăbiciunilor personale, care au dus la săvîrșirea infracțiunilor.
2. Soluționarea problemelor de interes personal și social, pentru care e necesară uneori intervenția sau ajutorul comunității sau al administrației instituției penitenciare.
3. Incadrarea condamnaților în programe de corectare individuală și în grup atît pe termen scurt precum și de lungă durată.
4. Atragerea condamnaților la cursuri de ridicare a pregătirii profesionale.

Drept metode de realizare a pregătirii către eliberare erau considerate discuțiile în parte și consultațiile, autotrening, jocuri cu repartizarea de roluri, discuții în grup, forme de patronaj social. (3,25)

Din anul 1990 pînă în 2000 în contextul pregătirii către eliberare s-au dezvoltat intens programe de învățămînt, calificare și de corectare psihologică. Cu ajutorul Consiliului britanic au fost create așa-numitele „job-cluburi”, care au desfășurat mari activități cu participarea oamenilor de afaceri din regiunile respective în scopul căutării locurilor de muncă. Pe parcurs aceste job-cluburi s-au afirmat în penitenciar drept

locuri, în care sunt concentrate activități legate de pregătirea către eliberare. Existența tradițiilor penitenciare pozitive și colaborarea intensă cu statele din Europa au contribuit la reformarea în ultimii zece ani procesului de pregătire către eliberare. Pregătirea se desfășoară în conformitate cu Regulile europene minime de tratament a deținuților, în baza unor programe de succes de psihologie aplicată și a diferitor activități sociale.

II. Probleme și perspective

Asupra calității și eficacității pregătirii către eliberare au influențat negativ o serie de factori, care au existat pe o perioadă lungă de timp. Acestor factori putem atribui:

- suprapopularea coloniilor și a căminelor mari, de tip închis;
- lipsa resurselor financiare și dificultăți de menaj;
- indici de șomaj înalți în societate și în special în instituțiile penitențare;
- lipsa unor organe și a unui sistem de asistență postpenitențiară;
- primitivismul contingentului penitențiar, creșterea numărului de persoane marginalizate social, a outsider-ilor cu reacții de inadaptare și a persoanelor cu maladii psihice;
- concentrarea eforturilor personalului spre neutralizarea tensiunii interioare, a conflictelor și a consecințelor nefaste, generate de suprapopulare și lipse de resurse materiale și financiare;
- asimilarea anevoioasă a standardelor europene minime de tratament a deținuților, a tehnologiilor de sociopsihologie aplicată, care au legătură indisolubilă cu pregătirea către eliberare;

În scopul neutralizării impactului factorilor negativi sus-menționați au fost întreprinse următoarele măsuri:

-Au fost deschise cămine de tip deschis și semideshis, care treptat au descărcat plasamentele pușcărilor. Astfel s-au creat condiții mai bune pentru activitatea personalului, s-a redus suprapopularea, a apărut posibilitatea antrenarea condamnaților în procesul muncă. Odată cu realizarea acestor schimbări, a fost posibilă reorientarea personalului penitențiar către realizarea unui complex de activități de resocializare și în speță către o executare mai eficientă a pregătirii către eliberare;

- Au fost pregătite premisele normative și organizațional-financiare pentru startul serviciului de probațiune odată cu anul 2004. Pe parcursul acestui an prin intermediul organizațiilor non-guvernamentale au fost create 6 centre experimentale de probațiune, care activează eficient. Introducerea probațiunii compensează absența asistenței postpenitențiare și va contribui pozitiv la realizarea programelor de pregătire către eliberare;

- În cadrul modificărilor și completărilor Legii cu privire la executarea sentințelor sunt reglementate un șir de cerințe și activități, ce au legătură directă și indirectă cu procesul de pregătire către viața de la libertate. Ei i se atribuie un rol central printre activitățile de resocializare și îi este determinată asigurarea metodică și organizațională. Astfel nemijlocit în lege sunt fixate standardele și activitățile, care determină petrecerea pregătirii către libertate. În acest sens fiind mai înalte cerințele față de administrația instituției penitențiare în procesul de efectuare a activităților de resocializare, cu persoanele pasibile eliberării;

- În ultimii doi ani au fost asimilate și aprobate două programe noi, care au legătură directă cu realizarea pregătirii către eliberare. Prima din ele a fost creată în baza sistemului britanic de evaluare a riscului (Offender Assessment System), prin intermедиul căreia „...sunt stabilite manifestările de comportament și circumstanțele legate de actul criminal. Ele sunt analizate în scopul pregătirii unei prognoze de eventuală repetare a încălcării de drept și determinării factorilor, ce ajută înlăturarea premiselor de recidivă”. (2,31)

Sistemul de evaluare a riscului constă din interviu și un formular tip care trebuie completat. Deasemeni include și analiza riscului potențialului prejudiciu, când are loc o infracțiune, autoaprecierea condamnatului, planul inițial și secundar al sentinței și un raport, în care se constată rezultatele de bază.

Programul de evaluare a riscului este un instrument forte a practicii penitenciare, care permite să se efectueze o diagnosticare, planificare a activității și înregistrarea eficienței realizării. Aplicarea acestui program permite individualizarea procesului de tratament, stimulează aplicarea programe și atrage la realizarea lor colaboratorii sectoarelor de regim și a celor din sfera producerii și gospodăririi. În acest sens programul de evaluare a riscului ajută la afirmarea lucrului în echipă a personalului instituției penitenciare și impune acestuia să dezvolte aptitudini de diagnosticare, de consultanță, de terapie și nu în ultimul rând aptitudini organizaționale.

Programul de evaluare a riscului condamnaților a fost creată în baza principiilor teoriei cunoașterii și a celei behavioriste, care sunt relevante pentru lucrul în penitenciare, în care sunt oferite servicii sociale și psihologice pentru clienți nemulțumiți.

Al doilea program de pregătire către libertate este orientat spre crearea unei strategii pozitive de viață condamnaților, supuși eliberării. Ea soluționează următoarele sarcini de resocializare:

- ridicarea sentimentului de conștiință;
- activarea relațiilor pozitive cu familia și mediul social;
- crearea motivației de căutare a locului de muncă și căpătarea aptitudinii de comportament competițional pe piața forței de muncă;
- ridicarea capacităților de comunicare;
- formarea motivației de a duce un mod viața legal”. (4,2)

Programul include 4 moduli și este realizată de echipe mobile din care fac parte lucrători sociali și psihologi. În cadrul ei se folosesc tehnici de lucru în grup.

Primul modul se numește „Libertatea mea – responsabilitatea mea” și este îndreptat spre cultivarea unor cunoștințe de comportament și autocontrol.

Al doilea modul este definit „Mediul meu social”. Scopul lui constă „...conștientizarea din partea condamnatului a rolului familiei lui și a apropiaților lui în dezvoltarea armonioasă a personalității”. (4.5)

Al treilea modul al programului este numit „Eu pot să mă imaginez pozitiv”. În cadrul lui sunt prevăzute căpătarea cunoștințelor și a abilităților adecvate pentru prezența în societate. În cadrul acestei părți a programului sunt obținute despre diverse instituții, cu care persoana eliberată din penitenciar rămâne să intre în contact. Sunt prezentate variante acceptate de contact și comportament în raport de diferiți reprezentanți ai diverselor instituții.

Al patrulea modul efectuează rolul de fixare a aptitudinilor obținute, deoarece conținutul lui coincide cu ceea ce reprezintă primul, al doilea și al treilea modul.

În program sunt reprezentate în mod egal componentele informaționale și cele interactive. Ea asigură o legătură de nădejde între sesiuni în parte și moduli. În cadrul ei

sunt prevăzute studii de caz, exerciții, discuții și jocuri cu repartizări de roluri. Ele pot stimula activitatea participanților, fără a fi aplicate în scop direct.

Conținutul programului, durata și asigurarea metodică permite realizarea cu succes a sarcinilor impuse. Astfel se efectuează reușit procesul reintegrării sociale a condamnatului pasibil de libertate.

Pe lângă aceste două programe sus-menționate în cadrul subdiviziunilor direcției „Executarea sentințelor” este realizat și programul de educare civică, care răspunde necesității actuale de socializare a outsider-ilor, ce își ispășesc pedeapsa, deosebindu-se printr-o înfrumare proastă, printr-un deficit de abilități sociale și o realizare dificilă a funcțiilor sociale.

În scopul depășirii situației, în care se află foștii condamnați după eliberare și ținând cont de rata șomajului în țară, a fost semnată o înțelegere între Ministerul muncii și practicii sociale și Ministerul justiției. Acest acord a realizat soluționarea chestiunilor ce țin de calificarea profesională, desfășurarea activității informaționale și a celei de consultanță vizavi de plasare în câmpul muncii, ajutor metodic în funcționarea cluburilor de lucru în instituțiile penitenciare și pregătirea programelor de resocializare a condamnaților. Deja 7 ani înțelegerea dată ajută administrația instituțiilor de pedeapsă în lucrul cu persoanele, pasibili eliberării.

Toate măsurile indicate au contribuit într-un anume fel la stabilizarea procesului de pregătire către eliberare din locurile de detenție. Schimbări radicale în domeniul resocializării vor fi obținute după aplicarea efectivă instituțiilor penitenciare de tip deschis și de tranziție, de dezvoltarea serviciului de probațiune și aplicarea mai repede a programelor de resocializare bazate pe colaborarea cu universități și organizații non-guvernamentale.

III. Pregătirea personalului penitenciar către realizarea programelor de resocializare

Toți inspectorii, responsabili direct de petrecerea pregătirii către libertate au studii superioare și sunt bacalaureați sau magiștri în domeniul social. Dacă un inspector este angajat cu titlul de bacalaureat, atunci pe parcursul următorilor doi ani el obține și titlul de magistr. Alegerea colaboratorilor pentru funcția dată ține cont de aceste prevederi.

În cadrul cursului de pregătire penitenciară primară toți noii angajați iau cunoștință de scopurile, sarcinile și formele metodelor de resocializare, care sunt aplicate condamnaților. Pentru cei care se vor ocupa direct de condamnați sunt prevăzute cursuri individuale și seminare despre metode de resocializare, aplicabile în locurile de pedeapsă. După finisarea cursurilor ei se întorc în subdiviziuni, unde activitatea lor este dirijată și condusă personal de șeful sectorului „Activitate socială și de reeducare” din cadrul coloniei.

Astfel ei asimilează conținutul noului serviciu, specificul metodic, aptitudinile de consultanță și de terapie a condamnaților în diverse situații.

Dacă programele de resocializare suportă modificări prin intermediul ong-urilor sunt organizate seminare, în cadrul cărora sunt cultivate noi cunoștințe.

Instruirea controlorilor privind realizarea programelor de resocializare decurge în fiecare an în subdiviziunile penitenciare și este efectuată direct de asistenții sociali și psihologi, responsabili de implementarea lor practică.

Conducerea Direcției principale de executare a pedepselor o dată pe an examinează într-o ședință specializată problemele ce țin de pregătirea către eliberare și elaborează o serie de indicații concrete pentru noile programe și pentru instruirea colaboratorilor.

Concluzii

1. Pregătirea către libertate este realizată cu intenționat în sistemul penitenciar bulgar pe parcurs de 20 ani. În această perioadă au fost create anumite tradiții pozitive, un suport metodic, o organizare concretă și diverse forme de pregătire a personalului.
2. În ultimii 13 ani metodele și formele activității de resocializare au suportat modificări radicale în legătură cu reformarea intensă a sistemului penitenciar, implementării standardelor europene de tratament a condamnaților și dezvoltării serviciului de probațiune. Aceste tendințe și mai departe vor genera structurarea programelor, alegerea metodelor și pregătirea colaboratorilor către lucrul cu condamnații, pasibili de eliberare.
3. Suportul metodic al pregătirii către eliberare este determinat de dezvoltarea psihologiei aplicate și a activității sociale și de implementarea mai aprofundată a programelor, crearea unor proiecte maximal adaptate condițiilor penitenciare de lucru cu deținuții.

Crearea serviciului de probațiune permite mărirea numărului de proiecte aplicabile în condițiile instituțiilor penitenciare, să accelereze procesul de implementare a lor și modificare, după caz și permite să existe un schimb mai rapid de metode de instruire a personalului din sfera penitenciară și a celei de probațiune.

Bibliografia:

1. Споразумение между Министерството на труда и социалните грижи и Министерството на правосъдието на Република България от 27.06.1996 г.
2. Василев П. (2003). Нови решения и нови предизвикателства в местата за лишаване от свобода. Затворно дело, кн. 1.
3. Ковачев А. (1990). Концепция за възпитателната работа с лишените от свобода. Затворно дело, кн. 1.
4. Раденкова В. и др. (2002). Живот на свобода- предизвикателства и избор. Програма за ресоциализация на лишените от свобода на ГДИН. С.
5. Управление и планиране на присъдата (модул II)(2001), т. II, БСУ, Б-с.

1.2. Rapoartele experților naționali

1.2.1. Programele de pregătire pentru eliberare din locurile de detenție în sistemul penitenciar al Republica Moldova. Aspect instituțional și funcțional

Autor: Veaceslav Toncoglaz, *Director General Adjunct al Departamentului Instituțiilor Penitenciare, Ministerul Justiției*

Onorată asistență,

Situația financiară a sistemului penitenciar poate fi caracterizată drept una de instabilitate. Fenomenele de criză au pătruns adânc toate sferele vieții sociale : economie, cultură, au afectat relațiile dintre oameni. O amploare fără precedent au luat fenomenele negative din societate, în special cel al criminalității. Răspîndirea fenomenului infracțional are ca efect direct creșterea numărului persoanelor reținute, arestate și internate în penitenciare. Acest flagel afectează atât activitatea organelor puterii cît și societatea în întregime.

Cheltuielile materiale de întreținere a deținuților sînt considerabile pentru Stat.

Statul, în special conducerea sistemului penitenciar din R.Moldova este preocupat de această problemă și una din sarcinile sale este grija față de condamnați, față de cît de reușit se vor reintegra în societate odată cu eliberarea din detenție .

Se cunoaște foarte bine că odată cu eliberarea din detenție, condamnații se lovesc cu un șir de probleme care necesită a fi soluționate încă din momentul aflării condamnatului în detenție.

Este de remarcat faptul că în fosta Uniune Sovietică, în instituțiile penitenciare din R.Moldova, această activitate era exercitată de inspectorii pentru angajarea în cîmpul muncii și asistență socială și care odată cu desființarea Uniunii Sovietice, reieșind din situația economică, în anul 1992, aceste funcții au fost reduse datorită cărui fapt această activitate a fost lăsată în umbră .

Imperativele vieții ne arată că astăzi cînd societatea se află într-o ascensiune de dezvoltare, este necesar ca noi, colaboratorii sistemului penitenciar, Statul, să avem grijă față de persoanele aflate în detenție, față de faptul cît de reușit se vor reintegra în societate după eliberarea din detenție și vor duce un mod de viață decent, respectînd normele de Drept ale societății.

În contextul acestor obiective, conducerea sistemului penitenciar din R.Moldova a promovat pentru adoptarea Legii „ Cu privire la adoptarea socială a persoanelor eliberate din locurile de detenție”. Totodată s-a adoptat Programul de adaptare socială a persoanelor ce se eliberează din detenție, care prevede un șir de măsuri concret îndreptate asupra acestei activități .

În baza acestor acte normative, în a.2002, în statele Departamentului Instituțiilor Penitenciare MJ, apoi în a.2003 în statele subdiviziunilor DIP MJ, s-a introdus funcțiile de inspector pe lucru social cu contingentul special.

Sarcina acestor colaboratori este de a stabili și a soluționa productiv astfel de probleme cum ar fi :

- relațiile cu familia și rudele apropiate ;
- unde aceste persoane sînt dispuse să locuiască după eliberare ;
- angajarea în cîmpul muncii ;

- susținerea psihologică ;
- promovarea tinerelor pentru a face studii ;
- promovarea pentru soluționarea problemelor ce țin de locul de trai ;
- acordarea asistenței medicale ;
- satisfacerea necesităților religioase , ș.a. .

Conducându-ne de hotărârea acestor probleme majore, Departamentul Instituțiilor Penitenciare permanent efectuează cu condamnații un lucru educativ-instructiv care ar face ca aceste persoane să nu intre în conflict cu legea ci să aplice reușit cunoștințele și deprinderile sale cultivate de colaboratorii sistemului penitenciar, pentru ași găsi în viitor locul său în societate .

Astfel, pe parcursul anului curent, condamnații instituțiilor penitenciare DIP au fost familiarizați cu prevederile legislației ce ține de reintegrarea socială . Au fost consultați de către specialiștii DIP în problemele ce apar odată cu eliberarea din detenție și căile de soluționare a acestor probleme, de asemenea au primit ajutor practic în soluționarea problemelor ce țin de perfectarea actelor de identitate (buletin de identitate, act de identitate provizoriu F-9) . Au fost familiarizați cu procedura adresării la Oficiile Forței de Muncă pentru a se angaja în câmpul muncii, de asemenea au fost familiarizați cu procedura adresării și primirii odată cu eliberarea din detenție a indemnizației unice care constituie pentru început de viață la libertate un suport material esențial .

Este de remarcat faptul că pe parcursul a 9 luni a anului curent, de indemnizație unică au beneficiat - 338 persoane .

O înaltă rezonanță în societate a obținut expoziția cu vânzare, organizată de către conducerea DIP în colaborare cu Muzeul Național de Etnografie și Istorie Naturală, în cadrul căruia s-a optat pentru promovarea în societate a obiectelor de artă confecționate de deținuții instituțiilor penitenciare .

În cadrul acestei expoziții au fost expuse peste 200 de tablouri și obiecte de artă care redau dragostea de viață, dragostea față de tot ce este frumos și care merită atenția societății. În rezultatul realizării acestor obiecte de artă s-a obținut suma de 8919 lei dintre care 90% s-a trecut pe contul personal al condamnaților ce au confecționat aceste obiecte de artă, celelalte 10% s-a expediat în subdiviziunile DIP pentru procurarea materialelor necesare (hârtie , vopsea, lemn, ș.a.) .

Ținem să menționăm că un ajutor considerabil în această activitate îl acordă organizațiile neguvernamentale, cu ajutorul căruia în instituția penitenciară nr.4 Cricova s-a organizat școala de predare și instruire a bazelor artei plastice pentru toți doritorii de a însuși cunoștințe și deprinderi în arta plastică . Cu ajutorul organizației neguvernamentale ADSISTO s-a organizat în penitenciarul din Rusca un curs cu termen de 2 luni care include training psihologic și lecții de instruire pentru confecționarea obiectelor din papie-mașe .

În Colonia de Educare Lipcani, Institutul Reforme Penale din Moldova a organizat pentru condamnații minori o clasă de computere unde minorii sînt instruiți de un specialist de asemenea salarizat de această organizație neguvernamentală .

Aceste activități sînt foarte salutare atît de administrația instituției penitenciare cît și de condamnați, fapt ce ne inspiră pentru a garanta că odată cu eliberarea din

Conferința Internațională
„Pregătirea pentru eliberare din locurile de detenție”
Chișinău, Hotelul „Turist”, Sala de conferințe
18-19 noiembrie 2003

detenție, aceste persoane vor aplica util cunoștințele sale și își vor găsi locul său în societate .

Pentru viitor, în scopul eficacității activității de reintegrare socială a persoanelor ce se eliberează din detenție, ne propunem ca în unele instituții penitenciare de creație școala de pregătire către eliberare a persoanelor ce se eliberează din detenție . În cadrul acestei școli vor fi atrași mai mulți specialiști în domeniu, fapt ce inspiră încrederea pentru o reintegrare reușită a acestor persoane, pentru un viitor încununat de succes .

Capitolul II. Articole științifice în domeniul pregătirii pentru eliberare din locurile de detenție

2.1. Extrase din Publicatia GRADO - „Prevenirea infraccionalității și metode de lucru cu infractorii”, București 2001.

2.1.1.COMUNITATEA TERAPEUTICĂ ORGANIZATĂ ÎN PENITENCIARUL DE MAXIMĂ SIGURANȚĂ RAHOVA

Autor: Mihaela Săsărman, Trainer Reforma Penală Internațională (PRI), România

Prezentarea rezultatelor activității în comunitatea terapeutică în perioada septembrie 1999 - mai 2001

Descriere generală

Comunitatea Terapeutică „Descătușarea” a fost creată în 1999 în Penitenciarul de Maximă Securitate București - Rahova.

Această Comunitate Terapeutică este prima de acest fel în Sud-Estul Europei, rezultând în urma eforturilor unite ale:

- Grupului Român pentru Apărarea Drepturilor Omului
- Direcției Generale a Penitenciarelor
- Penitenciarului de Maximă Securitate Rahova, reprezentat de Directorul General Col. Psiholog Gheorghe Florian, și
- Fundația pentru o Societate Deschisă, care a asigurat finanțarea acestui proiect

1. DESCRIEREA COMUNITĂȚII TERAPEUTICE STANDARD

Definiția :

Comunitatea terapeutică este un spațiu de siguranță în care personalul, avînd la bază o strategie și principii de lucru specifice, lucrează împreună cu deținuții în scopul schimbării comportamentale, precum și învățării și practicării de către aceștia de noi abilități și responsabilități sociale.

Numim "spațiu de siguranță" o zonă delimitată fizic în care:

- nu sunt admise violențele fizice, emoționale și sexuale
- nu sunt admise târgurile și șantajele
- se asigură un tratament egal în accesul la informație

Comunitatea funcționează respectînd normele și regulile de ordine interioară ale penitenciarului, precum și **principiile** care fac din comunitate un spațiu de siguranță. Aceste **principii** sunt:

- Nu folosim violența
- Ne exprimăm opinia fără să-i umilim pe alții
- Respectăm opinia celor din jur
- Avem un set de **reguli** care fac comunitatea să fie un loc sigur
 - nu vorbi în timp ce altcineva vorbește, nu întrerupe, nu face comentarii și înscrie-te la cuvânt

- respectă ce spun ceilalți și ideile noi
 - nu ironiza, nu înjura și nu-ți bate joc de ceilalți
 - nu provoca la luptă nici sub formă de glumă
 - să fii responsabil pentru ceea ce faci
 - să nu întârzie și să nu lipsești nejustificat de la oră
 - dacă prin comportamentul tău deranjezi comunitatea, ți se va cere să iei o pauză de 5 minute
- Ești aici și suntem aici ca să ne observăm mintea și să vedem dacă putem face o schimbare

Siguranța este necesară deoarece o experiență de decenii fundamentată pe date statistice și observații sistematice arată că personalitatea umană nu se poate anagaja într-o schimbare pozitivă dacă se află într-un mediu dominat de violență și firiță.

Activitatea în comunitatea terapeutică se desfășoară avînd ca bază teoretică un program care are obiective, strategie și metode specifice și pentru îndeplinirea căruia sunt necesare o serie de condiții de lucru.

Obiective :

- a. reducerea comportamentelor violente în penitenciar
- b. reducerea riscului de comportament violent după liberare
- c. învățarea de abilități pro-sociale pentru ridicarea șanselor de reintegrare socială după liberare și reducerea riscului de recidivă

Strategie:

Pașii pe care trebuie să-1 parcurgă deținutul pentru atingerea acestor obiective sunt:

Faza I - observarea propriei minți

Faza II - învățarea intervenției

Faza III - punerea în practică a intervenției

Faza IV - empatia cu victima

Un deținut cu rezultate bune parcurge o fază în 6 luni. Trecerea de la o fază la alta se face prin promovarea unui test de cunoștințe și aprecierea comportamentului în comunitate pe această perioadă, respectiv a menținerii unei achiziții de comportament pro-social pe o perioadă de cel puțin 3 luni. Cu 6 luni înainte de liberare deținutul care a trecut cel puțin fazele I, II și III din program sunt organizați într-o grupă de Pregătire pentru liberare.

Principiile strategiei :

- ceea ce gîndești determină ceea ce faci; dacă schimbi ceea ce gîndești schimbi ceea ce faci; această premiză are la bază teoria cognitiv-comportamentală care postulează existența unor legături recurente între gând, emoție și comportament
- nu poți schimba ceva ce nu cunoști; pentru a schimba ceea ce gîndești trebuie să cunoști mecanismele propriei tale gândiri;
- nu te poți schimba în ceva ce nu cunoști; este necesar ca în procesul de schimbare al deținuților personalul implicat să ofere modele de rol pro-sociale consistente
- întărirea pozitivă a comportamentelor dezirabile este mai eficientă decît sancționarea comportamentelor indezirabile

Metode și tehnici:

- tehnici de grup
- dramaterapie
- consiliere individuală

Procesul de schimbare cognitiv-comportamentală :

De-a lungul dezvoltării umane încă din primii ani experiențele de viață structurează mecanisme de răspuns cu valoare adaptativă. Tocmai pentru că au valoare de supraviețuire aceste structuri de răspuns pot fi identificate atât în situații diferite la același individ cât și la indivizi diferiți în situații asemănătoare. Ele sunt automate, inconșiente și paradigmatic.

Demersul terapeutic vizează conștientizarea acestor mecanisme ce funcționează automat și dobândirea unui control asupra lor. Primul pas îl reprezintă observarea propriei minți și instrumentele folosite sunt raportul de gândire și jocul de rol. Raportul de gândire surprinde legătura dintre gânduri, emoții și acțiuni, precum și felul în care anumite gânduri și convingeri susțin anumite comportamente. Intrebuințarea sistematică a raportului de gândire și a jocului de rol într-o gamă variată de situații cu care se confruntă deținutul îi permite identificarea mecanismului de gândire personal. Pasul următor constă în stabilirea strategiei de intervenție în mecanism pentru a evita comportamentul violent. Această perioadă, cea mai dificilă din proces, este condiționată de stabilitatea mediului și de voința de a se schimba a deținutului. Al treilea pas este perioada de stabilizare a comportamentului modificat și dacă este încheiată cu succes putem spune că sunt șanse mari pentru reintegrarea deținutului și evitarea recidivei.

Modelul comunitar:

Comunitatea este alcătuită din maximum 30 de deținuți pentru care timp de 2 ani acest grup trebuie să joace rolul de grup de referință pro-social. Pe timpul zilei trebuie ca ușile camerelor de deținere să fie deschise pentru ca deținuții să poată să-și organizeze spațiul și timpul în comun stabilind relații bazate pe : comunicare, buna circulație a informației, toleranță, negociere, luarea deciziilor în comun prin tehnici democratice, respect. Este sarcina personalului special pregătit să asigure atât procesul de învățare cât și punerea în practică a acestor abilități, tehnici și instrumente. Astfel deținuții sunt parte a unui model social pozitiv pe care îl văd funcționând zilnic și învață cum să rezolve crizele pentru a-1 menține în stare de funcționare. La reîntoarcerea în libertate această experiență va fi baza reintegrării lor sociale.

Modelul comunitar este foarte greu de menținut deoarece structura socială în penitenciar se bazează pe dominația autoritară a celui mai puternic fizic sau a celui mai bogat, asigurată prin violență fizică, plată, șantaj, intimidare. Așa se explică de ce este nevoie ca spațiul comunității să fie fizic izolat.

Condițiile de lucru standard :

Condițiile standard de organizare ale comunității care decurg logic din definiția comunității sunt:

- A. grupul de deținuți : o comunitate este alcătuită din maximum 30 de deținuți care rămân în comunitate cel puțin 2 ani
- B. spațiul de lucru : spațiul comunității este izolat de restul penitenciarului și este dotat cu spații adecvate pentru desfășurarea orelor

- C. principii de securitate a spațiului de deținere în care funcționează comunitatea : măsurile de securitate sunt suficiente pentru a păstra ușile camerelor deschise pe timpul zilei
- D. personal : există personal suficient și care a beneficiat de pregătire specifică, adică 6 specialiști care fac ore care aparțin de compartimentul de educație, sarcinile de supraveghere fiind asigurate separat de personalul operativ

2. ORGANIZAREA ȘI FUNCTIONAREA COMUNITĂȚII TERAPEUTICE "DESCĂTUȘAREA" DIN PENITENCIARUL RAHOVA

Comunitatea terapeutică din România este o adaptare a comunității terapeutice standard ce funcționează în penitenciarele din SUA, Anglia și Australia. Trainerul expert și totodată supraveghetorul activității este Profesorul John Bergman, binecunoscut dramaterapeut, profesor principal la Universitatea Iowa și Director Executiv al Geese Theatre Co. Factorii care au determinat până în prezent diferențele esențiale sunt:

- A. grupul de deținuți: fluctuația deținuților care decurge din supraaglomerarea penitenciarului și lipsa posibilității de a decide exclusiv în cadrul comunității asupra mutărilor deținuților
- B. spațiul de lucru: nu s-a putut realiza încă o izolare completă a comunității datorită stării de supraaglomerare din penitenciare; s-a putut asigura spațiu suficient pentru ore: clubul secției și biroul personalului
- C. principii de securitate a spațiului de deținere în care funcționează comunitatea: membrii comunității nu pot să petreacă timpul ziua împreună ci stau închiși în camere, și implicit activitățile comunitare se desfășoară foarte greu
- D. personal: insuficient - aceasta a dus la organizarea unui număr de ore săptămânal mai redus

orar

fiecare deținut participă la următorul program săptămânal:

- o dată pe săptămână la un grup de maxim 6 deținuți, grup condus de 2 conducători de grup membri ai personalului penitenciar
- o dată pe săptămână la un grup de drama terapie condus de un drama terapeut colaborator extern și 2 membri ai personalului penitenciar
- o dată pe săptămână la întâlnirea comunitară la care participă tot personalul

Vom prezenta experiența celor doi ani de lucru în comunitatea terapeutică urmărind două coordonate : **interval de timp**, respectiv: 1. septembrie 1999 - februarie 2000, 2. martie 2000 - august 2000 și 3. septembrie 2000 - mai 2001 și **managementul comunității**, respectiv a) premize și b) rezultate . Premizele reprezintă soluția organizatorică pe care am avut-o în fiecare etapă și care a rezultat din adaptarea ofertei instituționale la condițiile standard ale comunității terapeutice.

În aceste condiții comunitatea terapeutică a funcționat în cei doi ani astfel:

1. În perioada septembrie 1999 - februarie 2000

a) premize

- A. grupul de deținuți: am lucrat cu 3 camere de pe Secția 2 : 206, 207, 208 unde se aflau la începutul perioadei 30 de deținuți; această comunitate a fost botezată "Descătușarea";

- B. spațiul de lucru: orele s-au desfășurat în clubul de pe secție; cele 3 camere nu au fost izolate din punctul de vedere al spațiului de restul secției: apelul, ieșirile la medic, telefon, raportul la comandant și ieșirea la curtea de aer se fac împreună cu toți deținuții de pe secție de către supraveghetori care nu au fost selecționați în program în urma perioadei de pregătire
- C. principii de securitate a spațiului de deținere în care funcționează-comunitatea: deținuții stau în camere cu excepția orelor de grup și a orelor de ieșire la curtea de aer
- D. supravegherea a fost asigurată atât de către personal care nu fiisesse pregătit pentru comunitate cât și de personal pregătit; prima pregătire a personalului a avut loc în luna august 1999, a fost realizată de prof. John Bergman și au participat participanți 8 ofițeri, 4 psihologi, 1 jurist, 2 educatori, 1 asistent social, 16 subofițeri; dintre aceștia au fost selecționați și au intrat în program : 6 ofițeri și 8 subofițeri;

orarul

	9.00-10.00	10.00-11.00	13.30-14.30
Luni		G1 - 206	G3207
Martî		G4 - 207	G5 - 208
Miercuri		G6-208	G2-206
Joi		întîlnirea comunitară	
Vineri	Dramaterapie 206	Dramaterapie 207	Dramaterapie 208

b) rezultate

- fluctuația deținuților a decurs din condițiile de lucru: au rămas din 30 de deținuți în program 13, au intrat în program 14 în urma interviurilor; în această perioadă nu au intrat în camerele comunității deținuți fără acordul personalului din comunitate;
- în această perioadă a fost personal suficient pentru asigurarea programului de lucru; rata de prezență la ore a personalului a fost de 87%
- rata de prezență la ore a deținuților a fost de peste 80%; majoritatea absențelor sunt motivate, avînd în vedere faptul că la 3 absențe nemotivate deținutul este exclus din comunitate
- în toată perioada de lucru s-au parcurs 5 lecții din manualul de faza I
- au fost excluși 6 deținuți: 2 pentru neprezentare la ore, 4 pentru agresiune sexuală
- nu s-au măsurat variațiile de comportament violent deoarece am considerat etapa o etapă de formare pentru personal în practica lucrului în comunitate
- s-a realizat adaptarea la lucrul în grup atât din partea deținuților cât și din partea personalului
 - s-a început adaptarea manualului la condițiile de lucru din România

2. perioada martie 2000 - august 2000

Pentru această perioadă spațiul dedicat comunității terapeutice s-a lărgit de la doar 3 camere la întregul tronson Al al Secției 2, cu 12 camere și o capacitate de 116 paturi, denumit în continuare "mini-sectia". Obiectivele modificării au fost: 1. Să se asigure izolarea comunității și 2. Să se folosească personalul pregătit pentru un număr mai mare de deținuți.

a) premisele

A. grupul de deținuți: organizarea mini-sectiei

Extinderea comunității ca mini-sectie s-a făcut prin integrarea camerelor 201-205 și 209-212, deoarece s-a alocat comunității tronsonul Al de pe secția 2:

- 112 deținuți în 12 camere, din care: 1 chinez condamnat pe viață la 201 și 8 kurzi cu cetățenie turcă într-o cameră (204); în camerele 206, 207 și 208 deținuții din Descătușarea veche în număr de 27
- întrucât numărul maxim de deținuți dintr-o comunitate este de 30, s-au organizat pe mini-sectie 3 comunități care își desfășoară activitatea în paralel în spațiul alocat: 2 comunități cu deținuți cu pedepse peste un an și 1 comunitate cu deținuți cu pedepse sub 1 an; regulile de organizare ale comunității prevăd ca grupele de pregătire pentru liberare să se facă numai cu deținuți care au parcurs întregul program (vezi supra); în Rahova, deoarece nu s-a putut respecta criteriul pedepsei mai mari de 2 ani pentru admiterea în comunitate, am creat comunitatea de pregătire pentru liberare cu un program rapid de 8 luni; și
- deținuții aflați în acel moment în camerele de pe tronsonul Al au fost informați în legătură cu comunitatea și li s-a cerut să se decidă dacă doresc să rămână și să participe la program sau să se mute pe altă secție; după această fază s-au făcut 55 de interviuri dintre cei rămași pe loc în camere 201 - 203 , 205, 209 - 212 ; la început comunitatea a avut 77 de deținuți; intenția noastră a fost să se primească deținuți în comunitate numai conform criteriilor de admitere și în urma interviurilor; pentru a intra în interviu deținutul trebuie să depună o cerere prealabilă

- A. spațiul de lucru: separarea mini-sectiei s-a realizat treptat până la situația în care următoarele activități cu deținuții, la sfârșitul perioadei, se desfășurau separat de restul secției: apelul, raportul, medicul, telefonul, ieșirea la curtea de aer, orele, alte activități comunitare: revista, concursuri sportive; s-a amenajat un birou pentru personalul mini-sectiei iar orele s-au desfășurat în club și în birou;
- B. principii de securitate a spațiului de deținere în care funcționează comunitatea: deținuții au avut același regim pe cameră cu ușile închise dar au fost scoși mai mult pentru activități la club
- C. personalul : au ieșit din program 3 ofițeri și 2 subofițeri înainte de a doua perioadă de pregătire; în pregătire au intrat 5 ofițeri: 3 dintre cei vechi și 2 noi, și 10 subofițeri: 6 din cei vechi și 4 noi; în urma pregătirii au fost selecționați să continue programul 4 ofițeri și 10 subofițeri: 4 la ore în program de 8 ore și 6 în ture pentru a asigura supravegherea pe mini-sectie; a avut loc o pregătire intermediară în aprilie 2000, trainer Mihaela Săsărman, participanți 4 ofițeri, 10 subofițeri;

a) orarul săptămânal

	7.30	8.30	8.30	9.45	11.00	13.30	14.30
			9.30	10.45	-12.00	-14.30	15.30

Conferința Internațională
„Pregătirea pentru eliberare din locurile de detenție”
 Chișinău, Hotelul „Turist”, Sala de conferințe
 18-19 noiembrie 2003

Luni	Pregătirea orelor	A1206/ Dt201	A2206/ Dt211	A3207/ Dt202	A4207/ Dt209	Dt210; dt212
Martți	Pregătirea orelor	A4208/ C1201	A6208/ C2201	C3202/ C5203	C4202/ C6203	
Miercuri	Pregătirea orelor	C7205/ D1209	C8205/ D3210	D2209/ D5211	D4210/ D6211	
Joi	Pregătirea orelor	Întâlnire comunitar ă A	Întâlnire comunitar ă C	Întâlnire comunitar ă D		
Vineri	Pregătirea orelor	D7212/ Dt206	D8212/ Dt207	B204 Dt208	Dt203	Dt205

A - comunitatea Descătușarea - faza avansată
 C - comunitatea Voința - faza începători
 D - comunitatea Speranța - pregătirea pentru liberare
 Dt - ore de drama-terapie

b) realizări

- ca urmare a stării de supraaglomerare a penitenciarului și a faptului că în comunitate erau locuri libere lucrurile s-au desfășurat astfel: au fost aduși deținuți de pe cursă sau din restul pușcăriei fără acordul personalului comunității, aceasta după ora 15.00; deținuții intrați astfel în comunitate au fost intervievați și în funcție de dorința lor și de faptul de a fi admiși sau respinși la interviu au devenit membri ai comunității; nu toți cei care ar fi trebuit să plece au plecat de pe mini-sectie, explicația conducerii penitenciarului fiind tot aglomerarea din penitenciar; s-a creat astfel un grup de deținuți care sunt cazați în camere de pe mini-sectie dar nu sunt membri ai comunității; grupul acesta e crescut de la 10 la sfârșitul lunii martie 2000 la 30 în luna august 2000, dată la care lucrau în comunitate 86 de deținuți; soluția pentru a respecta principiul separării comunității de celelalte camere a fost că am încercat să organizăm o cameră tampon; dar personalul din comunitate nu a avut condițiile obiective pentru ca să controleze intrările și ieșirile din comunitate; nu s-au putut restricționa intrările în comunitate fără interviu în condițiile în care în restul penitenciarului nu mai erau locuri; o soluție ar fi fost mutarea frecventă a deținuților din camere astfel încât să se păstreze mereu camerele cu cei care lucrează separat de cele cu cei care nu lucrează; dar mutarea frecventă a deținuților dintr-o cameră în alta este împotriva politicii nescrise a penitenciarului care încearcă să respecte dorința deținuților în legătură cu grupul cu care doresc să stea în aceeași cameră, pe motive de securitate;

- tronsonul nu este închis așa cum cer regulile standard; deși s-a organizat realizarea activităților cu deținuții separat mini-sectia a rămas deschisă pentru

deținuții de pe restul secției, pentru personalul de pe restul secției și pentru deservire; aceasta atrage după sine imposibilitatea de a respecta constant principiile de lucru ale comunității în spațiul alocat comunității, adică: comunicarea respectuoasă, interacțiunea fără agresiune, transparența în luarea deciziilor, interzicerea schimburilor între deținuți

- urmare a separării activităților cu deținuții de ansamblul secției doi ofițeri din personalul comunității au primit sarcini care privesc direct activitatea cu deținuții, unul dintre ofițeri a primit sarcini echivalente cu cele ale șefului de secție : apel, raport, rezolvarea cererilor deținuților; ca urmare s-a constatat o supraîncărcare a programului acestuia care a dus la: imposibilitatea de a pregăti orele și de a face evaluarea orei în grup și în ultimă instanță a dus la absențe de la ore;
- ca urmare a crizei de personal membri ai personalului comunității, atât subofițeri cît și ofițeri, au fost periodic luați pentru activități în afara comunității: subofițerii: escortarea deținuților din afara comunității la spital, pentru primirea deținuților, ture pe alte secții; ofițerii: locțiitor de comandant de secție, serviciu de continuitate la comanda unității, comisia de liberare, caracterizări; urmare a fost crearea unei discontinuități a orelor de grup și periclitarea atingerii obiectivelor generale ale procesului, chiar dacă obiectivele operaționale ale lecției respectiv orei de grup sunt atinse;
- în luna mai s-a trecut de la organizarea grupurilor de lucru pe camere la organizarea grupurilor de lucru pe profil infracțional; s-au departajat 3 profile :

• categoriile de deținuți cu care lucrăm

- a. comportamente violente: fapte cu violență, tâlhării, lovituri cauzatoare de moarte, omor, și care în pușcărie au avut următoarele comportamente: auto-mutilări frecvente, consum de pastile, bătăi frecvente între deținuți, conflicte cu cadrele, și alte evenimente; comportamentul acestora nu face parte dintr-un plan elaborat de acțiune ci este rezultatul unei slabe capacități de auto-control,
 - b. agresiuni sexuale: viol, pedofilie, incest
 - c. furt, înșelăciune, trafic stupefiante, trafic substanțe radioactive și metale rare, sechestrare de persoane
- situația orelor efectuate

martie - august 2000

	Programat	Efectuat
Ore de grup	320 ore	Aprox 150 46%
Întâlniri comunitare	90ore	Aprox75 83%
Dramaterapie	200 ore	145 72%

- organizarea activităților curente cu deținuții în cadrul mini-secției comunității
- rezolvarea cererilor deținuților : se urmărește zilnic cursul rezolvării cererilor deținuților și se li comunică acestora situația, în consecință scade nivelul de tensiune manifestat prin bătăi în ușă, altercații cu personalul de supraveghere, cereri de ieșire la raport, ceea ce implicit duce la ușurarea actului de comandă și

scade numărul problemelor cărora trebuie să le facă față personalul; au învățat să comunice : modul de adresare în fața supraveghetorului, bătaia în ușă nu mai este nervoasă și disperată, au învățat să aștepte pentru că știu că li se vor rezolva problemele; nu mai folosesc amenințările pentru ca să obțină ce au nevoie; înțeleg când nu se poate și acceptă, apoi încearcă data viitoare;

- transparența și coerența deciziilor: există o serie de probleme ale deținuților pentru care regulamentul de ordine interioară nu oferă soluții; pentru rezolvarea acestora se aplică principiile comunității care înseamnă un tratament uman, egal și nediscriminatoriu pentru toți deținuții; deciziile decurg din judecarea/evaluarea situației și nu a persoanei în cazul fiecărei solicitări; în consecință scade presiunea în sensul traficului de influență, încercările deținuților de a obține "favoruri"; de asemenea se răstoarnă raporturile de putere între deținuți deoarece aceia care pe alte secții își rezolvă "ușor" problemele aici descoperă că "argumentele" lor nu mai au valoare; se creează o reconstruire lentă a valorii sociale în grup;
- rezolvarea conflictelor prin negociere: în grupurile de negociere sunt implicate atât persoanele aflate direct în conflict cât și colegii de cameră sau cei care au fost martori; un grup de negociere este condus de minim 2 membri ai personalului și o situație conflictuală poate trece prin mai multe etape de negociere având de la o etapă la alta soluții intermediare; principala piedică în calea punerii în practică a negocierilor este regula infracțională "nu sifona"; astfel dacă un deținut din cameră semnalează cadrelor potențialitatea unui conflict și personalul dă curs acțiunii organizând un grup de mediere, cel care a vorbit primul despre conflictul din cameră va fi considerat "sifon", ceea ce este un titlu de discreditare majoră în societatea infracțională; consecința negocierilor este scăderea nivelului de violență fizică, o mai bună cunoaștere a vieții din cameră, a pozițiilor pe care le ocupă fiecare fără să fie nevoie de "sifoneală"; de asemenea un grad mai mare de acuratețe a informației obținute, deoarece un "sifon" are aproape întotdeauna dorința de a-1 manipula pe destinatarul "sifonelii"; în cadrul negocierilor de grup este valorizată "vocea" fiecărui deținut, deci fiecare capătă sentimentul importanței sale în cadrul procesului de luare a deciziilor; în grupul de negociere învață să vorbească despre frustrări și tensiuni pe care sunt obișnuiți să le rezolve prin violență; învață să ceară și să ofere ajutorul inclusiv persoanelor care nu fac parte din societatea infracțională;
- am început înregistrarea de date pentru evaluarea efectelor muncii în comunitate

3. septembrie 2000 - mai 2001

S-a păstrat organizarea perioadei anterioare, cu obiectivul realizării separării reale de restul secției: organizarea deservirii, închiderea ușii tronsonului și utilizarea scării de acces speciale pentru mini-secție.

a) premize

- A. grupul de deținuți: fluctuațiile de deținuți au fost foarte mari în această perioadă; nu s-a mai putu păstra nici o separare între cei care lucrează și cei care nu lucrează; în mai 2001 nu mai era nici o cameră în care toți deținuții să lucreze, în schimb erau 3 camere în care nici un deținut nu lucra; au fost luați la muncă 14 deținuți din care

au revenit 6; în ianuarie 2001 , 44 deținuți nu lucrau și 68 lucrau; prezentăm la capitolul concluzii un tabel general cu fluctuația deținuților

B. spațiul de lucru: a rămas neschimbat

C. principii de securitate a spațiului de deținere în care funcționează comunitatea: au rămas neschimbate

D. personal: 1 ofițer a ieșit din program înainte de august 2000, când a avut loc ultima pregătire cu prof. John Bergman; 1 subofițer a fost exclus și 1 subofițer s-a retras înainte de august 2000; la pregătire au participat 3 ofițeri și 8 subofițeri; toți au rămas în program după pregătire; în luna octombrie au ieșit din program 2 ofițeri; în noiembrie a ieșit din program 1 subofițer; în noiembrie a avut loc ultima pregătire intermediară cu Mihaela Săsărman la care au participat 1 ofițer și 6 subofițeri; în ultimele 7 luni programul a funcționat cu 1 ofițer care îndeplinește și funcția de comandant de secție și 4 subofițeri în program de 8 ore care conduc orele de grup și întâlnirile comunitare, participă la dramaterapie, și se achită de sarcini de supraveghere pe mini-secție;

orarul săptămânal

LUNI

- 7.00 - 7.30 - informarea zilnică
- 7.30 - 8.15 - apel, cereri și ieșiri la comandant
- 8.00 - 8.15 - pregătirea orelor
- 8.30 - 10.00 - de rezolvat cererile - lt. Andrei Chișcu
- 8.15- 9.00 - dramaterapie Mihaela Săsărman, lt.Gabi Livadariu, plt.maj.Gheorghe Gheorghe
- 9.00 -9.15- pregătirea orelor
- 9.15 - 10.00 - dramaterapie Mihaela Săsărman, mr.Mihai Cosmescu, plt.Sandu Nicolae
- 10.00. - 10.15 - pregătirea orelor
- 10.15 - 11. 00 – drama-terapie Mihaela Săsărman, mr. Mihai , Cosmescu, sg.maj.Cristian Toader
- 11.00 - 11.15 - pregătirea orelor
- 11.15 - 12.00 – drama-terapie Mihaela Săsărman, mr.Mihai Cosmescu, sg.maj. Cristian Toader
- 12.00 - 13.00 - pauza de masă
- 13.00 - 13.30 - raport cu comandantul
 - 13.30 - 14.30 - drama-terapie Mihaela Săsărman, lt.Gabi Livadariu, plt.maj.Gheorghe Gheorghe
- 14.30 - 15.00 - întâlnire zilnică cu echipa
- * 8.15 - 12.00 și 13.00 - 14.30 ofițerii din comunitate care nu participă la orele de grup, drama-terapie sau la activitățile menționate mai sus se ocupă de completarea fișelor de observație ale deținuților și interviuri pentru evaluare. Subofițerii care nu participă la ore sau la celelalte activități descrise mai sus se ocupă de rezolvarea problemelor deținuților (medic, telefon, bibliotecă, deplasarea deținuților la ordin în orice punct al penitenciarului).

MARȚI

- 7.00 - 7.30 - informarea zilnică
- 7.30 - 8.15 - apel, cereri și ieșiri la comandant 8.15-8.30- pregătirea orelor

Conferința Internațională
„Pregătirea pentru eliberare din locurile de detenție”
Chișinău, Hotelul „Turist”, Sala de conferințe
18-19 noiembrie 2003

- 8.30 - 9.30 - oră lt.Andrei Chișcu, sg.maj. Florinel Preda / ft. Gabriela Livadariu, plt.maj. Gheorghe Gheorghe
- 9.30 - 9.45 - pregătirea orelor
- 9.45 - 10.45 - oră lt.Andrei Chișcu, sg.maj. Florinel Preda / lt. Gabriela Livadariu, plt.maj.Gheorghe Gheorghe 10.45. - 11.00 - pregătirea orelor
- 11.00 - 12. 00 - oră lt.Andrei Chișcu, sg.maj. Florinel Preda / lt Gabriela Livadariu, plt.maj.Gheorghe Gheorghe
- 12.00 - 13.00 - pauza de masă
- 13.00 - 13.30 - raport cu comandantul
- 13.30 - 14.30 - oră lt.Andrei Chișcu, sg.maj. Florinel Preda / ft. Gabriela Livadariu, plt.maj.Gheorghe Gheorghe
- 14.30 - 15.00 - întâlnire zilnică cu echipa
- * 8.15 - 12.00 și 13.00 - 14.30 ofițerii din comunitate care nu participă la orele de grup, drama-terapie sau la activitățile menționate mai sus se ocupă de completarea fișelor de observație ale deținuților și interviuri pentru evaluare. Subofițerii care nu participă la ore sau la celelalte activități descrise mai sus se ocupă de rezolvarea problemelor deținuților (medic, telefon, bibliotecă, deplasarea deținuților la ordin în orice punct al penitenciarului).

MIERCURI

- 7.00 - 7.30 - informarea zilnică
- 7.30 - 8.15 - apel, cereri și ieșiri la comandant
- 8.30-10.00 - de rezolvat cererile - lt. Andrei Chișcu 8.15-8.30- pregătirea orelor
- 8.30 - 9.30 - oră lt. Gabriela Livadariu, sr.maj. Cristian Toader / mr. Mihai Cosmescu, plt.Sandu Nicolae
- 9.30 - 9.45 - pregătirea orelor
- 9.45 - 10.45 - oră lt. Gabriela Livadariu, plt.maj. Gheorghe Gheorghe / mr. Mihai Cosmescu, plt.Sandu Nicolae
- 10.45. - 11.00 - pregătirea orelor
- 11.00 - 12. 00 - oră lt.Andrei Chișcu, plt. Sandu Nicolae / mr. Mihai Cosmescu, sg.maj. Cristian Toader
- 12.00 - 13.00 - pauza de masă
- 13.00 - 13.30 - raport cu comandantul
- 13.30 - 14.30 - oră lt.Andrei Chișcu, plt. Sandu Nicolae / mr. Mihai Cosmescu, sg.maj. Cristian Toader
- 14.30 - 15.00 - întâlnire zilnică cu echipa
- 8.15 - 12.00 și 13.00 - 14.30 ofițerii din comunitate care nu participă la orele de grup, dramaterapie sau la activitățile menționate mai sus se ocupă de completarea fișelor de observație ale deținuților și interviuri pentru evaluare. Subofițerii care nu participă la ore sau la celelalte activități descrise mai sus se ocupă de rezolvarea problemelor deținuților (medic, telefon, bibliotecă, deplasarea deținuților la ordin în orice punct al penitenciarului).

JOI

- 7.00 - 7.30 - informarea zilnică
- 7.30-8.15- apel, cereri și ieșiri la comandant
- 8.30 - 10.00 - de rezolvat cererile - lt. Gabi Livadariu
- 8.15-8.30- pregătirea orelor
- 8.30 - 9.30 - întâlnire comunitară Descătușarea
- 9.30 - 9.45 - pregătirea orelor

Conferința Internațională
„Pregătirea pentru eliberare din locurile de detenție”
Chișinău, Hotelul „Turist”, Sala de conferințe
18-19 noiembrie 2003

- 9.45 - 10.45 - întâlnire comunitară Voința 201, 202, 203
- 10.45. - 11.00 - pregătirea orelor
- 11.00 - 12. 00 - întâlnire comunitară Voința 205, 209
- 12.00 - 13.00 - pauza de masă
- 13.00 - 13.30 - raport cu comandantul
- 13.30 - 14.30 - întâlnire comunitară Speranța
- 14.30 - 15.00 - întâlnire zilnică cu echipa * 8.15 - 12.00 și 13.00 - 14.30 ofițerii din comunitate care nu participă la orele de grup, dramaterapie sau la activitățile menționate mai sus se ocupă de completarea fișelor de observație ale deținuților și interviuri pentru evaluare. Subofițerii care nu participă la ore sau la celelalte activități descrise mai sus se ocupă de rezolvarea problemelor deținuților (medic, telefon, bibliotecă, deplasarea deținuților la ordin în orice punct al penitenciarului).

VINERI

- 7.00 - 7.30 - informarea zilnică
- 7.30 - 8.15 - apel, cereri și ieșiri la comandant
- 8.30 - 10.00 - de rezolvat cererile - lt. Gabi Livadariu
- 8.00 - 8.15 - pregătirea orelor
- 8.15 - 9.00 – drama-terapie Mihaela Săsărman, lt. Andrei Chișcu, sg.maj. Florinel Preda
- 9.00 - 9.15 - pregătirea orelor
- 9.15 - 10.00 – drama-terapie Mihaela Săsărman, lt. Gabriela Livadariu, plt.maj. Gheorghe Gheorghe
- 10.00 - 10.15 - pregătirea orelor
- 10.15 - 11. 00 – drama-terapie Mihaela Săsărman, lt. Andrei Chișcu, plt.SanduNicolae
- 11.00 - 11.15 - pregătirea orelor
- 11.15 - 12.00 – drama-terapie Mihaela Săsărman, lt. Andrei Chișcu, sg.maj. Florinel Preda
- 12.00 - 13.00 - pauza de masă
- 13.00 - 13.30 - raport cu comandantul
- 13.30 - 14.30 – drama-terapie Mihaela Săsărman, lt. Andrei Chișcu, plt. Sandu Nicolae, sg.maj. Florinel Preda
- 14.30 - 15.00 - întâlnire zilnică cu echipa
- * 8.15 - 12.00 și 13.00 - 14.30 ofițerii din comunitate care nu participă la orele de grup, dramaterapie sau la activitățile menționate mai sus se ocupă de completarea fișelor de observație ale deținuților și interviuri pentru evaluare. Subofițerii care nu participă la ore sau la celelalte activități descrise mai sus se ocupă de rezolvarea problemelor deținuților (medic, telefon, bibliotecă, deplasarea deținuților la ordin în orice punct al penitenciarului).
- *Responsabilități: studiu auto-mutilări - lt.Andrei Chișcu, culegerea datelor pentru evaluarea finală a comunității - lt. Gbariela Livadariu, evidența cererilor deținuților - plt.maj. Gheorghe Gheorghe, prezența la ore - sg.maj. Florinel Preda, completarea dosarelor în vederea căsătoriei deținuților din tot penitenciarul - plt. Sandu Nicolae, sg.maj. Cristian Toader
- ** o dată pe lună joi în zilele de întâlniri comunitare se completează fișele de observație și se fac interviuri cu deținuții pentru completarea fișei de observație cea mai gravă problemă a fost în această perioadă supraîncărcarea personalului datorată pe de o parte ieșirilor din program în special ale ofițerilor pentru care are responsabilitatea conducerea penitenciarului și ocuparea celor rămași foarte frecvent cu

Conferința Internațională
„Pregătirea pentru eliberare din locurile de detenție”
 Chișinău, Hotelul „Turist”, Sala de conferințe
 18-19 noiembrie 2003

sarcini în afara comunității nu întotdeauna justificat; ca urmare prezența personalului la ore se prezintă astfel:

- septembrie 2000 - ianuarie 2001

	Programat	Efectuat
Grupuri mici	224	48 21%
Comunități	64	29 45%
Dramaterapii	160	61;35oreeval 60%

15 ianuarie - 11 aprilie 2001

Grupuri mici	195	58 29%
Comunități	39	18 46%
Dramaterapii	88	23 26%

- s-au reorganizat orarul și echipele care conduc orele, astfel s-au format câte 2 echipe doar din subofițeri, iar ofițerul de specialitate psiholog a participat la 2 echipe; scopul a fost să se poată continua orele deși personalul a devenit insuficient, aceasta având în vedere faptul că perspectiva întreruperii programului nu părea să deranjeze conducerea, deși aceasta își declarase față de derularea programului; atitudinea de total dezinteres față de problemele comunității a dus la întreruperea activităților normale ale GRADO de obținere de continuare a finanțării programului, de identificare de parteneri externi și de extindere a programului, lucru care ar fi fost în beneficiul imaginii atât a sistemului penitenciar cât și în particular a conducerii penitenciarului Rahova; orarul nou care este valabil și în prezent se găsește în ultimele 3 pagini ale acestui material
- s-au făcut evaluări ale cunoștințelor teoretice ale deținuților în lunile noiembrie 2000 și martie 2001; pe baza evaluărilor au fost făcute promovări din comunitatea Voința în Descătușarea și în a doua evaluare s-au făcut și excluderi
- s-a introdus un sistem de recompense coordonat cu nivelele de promovare în fazele superioare ale programului; scopul a fost întărirea modificărilor de comportament prin condiționare pozitivă;
- s-au constatat la deținuți:
 - comportamente pro-sociale încurajate prin asumarea **de** responsabilități: organizare de jocuri și concursuri au păstrat caietele de teme
 - și-au făcut temele în procent foarte mare
 - au ținut evidența orelor, solicitând să ca personalul să continue orele conform orarului
 - și-au asumat responsabilități: mentori, au adus cărți pentru comunitate, curățenie pe coridor și club, servirea mesei

- s-a înregistrat o scădere a incidentelor violente
- a crescut numărul situațiilor rezolvate prin negociere
- au fost aduși pe mini-secție fără să fie introduși în program deținuți problemă care nu au mai avut comportament violent aici
- au scăzut ieșirile la medic și la raport, dar numărul acestora a crescut din nou odată cu scăderea numărului de deținuți implicați în program și cu numărul de ore ținute
- a crescut din nou numărul ieșirilor la medic și la raport odată cu schimbarea comandantului de secție, noul comandant al secției 2 probabil are un comportament care stimulează tensiunile în relațiile între deținuți

3. CONCLUZII

Prezentăm un tabel care centralizează principalele valori măsurate de-a lungul întregii perioade de lucru.

Fluctuația deținuților în perioada august 1999 - mai 2001 sub aspectul perioadei petrecute de deținuți în comunitate

- s-a lucrat în total cu 164 de deținuți
- au plecat 115, din care 58 au lucrat sub 6 luni, 41 au lucrat 6 luni - 1 an, 16 au lucrat peste 1 an
- se mai află în comunitate 49 de deținuți dintre care au lucrat mai mult de 1 an în comunitate 16

1. Corelarea acestor date cu rezultatele fiecărei perioade de lucru prezentate detaliat mai sus la pct. 2 indică :
2. rezultatele concrete pe care le poate determina programul sunt: scăderea nivelului de violență , respectiv agresiuni și auto-agresiuni, scăderea numărului de conflicte cu cadrele, ușurarea actului de comandă, protecția potențialelor victime dintre deținuți, deprinderea de către deținuți de abilități sociale care îi fac să aibă un stil de relaționare mai puțin agresiv, chiar dacă aceasta nu înseamnă o schimbare fundamentală de comportament, scăderea stresului penitenciar al cadrelor ca urmare a modificării orizontului lor motivațional profesional;
3. rezultatele decurg din îndeplinirea în mod egal a celor 2 componente: asigurarea prezenței la ore și stilul de lucru promovat de personal în relațiile cu deținuții; cele 2 componente se operaționalizează prin : personal pregătit și suficient numeric pentru ore și supraveghere și separarea comunității atât funcțional cât și fizic; observăm că în lunile în care cele 2 condiții au fost îndeplinite cel mai aproape de standard (august, septembrie, octombrie, noiembrie 2000) scăderea nivelului de agresiune a fost cea mai mare;
4. în ultima perioadă (ianuarie - mai 2001) s-au păstrat condițiile de separare parțială a mini-secției dar a scăzut dramatic personalul; capacitatea de a ține orele a scăzut, ca și capacitatea de a organiza grupuri de negociere; s-a menținut sistemul de rezolvare a problemelor deținuților și stilul de relaționare cu deținuții; s-a constatat creșterea numărului de conflicte minore și medii și auto-mutilări, chiar dacă nu s-a înregistrat nici un conflict major;
5. trebuie să luăm în calcul și să corelăm cu factorul personal și factorul de dezordine indus de incapacitatea de a include toți deținuții impuși pe mini-secție în program, ceea ce practic a dezorganizat mini-secția ca secție de educație pentru modificarea comportamentului, ea existând mai mult ca o secție unde se

remarcă stilul de lucru excepțional de profesionist al personalului; dovada este faptul că și în aceste condiții nivelul de violență de pe mini-sectie este mai scăzut decât pe celelalte secții ale penitenciarului;

6. procesul de schimbare cognitiv comportamentală își bazează componenta comportamentală pe condiționare și este o întărire a componentei cognitive; modificarea cognitivă se realizează în ore; dacă orele nu se realizează cu ritmicitatea prevăzută de orar, este inutil efortul pe care îl face personalul de a asigura un stil de relaționare pro-social, coerent și bazat pe recompense pozitive în activitățile cotidiene în comunitate; este ca și cum s-ar întâri ceva ce, de fapt, nici nu a început să existe;

Concluziile noastre sunt:

1. Pentru a se asigura eficiența procesului din comunitatea terapeutică trebuie să se asigure personal suficient și pregătit.
2. Trebuie să se asigure separarea secției pentru a se crea un mediu sigur de punere în practică a noilor comportamente dobândite de deținuți
3. Avem nevoie de colaborarea conducerii pentru ca personalul să fie lăsat să facă programul de ore complet. Atitudinea de desconsiderare manifestată prin luarea permanentă a subofițerilor de la oră a fost un important element de dezechilibru.
4. Trebuie asigurată stabilitatea deținuților în program. Dacă modificarea comportamentului violent în penitenciar se constată după maximum 2 luni de la intrarea în program fixarea comportamentului modificat durează minimum un an. Deținuții violenți odată ieșiți din comunitate pot redeveni violenți dacă se întâlnesc cu situații care le provoacă mecanismele agresivității într-o măsură prea mare.

Pentru continuarea muncii în comunitatea terapeutică propunem ca mini-sectia să fie organizată astfel:

- cele 12 camere de deținere vor fi împărțite în : 6 camere în care vor fi cazate 3 micro-comunități și 6 camere unde vor fi cazați deținuții în așteptare (camere de pregătire)
- în cele 6 camere de pregătire vor fi aduși cu predilecție deținuții cu comportament violent din penitenciar - camerele 201, 202, 209, 210, 211, 212
- cele 6 camere ale comunităților : 203, 204, 205, 206, 207, 208 vor cuprinde maximum 60 de deținuți care vor frecvența un orar săptămânal de întâlniri în grupuri
- intrarea sau ieșirea deținuților în și din program și implicit în și din aceste camere se face numai de către personalul care lucrează în mod direct în comunitate sau cu acordul acestuia și cu respectarea criteriilor de admitere și excludere din comunitate
- orele se vor desfășura în club și în birou; în club se vor organiza și activitățile comunitare propuse de participanții la program și aprobate de conducerea penitenciarului
- ședințele de grup cu deținuții trebuie să se desfășoare întotdeauna sub coordonarea a 2 membri ai personalului pregătiți să lucreze în program; pentru ca cele 3 comunități însumând 60 de deținuți să funcționeze la parametri optimi cu rezultate semnificative este necesar ca schema personalului din comunitate să cuprindă un număr de 4 subofițeri la program de 8 ore, 1 subofițer la program de 12 ore și 3 ofițeri specialiști (de profesie psihologi și asistenți sociali); **față de**

situația actuală din comunitate este necesară angajarea a 2 specialiști psihologi sau asistenți sociali în comunitate

- vor intra în program deținuți cu pedepse de peste 2 ani
- grupurile de lucru vor fi organizate pe profil infracțional pentru infracțiunile cu violență, fiirt și agresiuni sexuale

Este neapărat necesar să se separe mini-secția comunității Descătușarea prin închiderea ușii dintre tronsoanele secției 2 A1 și B1 și să se asigure închiderea permanentă a ușii. În acest scop personalul din proiectul Descătușarea poate să-și asume responsabilitatea pentru următoarele operați : întocmirea și păstrarea de documente separate pentru tronsonul comunității terapeutice: carnetul postului, opisul, fișe de cameră, registru de intrări-ieșiri, caiet de medic, procese-verbale, și responsabilitățile de șef de tură pe mini-secție să fie preluată de unul dintre cei 2 subofițeri de tură.

2.1.2. DEZVOLTAREA ȘI EVALUAREA PROGRAMELOR ÎN PENITENCIAR

Autor: Irena Kriznik,

Permiteți-mi să încep prin a spune că felul în care noi privim persoanele care au ispășit o pedeapsă, închisorile și evenimentele care se petrec în acestea, dorința noastră de a-i accepta pe acești oameni printre noi, să-i ajutăm după ispășirea pedepselor pentru a se integra într-o viață normală, este de multe ori determinată de ceea ce știm și simțim în legătură cu aceste persoane, cum le înțelegem destinul, diferențele și în același timp similitudinile, presiunile la care sunt supuși și lupta dificilă pe care trebuie să o poarte pe cont propriu.

Mi s-a cerut să vorbesc despre programe în penitenciare, care, în mare măsură, reflectă ceea ce am spus până acum. Programele în penitenciar sunt un subiect foarte specific și dificil, sunt o categorie stratificată și o zonă de lucru în penitenciare complexă și stimulantă. Are o importanță atât de mare încât a atras atenția atât forurilor internaționale cât și celor europene care au făcut numeroase recomandări în domeniul pedagogic, în care programele joacă un rol foarte important.

Voi menționa două dintre acestea, pe care le consider ca fiind foarte importante:

- Operaționalizarea standardelor - un manual internațional pentru practica penitenciară editat de PRI;
- Regulile Europene pentru Penitenciare, Recomandarea Nr. (87)3

a Consiliului Europei;

Activitățile desfășurate în penitenciare, regimul și programele trebuie să fie îndreptate pe cât posibil către asistarea deținuților în reintegrarea în comunitate în urma liberării, întrucât majoritatea se reîntorc în comunitate. Din acest motiv, regulamentele penitenciarelor nu trebuie să restricționeze libertățile deținuților, contactele sociale externe și posibilitățile pentru dezvoltare personală mai mult decât este absolut necesar. Accentul se va pune pe acordarea de asistență și deschiderea de oportunități pentru dezvoltarea potențialului propriu și pentru a putea face față într-un mod pozitiv reînțoarcerii în mijlocul comunității, proces care este uneori extrem de dificil și dureros.

Acest lucru înseamnă cerințe importante pentru administrația penitenciarelor și asupra personalului care se ocupă de deținuți. Acesta trebuie să demonstreze încredere și flexibilitate în cooperarea cu alte instituții și pentru stabilirea unui echilibru între control și siguranță, pe de o parte, și un regim creativ și progresist. De multe ori, sentimentul dominant este că programele desfășurate în penitenciare ar putea afecta disciplina și siguranța în penitenciare. Dualitatea acestor sarcini ilustrează clar natura interferentă a problemelor cu care se confruntă penitenciarele.

În opinia mea, dacă închisorile trebuie să urmărească exercitarea unei influențe pozitive asupra deținuților, atunci metodele în care sunt operate și administrate trebuie schimbate. Cred că multe închisori sunt încă niște instituții de tip totalitar, în sensul că atât personalul cât și deținuții împart soarta vieții în izolare. Mai mult decât atât, până și comportamentul personalului este reglementat, într-o anumită măsură, dintr-o perspectivă totalitară, și toate acestea influențează respectul de sine al personalului, ceea ce duce la concluzia că relațiile nu pot fi îmbunătățite în astfel de condiții.

Mai cred, de asemenea, că este deosebit de dificil să introduci metode noi de lucru cu deținuții într-o structură micro-socio penală grebaie, rigidă, și este nevoie de schimbare pentru responsabilizarea nu numai a personalului, dar și a deținuților. Ceea ce vreau să spun este că deținuții înșiși trebuie să ia parte la toate deciziile importante care-i afectează în raport cu dezvoltarea lor personală, dar mai știu, de asemenea, că

aici apar de obicei probleme foarte dificile, pe care, totuși, trebuie să le abordăm și să le rezolvăm.

Problema se pune: Ce funcționează? În ultimii douăzeci de ani, s-a făcut un progres remarcabil în înțelegerea factorilor comportamentului infracțional. Acum știm că tratamentul poate avea succes în tratarea comportamentului infracțional și avem cunoștințe mai aprofundate asupra ingredientelor unui tratament eficace, iar studiile arată că, programele generale, bazate pe o abordare de comportament cognitiv tind să aibă impact, iar unele țări au inițiat deja astfel de programe. Dar ne mai rămâne totuși, de învățat în legătură cu programele corecționale efective, iar pentru transmiterea acestor cunoștințe, este nevoie de personal bine pregătit.

Acum, aș dori să vă prezint pe scurt sistemul penitenciarelor din Slovenia.

Ministerul Justiției răspunde de sistemul penitenciar din 1968. În 1995, Administrația Națională a Penitenciarelor (NPA) a fost înființată ca un corp în cadrul Ministerului Justiției. Penitenciarele și centrele corecționale s-au transformat în unități organizationale interne ale NPA. NPA are atribuții administrative și expertiză în ceea ce privește:

- executarea pedepselor;
- organizare și managementul închisorilor și centrelor corecționale
- punerea la dispoziție a condițiilor financiare, materiale, legate de personal, tehnice și de altă natură pentru funcționarea penitenciarelor
- pregătirea profesională a personalului
- exercitarea drepturilor și obligațiilor de către deținuți

Perioada de încarcerare durează de la 15 zile la 20 de ani. Pedepsa de 30 de ani este cea mai îndelungată și se dă în cazul celor mai grave infracțiuni cu premeditare. (omucidere calificată, genocid și crime de război).

În Slovenia, sentințele sunt executate în șase închisori, cu facilități în 12 locații diferite, două dintre care sunt departamente deschise. Fiecare închisoare are o unitate deschisă, a unitate semi-deschisă și una securizată. Acestea diferă în ceea ce privește nivelul de securitate, restricționarea circulației deținuților și numărul de permisiile acordat deținuților la sfârșit de săptămână. Cel mai mare este penitenciarul central Dob, unde se află închiși bărbați cu pedepse mai mari de 18 luni. Celelalte penitenciare centrale sunt Penitenciarul Ig pentru femei și Penitenciarul Celje pentru minori. Inchiisorile regionale sau locale sunt: Koper, Maribor și Ljubliana (unde se ispășesc pedepse mai mici de 18 luni). Centrul de Reeducare Minori din Radece se află, de asemenea, în administrarea NPA.

Penitenciarele din Slovenia au o capacitate maximă de 1.072 de locuri. Numărul mediu de deținuți (condamnați definitiv, arestați preventiv, minori în penitenciare și în centre de reeducare), în ianuarie 2001, se ridica la 1185.74, iar rata de ocupare era de 160 la suta în ianuarie.

În Slovenia, numărul persoanelor încarcerate a crescut. Numărul mediu a crescut de la 682 în 1996 la 949 în 2000, și acum ne confruntăm cu problema supra-aglomerării care este acută în anumite închisori, unde rata ocupării era de 160 la suta în ianuarie.

Numărul total al personalului este de 871:

- 423 ofițeri de penitenciar responsabili cu securitatea și protecția, antrenați în derularea programelor;
- 82 personal de tratament: pedagogi, psihologi, asistenți sociali, personal medical, supraveghetorii activităților desfășurate în timpul liber și educative;
- 148 instructori pentru deținuți în unitățile comerciale unde aceștia își desfășoară activitatea;
- 147 personal administrativ;

- 53 personal managerial;
- 18 personal NPA
- 1. Cadrul legislativ de funcționare a sistemului penitenciar

Legea Execuțională Penală a fost adoptată de Parlament în februarie 2000, și a intrat în vigoare la 9 aprilie 2000. Alte reglementări execuționale importante derivă din Lege și sunt emise de Ministerul Justiției: Regulile de aplicare a pedepselor cu închisoarea. Legea defmește tratamentul după cum urmează: tratamentul consistă în orice formă de acțiune profesionistă adresată deținuților, menită să-i ajute în ameliorarea și eliminarea dificultăților fizice și psihice.

Tratamentul deținuților se desfășoară în cadrul unor programe individuale, de grup, sau comunitare. În urma acordului dat de către deținut și a exprimării motivației, deținutul este inclus în program.

PROGRAME DESFAȘURATE ÎN PENITENCIARE

Voi prezenta pe scurt toate tipurile de programe din penitenciarele noastre, pe care le consider ca fiind parte din procesul de dezvoltare a programelor desfășurate în închisori.

Metode socioterapeutice de tratament pentru deținuți

Metoda profesionistă de bază de lucru cu deținuții este cea de tip socioterapeutic și o abordare dinamică a securității și protecției. Aceste metode de lucru au început a fi introduse în anii 70 și au condus la o organizare de tip socioterapeutic al închisorilor din Slovenia.

Forma organizatorică primară este grupul mic care se întrunește săptămânal, condus de un grup de consilieri care în marea majoritate sunt pedagogi. A doua formă este comunitatea terapeutică, reunind personalul închisorii și deținuți, condusă de obicei de către comandant (frecvența este de o dată pe săptămână, de două ori lunar, sau o dată pe lună).

O astfel de formă organizatorică permite comunicarea directă, deschisă și personală între personal și deținuți, munca de grup, care face mai ușoară rezolvarea oricărei probleme și permite formularea de regimuri instituționale care satisfac nevoile deținuților la cel mai înalt nivel posibil.

Metodele socioterapeutice sunt utilizate în majoritatea penitenciarelor și dau rezultate bune în ceea ce privește re-educarea și siguranța.

Cred că o astfel de metodă de lucru oferă o bază bună pentru introducerea de programe speciale de tratament.

Planificarea executării pedepselor cu închisoarea

În momentul primirii unei persoane condamnate la închisoare, se încearcă prima dată aflarea datelor personalității sale, starea sănătății, posibilitățile de muncă și alte caracteristici importante în planificarea programului împreună cu deținutul care-și oferă consimțământul, prin semnătură. Lucrul în echipă este foarte important în toate penitenciarele în procesul de planificare și implementare a programelor. Programele sunt implementate în forme individuale sau de grup de muncă profesională.

Planurile individuale conțin:

- numele pedagogului care este consilierul individual sau de grup,
- clasificarea securității și regimului (deschis, semi-deschis, securizat);

- starea sănătății;
- definirea principalei probleme și metodele de rezolvare a
- problemelor sociale (locuință, angajare în muncă);
- vizite și corespondență;
- nivelul privilegiilor, în special plecările acasă la sfârșit de săptămână

Educația

Activitățile educative sunt organizate în cooperare cu instituții de educație din exterior. Fie că se aduc profesori pentru a preda în penitenciare, fie deținuții participă la cursuri în afara instituției de detenție. Educația școlară internă se desfășoară în Centrul de reeducare pentru minori, unde sunt angajați profesori, și la Penitenciarul central Dob.

O gamă largă de forme de educație este oferită în penitenciare, începând de la alfabetizarea de bază, școala primară și cursuri de instruire pentru educație generală. Deținuții pot, de asemenea, să studieze în colegii și universități. Costurile de educație sunt acoperite de către aceștia sau de familiile lor, în mare parte, și uneori de către centre de asistență socială și ocupare profesională, sau de către penitenciar. Problemele principale sunt motivarea deținuților pentru educație și resursele financiare.

1. Activități în timpul liber

Majoritatea penitenciarelor organizează activități în timpul liber în cadrul instituției. În unele locuri, educatorii se ocupă de organizarea acestora, în timp ce în alte locuri, această responsabilitate revine tuturor membrilor personalului. Facilitățile variază de la închisoare la închisoare, dar toată lumea este de acord că acestea sunt sărăcăcioase și inadecvat utilizate. Potrivit unei evaluări, două treimi din deținuți iau parte la aceste activități.

Sport și activități recreative

Au o importanță deosebită pentru sănătatea și bunăstarea deținuților. Au loc în curtea penitenciarelor, în timp ce în unele închisori există săli de gimnastică separate, dar dotate necorespunzător. O problemă serioasă poate fi vremea neprielnică, din moment ce în nici un penitenciar nu există facilități corespunzătoare în interior. Activități cum ar fi exercițiile zilnice se desfășoară sub formă de plimbări sau ca parte din competiții în cadrul închisorii sau interdepartamentale. Deținuții practică următoarele sporturi: fotbal, volei, baschet, tenis de masă, șah, table.

În unele penitenciare se desfășoară competiții de fotbal între personal și deținuți.

Activități culturale

Majoritatea închisorilor au biblioteci, dar fondurile pentru cumpărarea de titluri noi sunt insuficiente. În altele, se aduc biblioteci publice mobile. În altele, deținuții redactează buletine informative.

Alte forme

Acestea includ: cercuri artistice, cercuri de croșetat, de goblen, tapiserie, cusut și confecționarea de decorațiuni pentru pereți, fețe de masă, articole din lemn și clei, etc. În unele penitenciare se organizează expoziții cu propriile lucrări realizate.

Concerte și spectacole organizate în închisoare

Trupe de teatru și uneori performeri de renume merg în penitenciare pentru a susține spectacole și concerte.

2. Programe de munca și ocupare profesională

Deținuții

- lucrează în unități comerciale care sunt parte a penitenciarelor;
- fac muncă de întreținere - menaj
- participă la activități de ocupare profesională și ateliere terapeutice
- muncesc în afara închisorii

Toți deținuții care doresc să muncească au această posibilitate, și sunt remunerați corespunzător. 20% din veniturile astfel obținute sunt transferate în conturile de depozit ale deținutului, în timp ce 80% le sunt puse la dispoziție pentru a fi cheltuite după cum doresc. Deținuții angajați cu normă întreagă și care au obținut rezultate medii în munca lor beneficiază și de asigurare pentru pensie. Contribuția lor este plătită de la bugetul de stat. Deținuții sunt asigurați și în caz de accidente de muncă și invaliditate.

3. Programe de asistență medicală pentru deținuți

Deținuții au același tip de asigurare de sănătate ca restul cetățenilor. Închisorile angajează asistente medicale full-time și medici, pe bază de contract, venind în penitenciare de două ori pe săptămână sau mai des dacă este necesar. Medicii specialiști (dentiști, psihiatri, ginecologi, etc.) sunt, de asemenea, angajați pe bază de contract.

Asistentele medicale derulează programe ocazionale cu deținuții, cum ar fi:

- educație de igienă personală;
- cum să aibă grijă de propria sănătate și de sănătatea celorlalți;
- reguli sanitare și de igienă.

Penitenciarele participă activ la programele naționale anti-sida și împotriva bolilor transmisibile. Deținuții beneficiază de același tip de tratament ca restul cetățenilor. Testarea nu este obligatorie, dar se poate face la cererea deținutului în cauză. Rezultatele nu sunt comunicate decât persoanei în cauză, care este apoi liberă să decidă dacă le va dezvălui sau nu altor persoane. Avem la dispoziție îndrumări speciale pentru astfel de activități, puse la dispoziție de Consiliul Național pentru Prevenirea Consumului de Droguri și HIV/SIDA. În fiecare penitenciar există prezervative.

Am introdus, de asemenea, programe educative de prevenție pentru deținuți și pentru personal (care participă împreună la prelegeri), de obicei o dată pe an:

- pentru comportament prudent și folosirea prezervativului;
- pentru prevenirea sinuciderilor și auto-mutilărilor
- despre bolile transmisibile
- altele.

Programele sunt conduse de experți de prim rang din țară, care au legături strânse cu închisorile.

4. Programe pentru consumul de droguri

Activitățile în legătură cu probleme legate de droguri nu au început la o scară mai largă decât în 1994, și includ și închisorile. Sistemul penitenciarelor colaborează cu serviciile comunitare, mai ales în centrele pentru Prevenirea și Tratarea Dependentei de Droguri la nivel de regiuni, care se ocupă de supravegherea în cadrul închisorilor. Împreună cu Ministerul Sănătății și alți experți, s-au redactat principii directe pentru

tratamentul consumatorilor de droguri, în penitenciare, care au fost acceptate și confirmate la nivel național.

În penitenciare se organizează programe bazate pe metadonă, pentru deținuții care urmaseră un astfel de tratament înainte de admiterea în penitenciar.

Program educativ ca parte a pregătirii pentru tratament medical

În penitenciare se organizează programe educative în strânsă colaborare cu centrele mai sus menționate, axate pe dezvoltarea motivației pentru adoptarea de programe mai sofisticate. Acestea sunt similare cu cele desfășurate în comunitatea liberă. Sunt fie individuale, fie o combinaire între programe individuale și de grup, fie programe de grup.

Un singur penitenciar dispune de o secție unde nu se consumă droguri.

Programele educative includ testarea anti-drog.

În două închisori sunt implicate activ două ONG-uri.

5. Programe împotriva consumului de alcool

O abordare organizată a tratamentului pentru dependența de alcool printre deținuți se desfășoară din anul 1981, împreună cu specialiști din comunitate. Am introdus și în penitenciare aceleași programe care se desfășoară în comunitatea liberă, cu supravegherea personalului care se ocupă de acestea asigurată de experți din exterior.

Programele sunt de natură educativă, cu excepția unei închisori, și sunt construite pentru a fi incluse în programe comunitare la sfârșitul pedepsei și după liberare. Scopurile sunt: motivarea, acumularea de informație în domeniul problemelor legate de alcool și ajutorul în obținerea abstenenței totale.

6. Programe psihologice

Psihologii fac diagnosticări psihologice care sunt o introducere la consiliere și terapie care se fac mai ales individual.

Psiho-diagnosticarea conduce la o definiție psihologică mai axată a mecanismelor psihologice, care ar trebui să constituie obiectivul programelor de consiliere și terapie, ca și către un program de lucru personal mai larg cu deținuții.

Aria inițială a serviciilor psihologice acoperă intervenția psihoterapeutică în sensul mai larg și mai restrâns al cuvântului.

În sensul larg, intervenția psihoterapeutică are mai mult un caracter de atenuare, de sprijin și consiliere, în timp ce în sensul mai restrâns este mai degrabă orientată către reorganizarea internă mai aprofundată a forțelor problemelor psihice mai mult sau mai puțin conștiente, încurajând modele de viață pozitive și dezactivarea celor negative, ca și îndrumare către o utilizare productivă a potențialului pozitiv al personalității.

Baza teoretică pentru intervenția psihoterapeutică făcută de către psihologi nu este uniformă (orientarea Schultz-Hanzke, terapia realității a lui Glasser, analiza transacțională a lui Bern, logoterapia lui Frankl, etc.).

7. Programe de ajutor psihiatric

Psihiatrii desfășoară programe individuale de terapie și consiliere în unele penitenciare, în cazul în care există motivație din partea deținuților.

8. Programe pentru exercitarea dreptului la libertate religioasă

Prin facilitarea exercitării dreptului la libertate religioasă, cooperăm cu comunitățile religioase de pe lângă închisori. Preoții vin în penitenciare în funcție de nevoile și dorințele deținuților. Surorile Milei de asemenea vizitează unele penitenciare săptămânal pentru desfășurarea de programe religioase individuale.

9. Facilități externe

În Slovenia, avem un sistem de recompensare foarte bine dezvoltat, care se bazează pe permisiile la sfârșit de săptămână:
vizite acasă (până la 48 de ore) până la de patru ori pe lună; utilizarea completă sau parțială a unei vacanțe anuale în comunitatea liberă; vacanțe anuale suplimentare de până la șapte zile; ieșire liberă cu vizitatorii în preajma închisorii. Pregătirea în vederea facilităților externe se face în cadrul lucrului în grupuri mici.

10. Lucru cu grupuri de părinți în Centrele de Reeducare pentru Minori

Lucrul cu părinții minorilor este de asemenea foarte important, ca și lucrul cu minorii înșiși, din moment ce în majoritatea cazurilor, minorii se întorc acasă la familiile lor în urma liberării. Am început să lucrăm cu un grup de părinți în toamna anului 1995. Numărul mediu de participanți variază între 6 și 12 părinți. Munca cu grupurile de părinți urmărește:

- îmbunătățirea comunicării dintre minori și părinți;
- îndepărtarea simțului de vină în ceea ce privește abilitățile parentale;
- stabilirea de relații mai cordiale între membrii familiilor;
- învățarea rezolvării conflictelor.
-

Deși a fost necesar să se investească cantități impresionante de energie în munca în grupuri, și deși aproape că am pierdut orice speranță în mai multe ocazii, din cauza numărului redus de participanți, acum suntem în măsură să spunem că a meritat efortul. Acei minori ai căror părinți au participat în mod regulat în cadrul grupurilor, la reîntoarcerea acasă, se pot baza pe sprijinul părinților pentru a trece de problemele cu care se pot confrunța în momentul liberării.

11. Pregătirea pentru liberare și asistență socială

O altă parte constituantă a programului de tratament este pregătirea pentru liberare, care începe cu pedeapsa și se face în parteneriat cu instituții de asistență socială din comunitate.

În unele penitenciare, asistenții sociali desfașoară programe pentru liberare care-i pregătesc pe deținuți pentru liberare, ajutându-i să rezolve probleme legate de găsirea unei locuințe, angajare și de natură financiară.

12. Consiliere voluntară

Un program de consiliere bine pus la punct este operațional din 1994, desfășurat de consilieri voluntari pentru deținuți, pus la dispoziția deținuților de către Centrul pentru Asistență Socială, potrivit Legii asistenței sociale. La propunerea penitenciarului și la cererea deținutului, Centrul pentru Asistență Socială delegă un consilier pentru a lucra

în închisoare cu deținutul în timpul ispășirii pedepsei. Fiecare deținut poate beneficia de un consilier voluntar.

Consilierii sunt asistenți sociali voluntari, în majoritatea cazurilor studenți la facultățile Pedagogice, de Asistență Socială, Filozofie și Drept. Consilierea se face sub supraveghere, cu scopul de a oferi sprijin în sensul unui factor uman pozitiv, să ofere posibilitatea unei comunicări relaxate, pentru stabilirea de legături cu lumea din exterior, pentru a veni în contact cu noile modele de valori și comportamente și posibile modalități de a rezolva problemele în situații de stres, să crească încrederea deținutului în sine, respectul de sine, încrederea în semenii, capacitatea să recunoască și să exprime emoții și să se familiarizeze cu anumite roluri sociale. Acest proiect este operațional de mai mult de zece ani și a adus rezultate pozitive.

13. Programe de șlefuire a cunoștințelor și aptitudinilor de încadrare în muncă

La sfârșitul lui 1995, Administrația Națională a Penitenciarelor, în colaborare cu un Institut de stat pentru Ocupare Profesională au inițiat implementarea proiectului: „PREGĂTIREA DEȚINUTILOR PENTRU ANGAJARE ȘI ANGAJARE MAI EFICIENTĂ DUPĂ EXECUTAREA UNEI PEDEPSE”. Este unul dintre modelele inter-instituționale în cadrul politicilor active de ocupare profesională pentru persoane dificil de angajat. Institutul pentru Ocupare Profesională pune la dispoziție un program de reabilitare psiho-socială în acest timp, ținând la reabilitarea ocupațională și finanțează costurile suportate de agenția care-l implementează.

În 1996, am început implementarea „PROGRAMULUI PENTRU ÎMBUNĂTĂȚIREA CUNOȘTINȚELOR”, ca parte a pregătirii pentru liberare, și a fost derulat timp de trei ani de o companie particulară, numit B&Z, în colaborare cu Administrația Națională a Penitenciarelor. Acest program este parte a programului de ocupare profesională post-penală și penală al Institutului. Se lucrează în grupuri mici, și se axează pe angajare post-penală. Scopul este să punem la dispoziția deținutului de cunoștințe și aptitudini suplimentare în procesul găsirii unui loc de muncă, ce-i poate ajuta să se integreze mai ușor în viața liberă. În cadrul grupului, programul este împărțit în două module: partea psihologică și proiectul propriu-zis, care sunt în legătură una cu cealaltă și se completează reciproc. Participarea la program se face pe baza de voluntariat. Acei deținuți a căror pedeapsă expiră la mijlocul derulării programului obțin, la liberare, instrucțiuni și li se indică o persoană de contact pentru a participa mai departe la program, în zona în care locuiesc.

13. Cooperarea cu organizații și servicii externe

Penitenciarele au relații foarte bune cu mai multe universități, cu studenți practicanți și care-și fac stagiul de pregătire în domeniul penitenciarelor.

Lucrăm, de asemenea, cu instituții de ocupare, centre sociale, cu Caritas, Crucea Roșie, și alte Ministere, organizații neguvernamentale, private și voluntare.

Cooperarea penitenciarelor cu organizații externe are o lungă tradiție și, prin prisma acestei colaborări, noi prezentăm sistemul penitenciar publicului larg.

Doamnelor și domnilor, aceasta a fost a trecere în revistă a sistemului, pentru că nu avem timp suficient pentru a insista pe fiecare program în parte.

Vă voi spune câte ceva în legătură cu evaluarea programelor prezentate. Majoritatea programelor nu fac obiectul unei evaluări științifice și metodologice. Singura evaluare profesionistă și exactă a fost monitorizarea climatului social din penitenciare în Slovenia, făcută de Institutul de Criminologie și Facultatea de Drept din Ljubljana.

Unii studenți fac evaluări ale consilierii voluntare în lucrările lor de master. Dar asta nu înseamnă că nu facem monitorizarea și supravegherea programelor, pentru că supravegherea este obligatorie în unele programe, cum ar fi:

- consiliere voluntară
- programe pentru abuzul de droguri și alcool
- și în grupurile mici

Prin acest sistem de monitorizare, noi ne putem corobora eforturile și depăși dificultățile întâlnite în implementarea programelor.

Doamnelor și domnilor, îngăduiți-mi să închei prin parafrizarea unui gând al lui Shakespeare:

„Timpul merge cu fiecare dintre noi în feluri diferite: în pas cu cineva, în urma altora sau alergând și stând pe loc cu alții”.

Așa se întâmplă și cu executarea pedepselor: Cineva poate folosi timpul respectiv pentru a deveni o persoană mai bună, sau nu - pentru a se dezvolta într-un mod pozitiv sau poate să nu facă nimic.

2.1.3. Dezvoltarea umană în penitenciare

Autor: Gheorghe Florian

1. Nevoile educaționale ale deținuților
2. Ce sunt programele corecționale
3. Utilitatea programelor educative în penitenciare
4. Evaluarea programelor corecționale

Mare parte din cei care ajung în închisori, nu sunt dintre cei mai buni cetățeni: au un nivel de cultură redus, deseori nu au familie, nu au locuință și nici o bună sănătate. La acestea se adaugă uneori învățări patologice și dependență de alcool sau droguri. Cu alte cuvinte „De profesie: disperat”¹.

Ca urmare, ideologia tratamentului penitenciar a afirmat cu putere ideea că omul, deci și delincvenții, reprezintă o valoare pentru societate. De aceea, pedeapsa este lipsită de conținut și însemnătate și nu are o justificare morală dacă nu-i ajutăm pe toți deținuții să devină membrii utili ai societății. Instituția penitenciară exercită atâta putere asupra celor privați de libertate încât este justificat să ne întrebăm ce este bun și util pentru ei.

„Psihologia devianței nu ar trebui să se limiteze numai la studiul schizofreniei, ea ar trebui să includă și cinismul, autoritarismul, pierderea „valorilor, prejudecățile, lăcomia, egoismul împreună cu fenomenele și caracteristicile acestora. Din punctul de vedere al sistemului de valori, acestea sunt cele mai serioase maladii”².

În toate domeniile principiul eficienței pare să convină tuturor, dar mai ales politicienilor deoarece se pune accent doar pe rezultatele imediate. Acest lucru este cerut și de la închisoare, iar atunci când evaluarea activităților culturale și educative nu oferă motive de optimism în privința reducerii ratei de recidivă, este blamat întregul sistem penitenciar. Astfel, se așteaptă prea mult de la închisoare în condițiile în care cauzele recidivei (cel puțin) se află în afara ei.

O altă problemă actuală în ce privește dezvoltarea umană în penitenciare, este posibilitatea existenței penitenciarelor fără tratament: dacă se exagerează măsurile de securitate în virtutea unei anxietăți nejustificate decât subiectiv, va fi afectată comunicarea educativă dintre personal și deținuți cu toate consecințele care decurg de aici. Doar relațiile umane purtătoare de valori pot ameliora scara de valori a deținuților! Toate aceste probleme ar trebui să preocupe publicul larg și nu numai personalul de educație din penitenciare.

1. Nevoile educaționale ale deținuților

Plictiseala și monotonia par să fie dominante în toate închisorile de oriunde: șansa de a munci nu există decât pentru puțini deținuți și de obicei pentru perioade scurte de timp. În general, între 80 și 90 % din deținuți stau în penitenciare fără să facă ceva deosebit: programul de dimineață inclusiv micul dejun, ieșirea la curtea de plimbare aproximativ o oră, masa de prânz, masa de seară, discuțiile interminabile cu colegii de cameră și mai ales, privitul la televizor. Și asta, ani și ani de zile....

¹ Mircea Iorgulescu: „Dilema” nr. 428

² Maslow, 1976 citat de Dragon Petrovec în „Psychotogy and Criminal Justice”, Berlin, 1998, pag.279

După câțiva ani de ședere în penitenciar, liberarea devine într-adevăr o problemă de adaptare: / cunoștințele, opiniile, regulile învățate în penitenciar, modul în care concep viața lor viitoare, devin obstacole pentru ceea ce numim competența de viață în lumea actuală. Și să nu uităm că mulți deținuți au carențe educaționale, școlare și psihologice care deseori explică infracțiunile comise în mod repetat.

Deținuții pot fi clasificați în diverse moduri: bărbați și femei, adulți și minori, recidiviști și ne-recidiviști, cu familie și fără familie, sănătoși și bolnavi somatic, cu nivel de cultură ridicat și cu nivel de cultură scăzut, români și străini, apti de muncă și inapti de muncă, din mediu urban și din mediu rural etc. Ca urmare, nevoile lor educaționale, psihologice, sociale și terapeutice sunt imense. Dacă la toate acestea adăugăm faptul că mulți sunt abandonați de familiile lor și nu au minime posibilități de întreținere după liberarea din închisoare, vom avea imaginea completă a ceea ce personalul educativ și specialiștii în probleme umane - psihologi, sociologi și asistenți sociali - au de corectat, amplificat, tratat, modelat în ce-i privește pe deținuți.

Pedeapsa penală nu are nimic de-a face cu educația: ea nu face altceva decât să „fixeze” individul într-un loc o anumită perioadă de timp. Dar în tot acest interval (A. Pleșu) sunt atâtea de făcut în registru uman, încât nu reușești să faci ceva într-adevăr folositor decât pentru puțini deținuți. Mă refer la ameliorarea cunoștințelor școlare, la optimizarea deprinderilor sociale, la creșterea abilităților fizice, la descoperirea sau amplificarea unor aptitudini. Dar cea mai importantă construcție va fi desigur voința morală -voința de a fi un tată bun, un soț bun, un cetățean bun, un fiu bun și chiar un deținut bun O asemenea „calificare” nu este atestată printr-un certificat »oficial dar ea contribuie la dezvoltarea unui om întreg într-un context instituțional care nu pare potrivit acestui scop. De aceea, educatorii din penitenciare au un rol atât de important în umanizarea acestei instituții.

2. Ce sunt programele corecționale

Toate sistemele penitenciare din orice țară urmăresc să amelioreze condiția umană a deținuților, oferindu-le cunoștințe, tratându-le diferitele tulburări fizice și psihice, dezvoltându-le competențe, utile pentru o viață cinstită după liberare.

Ca urmare, programele oferite de administrația unui penitenciar pot fi clasificate în programe de educație, programe de formare (profesională, în principal) și programe de terapie. Finalitatea acestor programe este comună: să-i ajute pe deținuți să gândească și să se comporte într-un mod acceptat social astfel încât să nu mai recidiveze.

Înțelegerea unui program corecțional depinde în mare măsură de viziunea asupra rolului instituției penitenciare în comunitate și desigur, a cauzelor criminalității. În acest context, James McGuire - profesor la Universitatea din Liverpool, Anglia ne oferă câteva definiții asupra programelor corecționale: prima, concepe programele ca fiind un ansamblu de activități având un obiectiv precis și implicând un număr de elemente interlegate; a doua definiție, le concepe ca o serie planificată de ocazii de învățare pentru deținuți cu scopul general de a le reduce riscul de recidivă. „Pentru a ajunge să operăm o schimbare de comportament, este necesar să adoptăm o abordare constructivă, adică să moderăm comportamentele nedorite aplicând o metodă axată pe întărirea pozitivă și tehnică de creștere a repertoriului”³.

³ James McGuire: „Defmir les programmes correctionnelles” în FORUM 2/2000, pag. 6

Un punct de vedere interesant propune D.L. MacKenzie care clasifică intervențiile în domeniul penal în șase categorii:⁴

- neutralizarea: a reduce capacitatea delincventului de a mai comite o infracțiune, de obicei prin încarcerare;
- disuasiunea: pedepsele au efecte neplăcute care pot face delincvenții să renunțe la infracțiuni;
- readaptarea: delincventul participă la programe care îi schimbă modul de gândire, sentimentele și comportamentul;
- măsuri de control în comunitate: prin supraveghere și alte măsuri asemănătoare delincventul este împiedicat să participe la proiecte infracționale;
- structură, disciplină și stimulare: se referă la activități fizice și uneori mentale, concepute să influențeze pozitiv atitudinile persoanei și dorința sa de a comite infracțiuni;
- readaptare și măsuri de control: implică o combinație de metode de tratament, de supraveghere și restrângere a libertății, astfel încât persoana să fie forțată să respecte normele

Autorul menționat consideră că trebuie făcută o distincție între acțiunile justiției penale care decurg direct din stabilirea pedepsei și eforturile serviciilor penitenciare și altor organizații de a introduce factori activi de schimbare într-un mediu definit. El continuă spunând că deseori publicul crede că pedepsele impuse de tribunale au efecte asupra comportamentului delincvenților. Or pedeapsa în sine, nu are astfel de rezultate: pedeapsa este doar punctul de plecare pentru programele de intervenție.

Ca urmare, programele pentru deținuți se pot diferenția după obiectivul urmărit (eliminarea nevoilor criminogene), după numărul și durata activităților desfășurate, după locul întâlnirilor (în penitenciar sau în comunitatea liberă), după categoria deținuților participanți (cu pedepse lungi sau scurte etc), după gama de programe oferite de o unitate de detenție (unități specializate în diminuarea violenței, unități specializate în prevenirea sinuciderii etc.)

Personalul care asigură desfășurarea programelor trebuie să aibă o pregătire aprofundată, iar resursele materiale puse la dispoziția sa să fie suficiente.

3. Utilitatea programelor educative din penitenciare

Dacă scopul așteptat prin executarea pedepselor privative de libertate este reducerea recidivei, se va considera că eficiența programelor educative și terapeutice va fi măsurată prin numărul deținuților reveniți în închisori. Punând astfel problema, se va eluda rolul factorilor criminogeni, lungimea carierei infracționale și caracteristicile personalității delincvenților, aspecte care cu greu pot fi combătute în perioada de ședere în penitenciar.

Experiența practică din penitenciare arată că există o serie de condiții care au un rol decisiv în succesul unui program educativ: o bună formare a personalului, o politică educațională adecvată, existența unei concepții bazate pe ideea de tratament și ameliorare umană, o structură organizațională gândită pentru suport și progres uman. Desigur, sunt necesare evaluări aprofundate ale deținuților înainte, în timpul și după programul educativ sau terapeutic în care au fost incluși. Până la măsurarea efectelor prin recidivă, par mai importante cele privind adaptarea la normele specifice penitenciarului, atitudinile relevate în relațiile interpersonale, modificările apărute în

⁴ D.L. MacKenzie: „Criminal Justice and crime prevention” în „Preventing Crime: What Works, What Doesn't, What's Promising”, Washington, DC, Office of Justice Programs, 1997

trăsăturile de personalitate. Unii deținuți prezintă tulburări de personalitate care se asociază aproape sigur cu recidiva: impulsivitatea, exprimarea verbală greoaie, recurgerea la forță și minciună pentru a rezolva orice problemă, dizarmonii evidente ale personalității, toate acestea putând explica eșecul oricărei forme de terapie în mediul carceral. Chiar dacă pe termen scurt programele educative au efect, ele sunt deseori ineficiente pe termen lung: acest lucru impune măsuri de prevenire a recăderii sub forma altor programe special concepute.

Toate acestea conduc spre o serie de principii obligatorii pentru programele corecționale într-adevăr folositoare: un fundament teoretic solid, intervenție plecând de la factorii criminogeni specifici, achiziționarea aptitudinilor sociale și a stăpânirii de sine, motivarea și formarea personalului potrivit, neutralizarea influențelor nocive pe perioada programului, recurgerea la sprijinul familiei, evaluarea schimbărilor observate în comportamentul deținutului și introducerea elementelor de prevenire a recăderilor⁵.

Studiile făcute în diverse țări referitor la eficacitatea programelor corecționale, cu un punct comun în a considera că prin aplicarea lor se reduce cu 10 % recidiva. „Programele ineficace sau nepotrivite sunt în general cele care au la bază un model psihodinamic non-directiv sau medical, strategii slab axate pe o educație sau formare profesională de grup, acțiuni sau o altă împrejurare care nu a fost concepută în funcție de factorii criminogeni”⁶.

Factorii care condiționează realizarea unor programe eficace în penitenciare - conform lui Paul Gendreau și Claire Goggin - sunt cele referitoare la:

- a) evaluarea factorilor de risc pentru fiecare deținut (exemplu vârsta) și a celor dinamici (criminogeni) care pot influența evoluția tratamentului; cei doi cercetători propun programe diferențiate pentru delincvenții cu risc înalt (programe intensive);
- b) caracteristicile tratamentului, abordarea comportamentală pe termen lung (3-4 luni) fiind cea mai indicată. Tratamentul va fi personalizat și axat pe întărirea pozitivă a comportamentelor prosoziale
- c) factorii legați de contextul general: credibilitatea celui care a conceput programul, pregătirea personalului și aptitudinile de consiliere, supravegherea schimbărilor care apar la deținuți în cursul programului și mai ales după program. Ca regulă generală, programele derulate în mediul natural al delincvenților (modelul socio-ecologic) oferă rezultatele cele mai convingătoare privind readaptarea⁷.

4. Evaluarea programelor corecționale

Cât de utile sunt programele corecționale reprezintă o problemă la care nu este ușor de răspuns. Întotdeauna deținuții și specialiștii implicați în conceperea și desfășurarea lor, vor face aprecieri elogioase la schimbările pozitive determinate și la atmosfera optimistă privind viitorul participanților. De aceea, revine o mare răspundere pentru evaluatori să considere că prin munca lor măsoară activitatea unor profesioniști care lucrează într-o instituție care experimentează permanent în folosul comunității.

⁵ Friedrich L5sel: „Des programmes correctionnels efficaces” în *Forum*, vol. 8, nr. 3, septembrie 1996, revistă editată de Serviciul Corecțional Canadian

⁶ Ibidem, pag. 39-40

⁷ R Gendreau -^C Goggin: „Les principes à la base des programmes correctionnels efficaces” în *Forum*, 3/1996, pag. 38

Cel mai frecvent sunt solicitate informații cantitative despre programe și despre participanți: câte programe se desfășoară într-un penitenciar, câți deținuți participă, câți au trebuit să fie convinși că programul este în binele lor... Dar, evaluarea trebuie fondată întotdeauna pe o teorie care să indice cum intervenția va schimba comportamentul uman. Mai mult, furnizorii de programe vor trebui să facă obiectul unei evaluări calitative.

Astfel, devin importante întrebări precum: ce sentimente trăiesc participanții, care sunt punctele forte și cele slabe ale programului, cum evoluează participanții de când sunt în program, care este natura relațiilor dintre personal și deținuți ?⁸

Ca urmare, programele corecționale sunt într-o permanentă ameliorare pentru a-și atinge scopurile pentru care au fost concepute, a fi adaptate la trebuințele clientului, pentru a înțelege eșecurile sau succesele practice. În ultimă instanță, ceea ce interesează la sfârșitul unui program, este calitatea vieții fiecărui participant, progresul pe care acesta simte că l-a făcut și gradul în care este satisfăcut de sine însuși.

Într-un articol foarte interesant, Shelley L. Brown abordează problema costurilor unui tratament corecțional eficient⁹. Autoarea consideră că lupta pentru resurse limitate se intensifică și deci, evaluarea raportului cost-avantaje trebuie să joace un rol de prim plan în elaborarea politicilor corecționale. Parcurgând analizele făcute în penitenciare canadiene și americane, autoarea găsește argumente convingătoare în favoarea continuării programelor corecționale: fiecare dolar alocat programelor de educație de bază sau formării profesionale generează economii între 1,71 și 3,23 dolari; de asemenea, programele de consiliere și cele privind căutarea locurilor de muncă, aduc economii între 2,84 și 4 dolari.

Programele de tratament pentru toxicomani au beneficii modeste (1,69-2,18 dolari la 1 dolar investit), dar totuși pozitive. În ce privește analizele cost-avantaje privind tratamentul delincvențelor sexuale, studiile realizate în Canada, Australia și America sunt contradictorii: unele afirmă că beneficiile care rezultă din tratamentul a 100 de delincvenți aduc economii între 4 și 7 milioane de dolari, iar altele că beneficiul este de doar 25 de cenți la un dolar cheltuit pentru programe.

Dincolo de avantajele pecuniare trebuie amintite costurile greu de exprimat cantitativ: dureri, traumă, infirmități, nevroze, pierderea vieții la victimele actuale sau potențiale.

Oricum, va merita întotdeauna să cheltuim pentru un program de învățare a competențelor familiale și parentale pentru a diminua agresivitatea copiilor, decât să luptăm cu efectele violenței crescânde a acestora în lipsa unui asemenea program.

Un interesant studiu privind caracteristicile morale ale delincvenților, a realizat David Thornton și pe care îl prezentăm în continuare¹⁰.

El consideră că există o relație între comportamentul infracțional și etapa morală în care se află persoana. Pentru a face mai clar acest lucru, autorul amintește cele cinci etape ale dezvoltării morale propuse de Kohlberg.

- I. prima etapă apare în copilărie în perioada 4-8 ani: copilul nu are o concepție morală și se poartă astfel încât să evite sancțiunile impuse de cei puternici din

⁸ * Gerry Gaes: „Evaluation d'un programme... „ în Forum nr. 2/2000, pag. 56-57

⁹ Shelley L. Brown: „Traitement correctionnel efficace par rapport au cout" în Forum nr. 2/2000 pag. 59-60

¹⁰ David Thoratton - „Moral development theory" în Applying psychology to imprisonment, Her Majesty's stationery office, London, 1987, pag. 129-150

- jurul său; pedepsele și teama de a fi etichetat ca un „copil rău” explică la această vârstă conduitele corecte;
- II. a doua etapă are la bază înțelegerea motivelor și intereselor altor persoane: acțiunea bună este cea care ține cont de interesele personale dar și ale altora de care îi pasă. Ca urmare, dorințele personale sau ale altora constituie criteriul acțiunii cerute: fiirtul va fi considerat greșit doar dacă există riscul de a fi prins;
 - III. etapa a treia este centrată pe ideea că un comportament bun este cel care protejează și menține o relație: individul caută să fie la înălțimea așteptărilor persoanelor semnificative;
 - IV. în etapa a patra, individul consideră că instituțiile sociale sunt baza vieții și relațiilor cotidiene. Ideea de sistem, roluri și autoritate binevoitoare sunt înalt valorizate;
 - V. în etapa a cincea, persoana consideră ordinea socială ca o ierarhie de valori, de drepturi și principii pe care se întemeiază orice societate corectă formată din indivizi raționali. Autorul acestei structuri consideră că ultimele etape sunt mai solicitante din punct de vedere intelectual (în general, indivizii mai puțin inteligenți, au dificultăți în a le explica). În consecință, persoanele incapabile să explice ideile definitorii pentru o etapă, nu vor putea elabora în mod spontan argumente morale adecvate acesteia.

Kohlberg consideră că fiecare etapă morală implică o dezvoltare intelectuală paralelă și o etapă de adaptare a unei perspective morale: indivizii care au dobândit pre-condițiile intelectuale specifice unei etape ulterioare celei în care se află, pot progresa moral printr-o stimulare adecvată.

Astfel, învățarea morală va fi favorizată dacă persoanei îi vor fi prezentate argumentele etapei ulterioare sau argumente în conflict. Deși grupurile de dialog au un anumit efect asupra învățării morale, s-a constatat că oamenii se dezvoltă mai rapid în mediul care le oferă ocazii să își asume roluri și să ia decizii reciproc avantajoase. Acest lucru se explică prin tendința oamenilor de a fi atrași de argumentele unei etape superioare pe care le includ în propriul repertoriu moral după ce le înțeleg funcționalitatea. De obicei, atunci când oamenii iau decizii în comun, fiecare participant se expune argumentelor etapei superioare: ca urmare ei vor valoriza cooperarea și înțelegerea reciprocă, acestea fiind modalități eficiente de a-și realiza propriile aspirații.

Autorul studiului pe care îl prezentăm în aceste pagini consideră că anumite grupuri - familie, școală, închisoare etc - pot dezvolta o atmosferă morală independentă de etapa morală în care se găsesc membrii componenți. El consideră că natura climatului moral al grupului depinde de procentul membrilor aflați în etape morale avansate și de puterea socială a celor aflați în etape diferite.

Climatul moral dominant va influența atât conduita membrilor cât și judecățile morale emise de fiecare în parte.

În general, se consideră că un eu puternic poate fi un mediator între intențiile persoanei și acțiunile pe care le alege astfel încât aspectul lor moral să fie evident. Într-un experiment realizat, subiecții aflați în etape morale superioare au fost mai puțin înclinați să înșele, deși aveau această posibilitate fără a se expune unor riscuri mari. Ca o concluzie, etapa a cincea de raționare morală, fiind mai solicitantă din punct de vedere intelectual, nu poate fi atinsă de majoritatea oamenilor obișnuiți.

Abia acum înțelegem prin intermediul lui David Thornton, că circumstanțele în care cineva se va gândi că încălcarea legii poate fi justificată, depinde de etapa morală în care găsește: în prima etapă, încălcarea legii va fi acceptată dacă nu vei fi pedepsit, în a doua dacă beneficiul va fi mai mare decât riscul, în etapa a treia, dacă doar astfel

se pot păstra relațiile cu cei apropiați, în etapa a patra, dacă infracțiunea este în folosul colectivității, iar în etapa a cincea, dacă promovează justiția socială sau protejează astfel drepturile de bază ale omului. Ca urmare, persoanele care utilizează raționamente din primele trei etape sunt mai predispuși să comită infracțiuni decât cele aflate în ultimele două. Aceasta deoarece ultimele două tipuri de raționamente morale determină o consecvență mai mare între atitudine și comportament. Cu alte cuvinte, stilul de viață antisocial este frecvent asociat cu raționamentele morale pre-convenționale (primele trei etape).

Studiile experimentale au mai demonstrat că la indivizii stabili emoțional legătura dintre judecată și conduită este mai strânsă decât la cei labili. Indivizii care nu au încredere în sine sunt mai ușor de convingi să acționeze după argumentele altora decât ale lor proprii. S-au constatat și frecvente cazuri când indivizii instabili emoțional au acționat impulsiv și irațional.

Particularizând cele de mai sus la problematica delincvenților și a instituției penitenciare se pot trage mai multe concluzii.

Prima ar fi aceea că raționamentele delincvenților reflectă deseori subcultura grupului sau a închisorii și mai puțin vederile lor personale. De asemenea, judecățile pre-convenționale sunt mai frecvente în mediile sărace din care provin cei mai mulți condamnați dar și în familiile din care lipsește tatăl. În ce privește lumea închisorilor, s-a constatat că deseori noii deținuți își modifică atitudinile și opiniile pentru a le face compatibile cu ale celor în mijlocul cărora trăiesc sau pentru a-și justifica retrospectiv infracțiunea comisă.

Toate acestea au desigur o influență apreciabilă asupra **programelor de tratament** care se desfășoară în penitenciare și care urmăresc dezvoltarea lor morală: ele pot fi de patru feluri și anume, cele care se desfășoară sub forma grupurilor de dialog, programe ale comunității corecte, (la care participă deținuți, personal și voluntari din afara închisorii), programe educative intensificate și programe de tratament multimodale.

Grupurile de dialog sunt formate din deținuți care dezbat dileme morale astfel alese încât să creeze un dezacord între participanți în timpul rezolvării acestora. Desigur deținuții sunt selectați de așa manieră încât unii să aparțină primelor trei etape de judecată morală, iar ceilalți ultimelor două etape.

unii să aparțină primelor trei etape de judecată morală iar ceilalți ultimelor două etape.

Conducătorul acestor grupuri va urmări ca discuțiile să rămână doar în zona dezbaterilor morale, să le ceară participanților să-și justifice opiniile și să nu permită ca grupul să fie dominat de anumite persoane.

Chiar dacă s-a constatat că utilizând această metodă cei implicați au progresat de la etapa a doua la etapa a treia, se consideră totuși că ambianța penitenciară nu permite schimbări profunde în conduita deținuților. Aceasta deoarece subcultura de penitenciar este centrată la nivel pre-convențional iar deținuții consideră că nu pot acționa diferit de majoritatea colegilor de detenție.

Programul comunității corecte se desfășoară pe o secție a unui penitenciar unde se creează un mediu receptiv din punct de vedere moral. La o asemenea comunitate participă deținuți, personal sau/și voluntari din afara unității iar atunci când apare o problemă care implică o decizie, fiecare participant are dreptul doar la un vot. În această comunitate sunt definite normele de conduită, responsabilitățile și procedurile disciplinare, deciziile fiind luate în reuniuni obișnuite sau de urgență. Efectele nu au întârziat să apară: deținuții considerau regimul ca fiind corect iar personalul aprecia că deținuții s-au schimbat în bine. De asemenea, au diminuat agresiunile, actele de

vandalism și tentativele suicidare. Mai mult, deținuții eliberați au recidivat în mai mică măsură decât cei care nu participaseră la un astfel de program.

Acest tip de program are totuși câteva limite: schimbările comportamentale reflectă mai degrabă modificările aduse mediului penitenciar pe secția pe care se desfășoară decât schimbările produse în gândirea morală a deținuților. Deținuții - majoritatea voluntari - s-au dovedit sensibili la ameliorările administrative. Unii membrii ai personalului cuprinși în program au considerat că își pierd prestigiul în fața deținuților: de aceea succesul unui asemenea program este condiționat de un personal înțelegător și format adecvat.

Programele educative intensificate amplifică avantajele relevate de „comunitățile corecte”. În esență aceste programe au două componente: predarea unor cursuri umaniste intensive care să favorizeze dialogul moral și asumarea de roluri și stabilirea unor relații speciale între educatori și deținuți, care să le confere acestora din urmă puteri decizionale în probleme de interes pentru ei. Efectele pe termen lung asupra deținuților au fost evidențiate prin numărul mult mai mic de reîncarcerări comparativ cu cei care nu au parcurs un asemenea program.

Programele multimodale desfășurate în penitenciare combină o componentă a educației morale cu elementele altor tratamente precum egalarea emoțională și autocontrolul, formarea deprinderilor sociale, terapia de familie. La adolescenții care au parcurs asemenea programe s-au constatat ameliorări importante în rezultatele școlare, în relațiile cu profesorii și chiar cu poliția.

Componenta cea mai importantă a acestui tip de program este asumarea de roluri sociale importante pentru evoluția viitoare a persoanei.

Când aceste programe și altele de același tip, sunt o constantă în regimul penitenciar, ele contribuie la dezvoltarea și menținerea unei atmosfere morale constructive pentru marea masă a deținuților.

2.2. Metode de lucru cu infractorii

Autori: Sorina Poleda, Mircea Alexiu, Ioan Durnescu

1. LA NIVEL INDIVIDUAL

INTERVIUL

Intervievarea calitativă

Intervievarea calitativă, adică toate tipurile de interviuri calitative (centrat pe problemă, narativ, biografic) reprezintă pentru asistența socială în opinia mea, direcția cea mai bună de investigare a socialului.

Argumentele vor fi relevate pe parcursul descrierii fiecărui tip de interviu, argumentul principal este că interviurile calitative ne așează în universul factual, afectiv și cognitiv al individului prin intermediul relațiilor făcute chiar de individul interviuat. Vom avea narațiuni – „povești ale vieții”, istorii ale vieții, biografii. Oricare din rezultatele unei interviuări de tip calitativ, în orice caz va reprezenta punctul de vedere al celui interviuat permițând astfel o mai bună înțelegere a clientului și a problemei sale.

Intervievarea calitativă - promovează o anumită perspectivă asupra cunoașterii și asupra socialului. Un prim element al acestei trăsături ar fi că:

a) comprehensiunea este realizabilă prin încurajarea pe care asistentul social o face asupra celor intervieuați, în a-și descrie lumea în proprii lor termeni;

b) un al doilea element al acestei perspective este că interviuarea include o relaționare specifică între cel care realizează interviul și cel interviuat, iar această relaționare presupune obligații pentru ambele părți;

c) al treilea element se referă la faptul că această manieră de interviuare, presupune și un aspect etic din punctul de vedere al studiului care se realizează cu ajutorul interviului;

Ce este interviuarea calitativă? De ce este nevoie de interviuarea calitativă?

Intervievarea calitativă subliniază ideea că avem de-a face cu o metodă și în același timp cu un instrument angajat în scopul cercetării unui fragment al realității sociale. Intervievarea calitativă se mai definește și astfel: ea îi ascultă pe oameni așa cum ei își descriu felul în care înțeleg lumea, universul în care trăiesc și acționează.

Intervievarea calitativă explorează teme specifice, evenimente, întâmplări, acțiuni sau **"happening"-uri**, care sunt mai mult decât o întâmplare, un eveniment, adică e vorba de o intrigă, un conflict, protagoniști care în general își dispută ceva, există un parcurs temporal în care sunt așezate aceste fapte și evenimente.

Din punctul de vedere al asistentului social, un **"happening"** poate fi de ex. ce s-a întâmplat când soțul a bătut-o ultima oară pe soție.

Alteori însă, interviuarea calitativă explorează schimbările de o anvergură mult mai mare decât cele de la nivelul individual, fiind folosită pentru studiile care sunt puse la baza unor programe, ca de ex. cele de reformă socială.

Caracteristici comune ale interviurilor calitative:

- 1) sunt extensii ale conversațiilor cotidiene dar cu câteva note distinctive;
- 2) sunt interesate în înțelegerea și cunoașterea elementelor de personalitate ale interviuatului fără a fi în același timp interesate de etichetarea interviuatului și a evoluțiilor pe care le-a trăit și le relatează;
- 3) conținutul interviurilor nu este gândit într-un mod rigid, ci schimbările sunt considerate foarte importante, însemnând că cel care realizează interviul ghidează desfășurarea lui astfel încât, să permită întâlnirea cu ceea ce interviuatul a trăit, gândește sau simte.

Aceste trei sunt caracteristici esențiale pentru că prin ele interviul calitativ se distinge

de alte forme, sau căi de culegere a datelor.

Interviul centrat pe problemă

Este un interviu semistructurat și comparativ cu interviul narativ mai ales, e mai puternic structurat decât altele, cel narativ cunoaște cel mai slab grad de structurare.

Această variantă de interviu permite focusarea efortului investigativ pe problematica cea mai intim legată de problema clientului și de situația sa.

Are un caracter deschis, reprezentând și un important avantaj mai ales în asistența socială, din punctul de vedere al realizatorilor de interviu, din perspectiva relației de comunicare.

Interviul centrat pe problemă este eficient. Eficiența se explică prin aceea că se evită întrebările de tatonare, se angajează acest tip de interviu într-un anumit moment al studiului și al relației de asistare, astfel încât se câștigă timp și se economisesc resurse prin faptul că un anumit aspect e investigat atunci când abordarea respectivei probleme este într-adevăr necesară, iar cel interviuat – clientul – este pregătit și dorește să discute subiectul propus prin interviu.

Interviul centrat pe problemă e un interviu care în asistența socială ca și munca de reintegrare socială și supraveghere e bine să fie angajat la sfârșitul primei faze, la mijlocul procesului de asistare socială, dar în nici un caz NU se începe procesul de asistare socială cu un interviu centrat pe problemă. Pentru că trebuie să existe înainte de angajarea acestui tip de interviu o înțelegere cât de cât clară a direcției în care se îndreaptă efortul de cunoaștere al intervievatorului, cât și direcția și ținta urmărite prin asistare.

Interviul centrat pe problemă a fost folosit încă din anii '50, unul dintre cei care l-a folosit pentru prima dată a fost Robert Merton. Merton a folosit această formă de interviu pentru a studia efectele mass-media asupra comunității. Cercetarea lui Merton a scos în evidență legătura dintre experiențele subiective ale celor studiați și anumite ziare pe care le citeau sau anumite emisiuni la care se uită.

Cicourell e unul din întemeietorii etnometodologiei care pun un accent esențial pe limbaj în studierea socialului. El și alți etnometodologiei au folosit interviul centrat pe problemă pentru a scoate în evidență universul lingvistic al celor care ofereau informații despre un subiect sau altul al cercetărilor întreprinse de ei.

Witzel a teoretizat interviul centrat pe problemă ca o combinație integratoare de metode, incluzând aici și analiza de caz și metoda biografică și analiza de conținut și chiar discuțiile de grup. De ex., analiza de conținut a scrisorilor înseamnă a le desface în unități tematice.

După Witzel există câteva principii fundamentale ale interviului centrat pe problemă;

1) *centrarea pe problemă* - se referă la faptul că interviul trebuie început cu problematizări sociale;

2) *orientarea conform obiectului de studiu*: acest principiu presupune că forma concretă a interviului centrat pe problemă trebuie să se refere la obiectivele specifice studiului, și nu poate să constea în preluarea unor instrumente prefabricate;

1. *principiul procesualității* - interviuarea aceasta reprezintă o analiză flexibilă a câmpului problematic, presupune adunarea și verificarea pas cu pas a informațiilor astfel încât relaționarea și configurarea elementelor de cunoaștere se construiește și se cristalizează încetul cu încetul printr-o permanentă atitudine reflexivă în fața metodei aplicate.

Caracterul deschis al interviului centrat pe problemă înseamnă că persoana interviuată se simte liberă și poate răspunde în așa fel încât, opiniile sale sunt exprimate liber, alegerea în legătură cu informațiile pe care le oferă și felul în care le prezintă fiind tot rezultatul alegerii sale.

Desfășurarea interviului centrat pe problemă:

1) *formularea și analiza problemei urmărite* - întotdeauna se face înainte de derularea interviuării, ceea ce înseamnă că tu, interviuatorul împreună cu clientul ai dezvoltat relația profesională, că știi anumite lucruri despre client; că și el/ea știe ce vrea să obțină, care sunt prioritățile relației profesionale; analizezi problema care dorești să o lămurești prin interviu și ai un background teoretic foarte bine stabilit și consistent;

2) *compunerea ghidului de interviu pentru tema studiată pe baza unităților tematice* - în această fază te centrezi pe o anumită temă, care face parte din problema clientului. Și această tematică se desface la rândul ei în alte subteme, care se atacă mai detaliat prin întrebările adresate clientului;

3) *ghidul de interviu* - exprimă într-o ordine logică direcția pe care, interviuatorul prin întrebări și prin răspunsuri cel interviuat, o urmează împreună, pentru a atinge scopul interviului;

4) *faza pilot* - este faza în care se realizează verificarea, testarea interviului pentru a vedea dacă e nevoie de modificarea ghidului de interviu sau a unei părți din ghid. Această testare se poate face cu ajutorul unui coleg, dar în nici un caz testarea nu se face pe client.

5) *faza interviului propriu-zis* - el vizează obținerea informațiilor prin traversarea celor trei categorii principale din interviu: categoria întrebărilor de sondare, de ghidaj, sau fir roșu, și a celor ad-hoc. De regulă, având acordul celui interviuat se realizează înregistrări ale intervenției pe bandă magnetică. În caz de refuz, se realizează un protocol de interviu pe parcursul discuției sau după caz, imediat după încheierea interviului. Durata medie a acestui interviu este 90-120 de minut.

3. Aspecte tehnice ale utilizării interviului

„Interviul este un sistem social creat ad-hoc pentru a atinge un scop

În activitatea de reintegrare socială și supraveghere interviul reprezintă instrumentul principal pe care consilierul de reintegrare socială îl utilizează în demersul său profesional, pentru operaționalizarea rolurilor și competențelor sale atât în munca de supraveghere cât și (după caz), în cea de asistare psiho-socială a persoanelor care au încălcat legea.

Prezentarea interviului, sub aspectele sale tehnice de bază, urmărește să clarifice și să exemplifice totodată, modul în care metodologia de tip asistență socială poate și trebuie să fie transferată în spațiul muncii de reintegrare socială și supraveghere, specificul și finalitatea acesteia. De aceea, în continuare, analiza interviului, a procesului de intervievare, se va face din perspectiva utilizării acestui instrument în domeniul asistenței sociale; în volumul al doilea al manualului de față, aspectele principale ale interviuării, tehnicile și abilitățile de intervievare, vor fi prezentate cu aplicație directă la una sau alta din activitățile foarte - concrete ce dau conținut muncii consilierului de reintegrare socială și supraveghere.

Prin urmare, interviul în asistența socială este o *interacțiune* comunicațională ce are un *scop* deliberat și mutual acceptat de participanții la comunicare – intervievator (asistentul social, consilierul de reintegrare socială și supraveghere) și interviuatul (sistem client și/sau sistem țintă și/sau sisteme relevante).

- Conținutul de tip asistență socială al interviului este astfel ales încât să faciliteze atingerea sociale; scopului specific asistenței
- În cadrul interviului are loc o alocare diferențiată a rolurilor intervievat intervievator și a sarcinilor - relaționările sunt complementare și non reciproce în cadrul interviului;
- Acțiunile intervievatorului trebuie să fie planificate deliberat și selectate în mod conștient pentru a susține scopul interviului - interviul este o comunicare cu progres planificat;
- Interviul, de regulă, are un timp, loc și durată formal definite și stabilite;
- Intervievatorul este obligat să accepte solicitarea unui client pentru interviu în spiritul valorilor și deontologiei proprii asistenței sociale/muncii de reintegrare socială și supraveghere.

Interviurile din asistența socială implică oameni cu probleme, sau oameni aflați în situații problematice:

- ceea ce se discută este confidențial (a se vedea limitele confidențialității);
- centrarea se face pe client/intervievat;
- se urmărește maximizarea participării clientului, minimizându-se standardizarea și sporind astfel, individualizarea conținutului,
- funcția și natura profesiei determină într-un mod general, conținutul distinctiv al interviurilor în asistența socială.

Scopurile interviurilor din asistența socială

Se disting trei tipuri de scopuri:

- 1) scop informațional sau pentru studiul social;

2) scop diagnostic sau de evaluare;

3) scop terapeutic sau pentru realizarea schimbării.

"Procesul interviuării este mișcarea dinamică conștientă realizată prin intermediul unor stadii succesive, spre atingerea scopului interviului." (Kadushin, 1990)

I. Faza introductivă

Se spune în literatura de specialitate ca *interviul începe înainte de a începe...* Această sintagmă exprimă de fapt ideea că interviul, sub toate aspectele sale, este influențat de ceea ce s-a întâmplat/sau nu, înainte ca el să înceapă. *Astfel, modul în care începe și se derulează întregul interviu, este în legătură cu:*

- faptul că asistentul social va avea ca interviuat un *client voluntar sau nonvoluntar*;

- *motivația* inițială sau lipsa motivării pentru interviu - *responsabilitatea* asistentului social pentru: - întreținerea motivației inițiale, - dezvoltarea motivației clientului.

- *locația* spațiului în care se va desfășura interviul. ex. interviul urmează să aibă loc:

- la serviciul de reintegrare socială și supraveghere, într-un birou al instituției care acordă asistență socială sau

- la domiciliul celui interviuat,

- într-o instituție (case de bătrâni, spitale, penitenciar).

O atenție specială se va acorda următoarelor aspecte:

- Cadrul să nu distorsioneze comunicarea!

- Să nu distragă atenția!

- Interviul să țină cont de "rutina locului"!

- pregătirea personală și profesională a interviuatorului, înseamnă:

- consilierul de reintegrare socială și supraveghere revede informațiile din interviurile anterioare sau orice alte informații deja existente;

- își reîmprospătează cunoștințele teoretice relevante pentru conținutul următorului interviu;

- își stabilește și precizează ce anume urmărește prin interviu;

- realizează ghidul de interviu care reprezintă: concretizarea scopului interviului.

Interviuatorul trebuie să stabilească limitele de timp în care aceste conținuturi pot să fie atinse, să conștientizeze ceea ce este confidențial, să pregătească întrebările care consideră că vor trebui puse.

Începutul interviuării:

Reprezintă momentul în care se acordă atenție în principal:

- stabilirii forme de adresare, în primul rând cea pe care asistentul social o folosește pentru client;

- formalităților de curtoazie:

- să fie scurte,

- să marcheze trecerea de la o relaționare socială la o relaționare profesională,

- să fie centrate tot pe client.

- stabilirii scopului/intenției interviului - sarcina principală a fazei inițiale a interviuării,

- formulării întrebării de deschidere:

- la ea să se răspundă ușor;

- să servească dezvoltării interacțiunii în sens reciproc;

• să orienteze discuția din cadrul interviului, ex. Ce te-a adus aici? Ce anume dorești de la noi? Ce crezi că putem face pentru tine?

Atenție!

- scopul trebuie făcut explicit interviuatului și formulat cu claritate;
- scopul să fie realist;
- scopul să fie obiectiv;
- scopul să fie măsurabil;
- să nu fie prea general;
- să fie formulat în termeni concreți și de interviuat și de intervievator.
- ex.' Evaluarea resurselor clientului în vederea obținerii unui loc de muncă.

Important!

Începutul unui proces de interviuare, sau un interviu inițial, urmăresc sau au drept obiectiv *să-l ajute pe aplicant (solicitant) să devină client.*

Componentele acestui obiectiv sunt:

- identificare clară, precisă a problemei clientului;
- stabilirea unei relații cu asistentul social și prin el/ea Cu instituția organizația ce acordă asistare socială;
- motivarea clientului pentru relația de interviu;
- asigurarea cu informații despre serviciile, programele instituției/organizației și resursele existente și relevante pentru problema clientului;
- a se determina ce anume este pregătit clientul să facă în legătură cu problema sa;
- a determina dimensiunea, durata și intensitatea problemei clientului.

Deci interviul de început (inițial) sau faza de început a interviuării

- are o mai puternică componentă de explorare a situației clientului;
- comunicarea din cadrul său vizează în mai mare măsură, socializarea clientului cu rolul său în interviu;
- vizează o mai mare utilizare a tehnicilor ce maximizează dezvoltarea relației interviuat (client) - intervievator (asistent social);
- asistentul social este în mai mare măsură (decât în alte faze ale interviuării) directiv și activ.

Abilități și deprinderi necesare intervievatorului (asistent social/student) în faza introductivă

Între abilitățile cele mai necesare se numără mai întâi, cele de *punere a întrebărilor* și cele de *ascultare activă*.

- Întrebările - sunt cele mai des angajate în realizarea oricărui interviu - punând întrebări asistentul social (intervievator) poate să urmărească scopuri varietate, precum:
 - să extindă teritoriul interviului;
 - să-i sporească adâncimea acestuia;
 - să ajute la rezolvarea problemei;
 - să-l activeze pe interviuat să împărtășească atât informații factuale cât și afective;
 - să-l încurajeze pe client să relateze și să-și elaboreze relatarea;
 - să-l ajute pe client să-și organizeze și sistematizeze prezentarea, asigurându-se că a inclus toate informațiile relevante;
 - să-l încurajeze pe client să ia în considerare alternativele;

- să-l socializeze pe client în rolul de interviuat;
- să sublinieze centrarea interviului pe explorare, înțelegere sau pe comportamentul - acțiune.

ex. "Poți să-mi spui mai multe despre acest lucru?" iată o întrebare care subliniază intenția de explorare a interviuatorului.

"Ce înțeles dai acestui mod de a reacționa pe care l-ai avut?" – subliniază intenția de a înțelege informația obținută.

"Ce crezi că se poate face în acest sens?" - întrebarea subliniază intenția de a acționa.

- În faza introductivă, întrebările urmăresc cu precădere:
 - explorarea problemei și situației clientului;
 - socializarea clientului în rolul de interviuat;
 - încurajarea clientului să împărtășească informații factuale și afective;
 - direcționarea clientului și totodată,
 - a-l face să se simtă respectat și deci confortabil în relația de interviu.

Se folosesc mai cu seamă **întrebări deschise** sau cele închise cu variante de răspuns multiple, în defavoarea celor închise. Astfel, interviuatul va avea în mai mare măsură posibilitatea:

- să selecteze răspunsul dintr-o paletă mai largă de răspunsuri posibile;
- să evidențieze propriul cadru de referință;
- să selecteze acele elemente din situația sa, care i se par mai îngrijorătoare și-l preocupă mai mult;
- să simtă responsabilitate și libertate în participarea la interviu și în determinarea conținutului și direcției acestuia și deci
- să dezvolte o motivație adecvată unei relații de comunicare pozitivă.

Atenție!

Întrebările deschise:

- au o componentă ridicată de ambiguitate;
- pot să-l sperie, streseze pe un client care are puține competențe și/sau
- experiență în rolul de interviuat;
- au mai mică eficiență în cazul clienților prea vorbăreți, a celor ostili sau a celor nervoși.

Întrebările închise sunt folosite:

- când o cantitate de informații a fost deja obținută, dar trebuie acoperite niște detalii/informații lipsă;
- când interviuatul este nesigur cum să procedeze; 4 când situația apare confuză;
- când informații precise sunt necesare interviuatorului;
- când e nevoie de un spor de claritate și centrare a interviului;
- când interviuatorul dorește să exercite un control mai mare asupra conținutului;
- când se dorește limitarea introducerii unor conținuturi exterioare scopului interviului și irelevante;
- când interviuatorul (asistentul social) îl ajută pe clientul reticent să înceapă relatarea;
- când se urmărește reducerea interacțiunii și a gradului de emoționalitate a interviului;

- uneori, când se introduce un subiect față de care clientul/intervievatul ar putea fi ezitant dacă s-ar fi formulat o întrebare deschisă; o întrebare deschisă se angajează când se introduce un conținut pentru care clientul are nevoie de încurajări să-l discute;

- când limitele de timp pentru intervievare sunt strânse.

Există și este necesară exersarea conștientizată și a altor tipuri de întrebări de ex.

- directe - implică în mod direct responsabilitatea clientului pentru răspunsul dat; "Ce anume simți în legătură cu noua locuință?"

- indirecte - responsabilitatea este difuză;

"Care sunt sentimentele în familia ta în legătură cu noua locuință?"

Întrebări cu focus diferențial:

- > se pot centra pe diferite perioade de timp, ex. "Ce s-a întâmplat în ultimul an, înainte de pensionare cu starea Dvs. de sănătate?" "Care este starea dv. de sănătate în momentul de față?"

- > se pot centra pe gânduri, sentimente sau pe comportamente, ex. "La ce v-ați gândit când ați luat hotărârea separării de soție?"

Întrebări de clarificare-concretizare:

Sunt angajate atunci când:

- > nu este clară relevanța conținutului;

- > este nevoie să se clarifice un conținut ambiguu;

- > este nevoie de mai multe detalii;

- > este nevoie de un plus de specificitate.

Prin urmare, acest tip de întrebare se pune atunci când răspunsul anterior al clientului

a fost insuficient, irelevant, neclar sau inconștient.

Formularea și frazarea

Cele mai frecvente erori în formularea întrebărilor sunt următoarele:

- a) sugerează răspunsul;

- b) dublează întrebarea;

- c) întrebarea "de ce";

- d) întrebări trunchiate.

a) *întrebările care sugerează răspunsul* se bazează pe o preconcepție a asistentului social/intervievator despre care/cum are să fie răspunsul clientului. În consecință, acesta - intervievatul - nu se va simți liber în formularea răspunsului: de ex. "În mod sigur, îți iubești și respecti părinții, nu?" sau intervievatorul poate sugera răspunsul printr-o frazare negativă, de ex. "Presupun, că nu te-ai gândit să te sepi de familie înainte de a-ți găsi un loc de muncă?"

b) *Întrebările duble* - sunt mai ales, o eroare a intervievatorilor începători care pun mai mult de o întrebare printr-o adresare. Intervievatul se simte confuz, nu știe la care dintre întrebări să răspundă. Preferă în general să răspundă la întrebarea mai puțin solicitantă și mai puțin productivă din punctul de vedere al scopului interviului. Intervievatorul poate uita că la întrebarea de origine nu s-a răspuns, de ex. "De cât timp aveți conflicte voi frații? Ce se întâmplă în aceste situații conflictuale?"

c) *Întrebarea "De ce"* - este un din întrebările care sunt mai frecvent folosite decât ar trebui. Este o întrebare care este dificilă pentru intervievat, pentru că fie:

îi solicită o relatare în termeni raționali despre comportamentul său, pe care relatare el/ea nu o poate face - descoperirea explicației, nu întâmplător, este deseori unul din obiectivele contactului terapeutic;

- mai ales când e vorba de un comportament auto-distructiv, mulți oameni găsesc dificil să explice de ce se comporta în acel mod - le sporește sentimentul de frustrare, inadecvare, atitudinea defensivă; în unele cazuri, încurajează o tendință spre raționalizarea comportamentului, ce poate falsifica realitatea.

d) *întrebări trunchiate* - apar mai ales atunci când intervievatorul nu este în clar cu ceea ce dorește să întrebe. În aceste cazuri, mesajul transmis de el/ea (intervievator) este mai mult sau mai puțin trunchiat.

Atenție!

În această fază a interviului/intervievării asistentul social trebuie să planifice strategia interviului pentru a echilibra:

- *întinderea interviului* (varietatea și volumul datelor relevante acoperite prin interviu) și
- *adâncimea interviului*.

Cele două aspecte sunt antitetice, adică dacă interviul acoperă un teritoriu mare, el nu poate să se ocupe de nici o temă în adâncime.

Atenție!

Întrebările trebuie să fie:

- comprehensibile;
- lipsite de ambiguitate;
- suficient de scurte (orice întrebare mai lungă de două propoziții e prea lungă).

II. Faza de mijloc, sau de dezvoltare a interviului

▪ Reprezintă acea parte din procesul interviului în care are loc îndeplinirea scopului asupra căruia intervievatorul și cel interviuat au căzut de acord în faza introductivă.

▪ Pentru aceasta, asistentul social va avea în atenție:

- să mențină interacțiunea emoțională cu clientul la nivel confortabil și astfel,
- să mențină relaționarea pozitivă;
- să-l ajute pe client/interviat să exprime îngrijorările sale relevante din punctul de vedere al atingerii scopului interviului;
- să miște interviul de la o unitate tematică la alta, către scop;
- să-l ajute pe client să discute unele din aceste unități tematice cu o profunzime emoțională mai mare;
- să-l ajute pe client să realizeze sarcinile instrumentale ale rezolvării problemei sale.

Deprinderi de interviu în faza de mijloc a interviului

1. Deprinderi legate de întinderea și adâncimea interviului.

Deprinderi de explorare și însoțire - sunt angajate cu precădere în partea de început a interviului când asistentul social și clientul încearcă să explice cât mai clar posibil:

- natura problemei;

- contextul în care problema clientului se manifestă.

Deprinderi instrumentale de influențare și orientare spre schimbare – sunt mai utilizate în fazele mai avansate ale interviului când asistentul social și clientul acționează pentru rezolvarea problemei.

Deprinderile de explorare și însoțire reprezintă acele acțiuni observabile ale asistentului social care indică interesul și atenția acordate celui interviuat. Are două componente:

a) nonverbală - contactul vizual și postura corpului;

▪ contactul vizual - trebuie să fie:

- confortabil - nu intruziv, și nici să nu indice respingere
- în acord cu un răspuns la fluența comunicării celui interviuat.

▪ *postura corpului* - trebuie să indice:

- intensitatea prezenței intervievatorului,
- implicarea acestuia,
- preocupare pentru atingerea scopului interviului,
- ascultarea activă a clientului,
- deschidere,
- receptivitate.

b) verbală – încurajarea/recapitularea/trecerile tematice.

Această componentă exprimă faptul că ceea ce spune/răspunde clientul pe de o parte, și întrebarea/comentariul asistentului social pe de altă parte, împart același conținut -

- fluența comunicării,
- încărcătura afectivă din afirmațiile clientului, reflectă nivelul intensității afective din afirmația anterioară a celui interviuat.

Toate acestea se exprimă și concretizează prin:

Încurajări:

- sunt intervenții ale intervievatorului, fără un mesaj cu conținut propriu;
- au rolul de a-1 motiva pe client, de a-i întări dorința, de a continua să vorbească;
- includ *elemente verbale*: ex. "Deci...", "Înțeleg...", "Și atunci...", "Ihî-îhî...", "hm...", "Continuă, te rog..."; *elemente nonverbale*: expresia feței, contactul vizual, înclinarea corpului în sens afirmativ - indică celui interviuat că asistentul social este interesat de ceea ce spune acesta;
- sunt utilizate când: a) clientul începe să vorbească, să răspundă la întrebări; b) clientul este deja activ, implicat în comunicare.

Atenție!

Împrejurările de ex. "hm...", "îhî..." să nu devină un automatism, pentru că atunci își pierde eficiența.

Parafrazarea:

- este o reafirmare selectivă a ideilor de bază în fraze care seamănă, fără să fie însă, identice cu cele folosite de interviuat;
- deci prin parafrazare se reafirmă ceea ce a spus clientul, dar cu cuvintele asistentului social/intervievatorului;
- trebuie să se caracterizeze prin concizie, acuratețe, folosirea cadrului de referință al clientului;
- pentru ca parafrazarea să nu sune mecanic, există o varietate de formulări gen: „Dacă te-am înțeles bine...", „Cu alte cuvinte...", „Te-am auzit spunând, că..."

Atenție!

- Parafrazeze se formulează ca afirmații, nu ca întrebări
- Sunt reflectivă
- Sunt neutre afectivă
- Nu indică nici aprobare, nici dezaprobare
- Nu trebuie să ajungă să încheie în locul clientului ceea ce acesta - el sau ea – a vrut să spună
- Îl ajută pe asistent social să verifice ce a înțeles din ceea ce a spus clientul
- Îl ajută pe client/intervievat să audă mai bine ceea ce ei însuși a spus

Sumarizarea: un rezumat sau sumar:

- revede pe scurt ceea ce s-a discutat, și astfel, dă interviului direcția;
- evidențiază ceea ce a fost acoperit și deci ceea ce a rămas descoperit, astfel indică pe ce teme/aspecte trebuie în continuare concentrată atenția;
- indică de multe ori, faptul că interviuatul intenționează să mute cursul interviului spre altă unitate tematică;
- uneori, când este o sumarizare mai amplă, poate ține loc de încheiere a interviului oferind și o imagine de ansamblu a ceea ce s-a realizat în interviu;
- dă o vizibilitate mai mare punctelor importante acoperite prin interviu;
- este în mod necesar, selectivă.

Atenție!

- Se poate întâmpla ca interviuatorul să selecteze altceva decât a considerat cel interviuat că este important - e nevoie de feed-back-ul celui interviuat! de ex. după ce a sumarizat, asistentul social întreabă "Ce crezi?" "Cum ți se pare ce am spus mai înainte?"
- Participarea la sumarizare a asistentului social și clientului e mutuală.

2. Profunzimea sau adâncimea interviuării

▪ După ce au acoperit ariile de conținut care prezintă relevanță din punct de vedere al scopului interviului, asistentul social (interviuatorul) și clientul (interviuatul), identifică anumite teme care se cer discutate la un nivel emoțional mai intens. Adâncimea interviului se referă la: - intensitatea sentimentelor; - nivelul de intimitate al acestora.

▪ Adâncimea interviului se referă la cum simte/ce simte clientul cu privire la ceea ce s-a întâmplat și a relatat.

▪ Îndemânările și tehnicile prin care se intensifică adâncimea interviului/interviuării sunt:

- identificarea
- acordare de atenție sentimentelor clientului
- reflectarea sentimentelor.

De exemplu:

▪ *Întrebări de identificare a sentimentelor și de încurajare a discuției despre acestea "cum te simți în legătură cu ..."*

▪ *Întrebări, comentarii prin care se acordă atenție sentimentelor clientului "Ai spus că te-ai simțit mințit, poți să-mi spui și ce alte sentimente ai avut după acea întâmplare?" Reflectarea sentimentelor - "Te simți vinovat față de familie pentru că ți-ai pierdut slujba", "Te simți în siguranță, pentru că familia ta te înțelege."*

3. Îndemânări și tehnici rezolutive folosite în faza de mijloc a interviurii

Aceste îndemânări și tehnici dintre care cele mai des angajate sunt: clarificarea, interpretarea, confruntarea, împărtășirea informațiilor, suportul. Acestea contribuie la atingerea obiectivelor rezolutive (de intervenție) ale interviului.

1. Clarificarea și interpretarea

Clarificarea oglindește ce a spus interviuatul dar transpus într-un limbaj mai familiar și mai puțin încărcat de subiectivitate. Efectele clarificării:

- ajută clientul să-și restructureze câmpul perceptual,
- evidențiază alternative și consecințele diverselor alegeri - sporește înțelegerea cognitivă,
- sporește specificitatea informației,
- ajută la verificarea înțelegerii relatării clientului.

De ex.

"Cred, că mama mea nu mă iubește " A.S. "Ce anume spune sau face mama ta, și îți sugerează ție că nu te iubește? " SA U

A.S. "Nu sunt sigură că știu ce ai vrut să spui adineaori. " SAU

A.S. "Nu am înțeles clar, dacă... "

Atenție!

O utilizare prea frecventă a unor formulări de tipul "Nu am înțeles pe deplin, " poate sugera că asistentul social nu-l ascultă cu atenție pe client.

1. Interpretarea:

- merge cu un pas mai departe decât o făcuseră parafrizarea, reflectarea sau clarificarea;
- specificul ei este că oferă un nou cadru de referință (în cazul celorlalte trei tehnici cadrul de referință al interviuatului era menținut);
- o interpretare trece de mesajul clientului și include o inferență derivată din acesta., inferența se bazează pe alte informații oferite clientului, respectiv pe teorie.
- utilizarea interpretării:
 - oferă clientului o conexiune de care acesta nu era conștient;
 - realizează o reconceptualizare;
 - ajută clientul să-și înțeleagă mai bine problema, resursele și astfel,
 - îl ajută să se ocupe mai bine de rezolvarea ei.

Atenție!

Scopul interpretării este ca interviuatul să accepte singur drept corectă definiția asistentului social asupra situației.

Se formulează cu titlul de ipoteză, de ex.: „Ai putea lua în considerare posibilitatea ca...”, „Mă întreb, dacă...”

2. Confruntarea:

- merge un pas mai departe decât o făcuse interpretarea;
- vizează incongruențele:
 - dintre ce a spus clientul la un moment dat și alte afirmații tăcute ulterior/anterior;
 - dintre ce a spus și cum a spus;

- dintre ce a spus că dorește, și conduita care indică altceva; utilitatea este dată de faptul că:

- forțează regândirea/reconsiderarea;
- pune față în față elementele contradictorii din relatarea clientului;
- oferă vizibilitate și claritate mesajelor comunicate.

Atenție!

Confruntarea în-sine, nu schimbă comportamentul însă inițiază reconsiderarea lui și sugerează o posibilă nevoie de schimbare.

3. Împărtășirea reciprocă a informațiilor:

- se referă la faptul că fluxul informațiilor nu urmează doar direcția interviuat-intervievator, ci și invers, adică, asistentul social - interviuatorul, asigură informații de care clientul are nevoie, unele interviuri se și numesc "interviuri de informare";
- oferirea de informații și prin aceasta, crearea sau sporirea astfel, a unor resurse ale clientului care-l ajută în luarea deciziilor;
- reprezintă o intervenție care contribuie la rezolvarea problemei.

4. Sfatul:

- este o intervenție care contribuie la afirmarea responsabilităților rezolutive ale interviuatorului (5-8% din intervențiile de interviu ale asistentului social sunt sfaturi);
- prin cuvântul sfat se acoperă mai multe aspecte:
 - o direcționare explicită cu privire la "ce trebuie" să facă clientul sau nu trebuie să facă;
 - sugestii cu privire la alternative pentru a fi luate de client în considerare.
- sfaturile pot varia în grade de direcționare și explicare, unele fiind mai subtile decât altele; uneori, tehnica modelării este prin efectele sale o formă subtilă, nonverbală de a sugera clientului să adopte un anumit comportament.
- pentru anumite grupuri de clienți, oferirea de sfaturi este pe deplin justificată (ex. pentru clienți în situații de criză, pentru cei cu probleme de sănătate mentală, pentru clienți timizi);
- efectul oferirii de sfaturi este că angajează pe client în rezolvarea problemei. Studiile empirice au dovedit, că cei asistați consideră sfatul o procedură rezolutivă utilă.

Atenție!

Nu se exagerează cu sfaturile, dar nici nu se refuză solicitarea clientului în acest sens, mai ales fără o explicație.

Asistentul social -interviuatorul este legitimat să ofere uneori sfaturi pentru că este de așteptat ca acesta să aibă anumite cunoștințe:

- anumită expertiză despre problemele sociale și variantele alternative de ameliorare a lor;
- o anumită experiență repetitivă în ce privește probabilele consecințe ale variatelor soluții.

Atenție!

- Sfatul se da doar dacă există o solicitare ceară în acest sens din partea clientului;

- Sfatul trebuie să se bazeze cât mai mult posibil, pe cunoștințe profesionale și pe o anumită experiență conform căreia ceea ce este sugerat prezintă o probabilitate ridicată să aibă efectul dorit - natura efectului se discută cu clientul.

- În oferirea de sfaturi trebuie să se țină cont de contextul în care clientul urmează să aplice sfatul.
- În cele mai multe cazuri, sfatul se acordă cu titlu ipotetic, dându-i clientului posibilitatea de a-1 respinge, deci clientul în nici un caz să nu se simtă obligat să-l accepte.
- Sfatul se oferă în conjuncție cu alte tehnici/proceduri de intervenție angajate prin interviu, cum ar fi, oferirea de suport.
- Sfatul se oferă abia după ce clientul a fost ajutat să-și exploreze propriile sugestii.
- Sfatul nu se oferă la începutul unui interviu sau a unei serii de interviuri.

5. Suport și reasigurare

Suportul constă și se evidențiază prin exprimarea deschisă - verbală și nonverbală – a înțelegerii, reasigurării, preocupării, simpatiei, încurajării.

Suportul include aprecieri despre abilități, calități și eforturi de coping pe care asistentul social le identifică la client.

Atenție!

Însăși calitatea relaționării profesionale dintre asistentul social/intervievator și client/intervievat, poate să aibă un caracter suportiv.

III. Faza finală a interviului

Caracteristici:

- Această fază înseamnă încheierea interviului/intervievării.
- Pregătirea încheierii începe încă de la începuturile interviului:
 - când cel interviuat este explicit informat cu privire la perioada de timp, alocată pentru interviu;
 - când, mutual, se ajunge la stabilirea interviului.
- Încheierea vizează atât conținutul, cât și sentimentele.
- Încheierea trebuie să aibă loc înainte ca participanții să devină fizic și psihic, obosiți.

Atenție!

Cel mai bine este ca decizia pentru încheiere să fie mutual acceptată.

- Folosirea expresiilor de tipul: "Ei bine, se pare că ne apropiem de final" sau "Acum, că am ajuns la sfârșitul interviului..." marchează încheierea unui interviu sau al unui șir de interviuri. Se pot utiliza însă și indicatori nonverbal.
- Dezangajarea din relația de interviu se face într-o manieră politicoasă, caldă.

Sumarizarea

Face parte din faza terminală și reprezintă o scurtă recapitulare:

- a ceea ce a fost acoperit prin interviu;
- a deciziilor la care s-a ajuns;
- a întrebărilor care (după caz) au rămas de pus.

Așa cum și începutul interviului a fost pregătit de o conversație, la fel și încheierea interviului poate fi urmată de o scurtă conversație.

Ea are rolul de a face trecerea de la o comunicare localizată în cadrele interviului, la situația de comunicare cotidiană, obișnuită.

Luarea notițelor

Odată încheiat interviul, intervievatorul are obligația de a înregistra informațiile obișnuite, într-un dosar/pe computer etc.

De aici rezultă importanța luării notițelor, mai ales pe durata interviului, dar și imediat după încheierea ei.

În general, când se iau notițe atenția este concentrată în primul rând pe ce s-a spus și nu pe ce spune.

Atenție!

- Când intervievatorul ia notițe, acesta poate să piardă contactul vizual cu clientul pierzând astfel din atenție multe informații nonverbale.

- Luarea notițelor prezintă riscul creșterii atenției selective a interviuatului; pentru anumite conținuturi.

- Când intervievatorul nu-i explică clientului că va lua notițe și în ce scop o să facă acest lucru, se poate întâmpla ca interviuatul să treacă prin momente de confuzie și neliniște.

Deci, pentru a lua notițe pe timpul interviului, se cere în prealabil permisiunea interviuatului, oferindu-i totodată și anumite explicații despre intenția acestui demers.

- Efectele luării de notițe trebuie evaluate din timp în timp, pe parcursul interviului, iar dacă apar dificultăți, ele trebuie discutate deschis cu clientul.

- Luarea notițelor presupune: acuratețe, selectivitate, flexibilitate, deschidere.

- Dacă notițele se iau după încheierea interviului, atunci este bine să se facă cât mai repede, pentru ca informațiile, impresiile, să fie cât mai fidel consemnate.

a. CONSILIEREA PERSOANELOR AFLATE ÎN CONFLICT CU LEGEA

Să consiliezi pe cineva cu probleme personale nu este nici magic, nici mistic. Deși antrenamentul și experiența în consiliere este benefic, oricine are puterea de a ajuta pe altcineva, ascultând și discutând despre dificultăți. Consilierea cu rezultate satisfăcătoare poate fi făcută de un prieten, de un vecin, de frizer, de croitor, de barman, ca și de asistentul social, psihiatru, psiholog, preot. Asta nu înseamnă că toți vor consilia cu succes.

Profesioniștii, datorită experienței lor, au o mai mare probabilitate de a avea succes. Căci competența și preocuparea, mai mult decât gradările și certificatele, sunt chei ale realizărilor.

A. Consilierea din perspectiva consilierului

În general sunt 3 faze ale consilierii:

- 1.** construirea unei relații
- 2.** exploatarea aprofundată a problemelor
- 3.** exploatarea soluțiilor alternative

Consilierea profesională procedează treptat de la o fază la alta cu o trecere între cele 3 stadii. De exemplu, în multe cazuri, în timp ce sunt explorate problemele, relațiile între

consilier și consiliat continuă să se dezvolte. La sfârșitul seriilor de interviuri de consiliere există adesea a 4-a fază:

4. evaluarea

De multe ori înainte de primul interviu un consilier nu are cunoștiință de problemele persoanei aflată în conflict cu legea (clientului). Problema este: „Care trebuie să fie obiectivele consilierului la primul interviu?” Într-un astfel de interviu consilierul de reintegrare socială și supraveghere trebuie să încerce să creeze o relație și să înceapă să exploreze problemele clientului. A treia etapă – examinarea soluțiilor alternative poate să fie sau poate să nu fie atinsă în primul interviu. Orice interviu are scopul și obiectivele sale și consilierul trebuie să fie atent tot timpul și să se concentreze asupra lor. De multe ori prima problemă pe care o prezintă clientul poate să nu fie cea care îl îngrijorează cel mai mult. Clienții câteodată prezintă probleme pe care ei le cred socialmente acceptabile, ca să vadă cât de obiectiv și înțelegător este consilierul.

B. Consilierea din perspectiva clientului

Pentru ca procesul să fie util, clientul trebuie să ajungă la o serie progresivă de afirmații conștiente (gânduri și convingeri) în următoarele etape:

Etapa I. Conștientizarea problemei („Am o problemă”)

Etapa II. Relația cu consilierul („Cred că acest consilier mă va ajuta”)

Etapa III. Motivația („Cred că pot să-mi îmbunătățesc situația”)

Etapa IV. Conceptualizarea problemei („Problema mea nu e neobișnuită, are însă componente specifice”)

Etapa V. Explorarea strategiilor alternative („Văd că sunt multiple căi de acțiune pe filtru îmbunătățirea situației mele”) explorarea soluțiilor alternative.

Etapa VI. Selecționarea strategiei („Cred că această metodă o să mă ajute și doresc să o încerc”)

Etapa VII. Implementarea („Această metodă mă ajută”)

Etapa VIII. Evaluarea („Deși această metodă îmi răpește mult timp și efort, merită”)

Avantajul conceptualizării în procesul de consiliere, este că e o cale de creștere a eficienței consilierii.

Etapa I - Conștientizarea problemei

În această etapă, clientul trebuie să își spună: „Am o problemă, trebuie să fac ceva în legătură cu situația mea”. Dacă oamenii au probleme refuză să recunoască că au probleme, nu o să fie motivați pentru a face eforturi de a se schimba. În unele ramuri ale consilierii, de exemplu în activitatea cu bețivii, e uneori dificil să-i faci pe oameni să recunoască că au o problemă. Pentru persoanele care neagă existența problemei, schimbări constructive nu pot să apară, numai dacă asistentul social găsește o cale să-i convingă că problema există (de obicei asistentul social explorează de ce clientul neagă existența problemei și adună dovezi care documentează despre existența ei).

Uneori o persoană care recunoaște existența problemei poate prefera să încerce să o rezolve singură, fără să primească ajutor de la alții. O persoană cu o problemă este deținătorul problemei și de aceea are dreptul să decidă cum să o rezolve. Dacă decide să o rezolve singur, consilierul trebuie să-i respecte decizia, dar să arate că e disponibil în continuare, spunând ceva la modul: „Dacă vreodată te hotărăști să mai vorbești despre aceasta, ușa mea va fi întotdeauna deschisă”.

Etapa a II-a - Relația cu consilierul

Această etapă depășește prima etapă, ca și celelalte etape ale procesului consilierii. Pentru ca această consiliere să fie eficientă, clientul trebuie să ajungă la punctul unde gândirea lui va funcționa astfel: „Cred că acest consilier mă va ajuta”. Dacă însă clientul gândește astfel: „Acest consilier nu mă poate ajuta, eu n-am nevoie de psihanalist. N-am încredere în el”, procesul va eșua. În timpul procesului consilierii și mai ales la întâlnirile inițiale, consilierul trebuie să fie atent la tipul de relație care se creează între consilier și client. Iată câteva recomandări pentru crearea unei relații constructive.

a. Consilierul trebuie să caute să stabilească o atmosferă confortabilă, neamenințătoare unde clientul să se simtă în siguranță, pentru a-și comunica în totalitate problemele, simțindu-se acceptat ca persoană.

b. În contactele inițiale cu clientul, consilierul trebuie să se „vândă” pe sine (să se prezinte) nu ca o persoană arogantă, ci ca o persoană înțelegătoare și o cunoștință de cauză care poate să ajute pe ei care doresc să încerce aceasta.

c. Fiți calm, nu vă exteriorizați surpriza sau râsul atunci când clientul își dezvăluie problemele. Să rămâi calm nu este întotdeauna ușor.

d. De obicei nu fiți moralizator, nu faceți judecăți. Arătați respect pentru valorile clientului și nu încercați să le impuneți pe ale voastre. Valorile care funcționează pentru dumneavoastră poate că nu sunt bune pentru altcineva aflat într-o situație diferită.

e. Comportați-vă cu clientul de la egal la egal. Dacă clientul simte că e tratat ca un inferior, el va fi mai puțin motivat să-și expună și să discute problemele personale.

f. Folosiți cuvinte pe înțelesul clientului. Asta nu înseamnă că trebuie să folosim argoul sau pronunția clientului. Consilierul va folosi cuvinte prin care clientul le înțelege și care nu-l ofensează.

g. Tonul vocii consilierului trebuie să transmită mesajul că profesionistul înțelege și îi pasă de sentimentele clientului.

h. Ține confidențial ceea ce ți-a spus clientul. Oamenii, din păcate, au tendința aproape irezistibilă să împărtășească „secrete neobișnuite” cu cineva. Dacă clientul descoperă că a fost violată confidențialitatea relația poate fi repede ruptă.

i. Dacă consiliezi o rudă sau un prieten există pericolul că fiind implicat emoțional să te superi sau să te cerți cu persoana. Dacă aceasta se întâmplă, cel mai bine este să renunți, cu cât mai mult tact posibil. Poate că după ce spiritele se liniștesc, subiectul poate fi abordat din nou sau poate că poți încredința clientul unui alt consilier. Deci, când te superi consilierea nu mai este productivă. De aceea mulți consilieri refuză consilierea rudelor sau a prietenilor din cauza faptului că sunt conștienți că implicarea emoțională dăunează calmului și detașării cerute pentru a ajuta clientul să exploreze soluțiile alternative.

Etapa a III.-a - Motivația

Clienții trebuie aduși în situația de a-și spune: „Cred că pot să-mi îmbunătățesc situația, doresc să fiu mai bun”. Dacă un client nu este motivat să se schimbe, schimbarea nu poate avea loc. În consiliere, variabila cheie în determinarea faptului dacă un client se va schimba sau nu, este motivația clientului de a se schimba și de a face efortul necesar pentru aceasta. Un consilier trebuie să încerce să motiveze pe oamenii apatici sau descurajați, încercând să fie o persoană încurajantă:

- are o acceptare completă pentru persoanele descurajate și transmite mesajul: „te accept exact așa cum ești fără să pun condiții” (totuși nu trebuie acceptat comportamentul deviant)
- are o atitudine de neblamare astfel că persoana descurajată nu mai simte nevoia să mintă, să pretindă, să poarte mască.
- transmite empatie: consilierul își dă seama și poate până la un punct să simtă ceea ce simte persoana descurajată. Empatia apare atunci când simți cu un client mai mult decât pentru el. Să simți pentru client este mai mult să-i arăți simpatie decât empatie. Cineva spunea că dacă ai capacitatea de empatie te simți mic când vezi o vază mică și te simți înalt când vezi o vază înaltă. Empatia înseamnă să pătrunzi imaginativ în viața interioară a altcuiva.
- transmite persoanei descurajate că specialistul este interesat în progresele ei și transmite mesajul că clientul este o persoană importantă, demnă de interes.
- transmite persoanei descurajate că consilierul are încredere în capacitatea persoanei să progreseze.
- transmite un entuziasm sincer în legătură cu ideile, interesele și acțiunile persoanei descurajate să capete încredere în ele, de obicei au nevoie de persoane încurajatoare, care să le facă să creadă că sunt persoane importante, valoroase.
- are capacitatea de a fi un ascultător care nu judecă, astfel încât gândurile și sentimentele persoanei descurajate să poată să fie exprimate liber, fără teama de cenzură.
- când consilierul se întâlnește cu persoana descurajată (mai ales la începutul legăturii), el trebuie să observe orice mic progres (de exemplu dacă persoana poartă ceva nou: „e nou, nu-i așa? Îți stă foarte bine”)
- să motivezi o persoană descurajată ia mult timp. oamenii descurajați, au de obicei o lungă listă de eșecuri. astfel, asta implică ca specialistul să aibă timpul necesar să asculte și să înțeleagă această persoană cât mai mult posibil.
- consilierul trebuie să aibă o încredere sinceră în capacitatea persoanei descurajate de a găsi un scop în viață.
- consilierul trebuie să întărească eforturile făcute de persoana descurajată. lucrul cel mai important este că cineva încearcă, nu neapărat că și reușește. Dacă face eforturi pentru a progresa, există speranțe.
- consilierul trebuie să ajute persoana descurajată să vadă falsitatea și consecințele negative ale afirmațiilor de autoînvinuirea (exemplu: „nu sunt bun de nimic”) fiecare persoană are talente și deficiențe (și + și -)
- consilierul trebuie să recunoască faptul că tot ceea ce se poate face este să depui toate eforturile ca să încerci să motivezi o persoană descurajată, succesul nefiind garantat. dar să reveniți la speranța de a motiva o persoană nu mai este eficient în munca cu această persoană.
- consilierul trebuie să știe, să observe unicitatea și forța persoanei. aceasta se comunică persoanei descurajate, pentru ca ea să înceapă să realizeze că este unică și valoroasă. într-o relație, când o persoană descurajată începe să-și asume riscuri și să facă schimbări constructive, trebuie să aibă încredere în forțele proprii, să-și ia deciziile singur.

Etapa a IV. -a - Conceptualizarea problemei

Pentru ca o consiliere să fie eficientă, clientul trebuie să recunoască: „Problema mea nu este neobișnuită, dar are componente specifice”. Mulți clienți au tendința să-și considere situația ca fiind atât de complexă încât devin anxioși sau emotivi și de aceea

nu sunt capabili să vadă că problema lor are un număr de componente ce pot fi modificate pe rând. Pentru a ajuta clienții să-și conceptualizeze problema, consilierul trebuie să exploreze în totalitate problemele împreună cu clientul. Recomandări:

a. Mulți consilieri fac greșeala de a sugera soluții de îndată ce problema este identificată, fără să cerceteze în profunzime.

b. La cercetarea în profunzime, consilierul și clientul trebuie să țină cont de importanța problemei, de când exista ea, ce capacități fizice și mentale are clientul pentru a le rezolva, etc.

c. Când principala problemă este identificată, sunt de obicei identificate și subprobleme ce trebuie explorate.

d. Într-o situație cu o multitudine de probleme, modul cel mai bun de a decide problema ce trebuie prima rezolvată, este să întrebi clientul, care e cea percepută de el ca fiind cea mai presantă. Dacă ea poate fi rezolvată, începeți să o explorați în profunzime. Succesul în rezolvarea unei sub probleme va crește încrederea clientului în consilier și va face relația mai solidă. e.

e. Transmite empatie, nu simpatie.

Empatia este capacitatea de a arăta că știi și poți până la un punct să simți ce-ți povestește clientul.

Simpatia înseamnă tot să împărtășești sentimentele, dar are și conotația de a arăta milă. Diferența este subtilă, dar empatia este orientată spre rezolvarea problemelor, iar simpatia spre înțelegerea și menținerea lor.

Benjamin - Cum să fi empatic

„Consilierul empatic încearcă, pe cât posibil, să-și simtă drumul către sistemul de valori al clientului și să vadă lumea prin ochii acestuia. Cuvintele „ca și cum” sunt cruciale, pentru că un consilier deși este empatic nu pierde din vedere propria viziune (empatia servește la înțelegerea celui alt)”.

Diferența dintre empatie și simpatie poate fi arătată prin răspunsul la următoarea afirmație a unei cliente al cărei prieten a părăsit-o după relație care a durat 3 ani: „Cum de a putut să-mi facă asta după tot ceea ce am făcut pentru el? Mi-a făcut foarte rău! ”

Răspunsul arătând simpatie: „E un porc. Cred că te simți tare rău. Probabil că mult timp o să te simți nefericită. ”

Răspunsul arătând empatie: „Știu că încetarea acestei relații te-a rănit profund. De asemenea pare a nu fi înțeles de ce a dorit el să rupă prietenia. Ai discutat asta cu el?”

a) Ai încredere în tine. Cel mai important mijloc de acțiune al unui consilier este propria persoană (sentimentele și percepțiile). Consilierii trebuie să învețe permanent să se pună în situația clienților (cu valorile și condițiile lor) - de exemplu, o fată de 17 ani, care este însărcinată și părinții îi cer să facă avort (un consilier competent va încerca să simtă ce simte ea, să vadă lumea prin ochii ei, din perspectiva ei, cu scopurile, dificultățile valorice, și problemele ei). De obicei nu reușim 100%, dar dacă ne străduim, putem ajunge la 70% - 80%, ceea ce este suficient pentru a înțelege situația.

b) Când crezi că un client a atins o zonă importantă a problemelor sale, comunicarea ulterioară trebuie încurajată prin:

1. Semne nonverbale ale interesului,

2. Pauzele. Consilierii neexperimentați devin anxioși, când sunt pauze și se grăbesc să spună ceva, orice, astfel încât conversația să continue. De obicei asta este o greșeală, mai ales când stopează o problemă importantă.

3. Întrebări neutre: „Poți să-mi spui mai multe despre aceasta?”, „De ce ai crezut aceasta?”, „Nu sunt convins că am înțeles exact ce ai spus”.

4. Să rezumi ce a spus clientul. Exemplu: „În ultima oră, ai făcut o serie de comentarii critice despre soțul tău - se pare că ceva în căsnicie nu prea merge”.

5. Reflectarea sentimentelor - exemplu: „Pari supărat”, „Arăți destul de afectat de aceasta.”

6. Tratează subiectele inacceptabile socialmente cu tact. Tactul este o calitate esențială a unui consilier competent. Încearcă să nu pui întrebări astfel încât răspunsurile să-1 pună pe client într-o poziție stânjenitoare. Se pune uneori problema dacă un consilier trebuie să mărturisească problemele sale mai vechi. Există pericolul ca atunci clientul să se gândească la consilier ca la o persoană care are și ea nevoie de consiliere. Sau uneori o mărturisire a consilierului (că uneori folosește alcoolul sau tutunul) poate fi o scuză a comportamentului clientului. O regulă pentru a decide dacă să povestești sau nu experiențele tale trecute, este răspunsul la întrebarea: „Dacă povestea aceasta o să aibă efect constructiv?”. Dacă nu, nu-i povestim:

- Când îi arătăm clientului limitele sale, trebuie să-i facem și un compliment (pentru a schimba impresia neplăcută.)

- Atenție la reacțiile nonverbale. Un consilier competent folosește aceste observații când vrea să vadă dacă un client sensibil a fost afectat sau dacă este neliniștit (schimbarea tonului, a expresiei, clipirea frecventă, etc.). Unii consilieri afirmă chiar că pot supraveghea dilatarea pupilei.

- Fii liniștit. Minciuna poate întotdeauna să fie descoperită. Și dacă asta se întâmplă, încrederea în consilier a clientului va fi serios afectată, iar uneori relația se întrerupe.

7. Ascultă cu atenție ce spune clientul. Încearcă să-i recepționezi cuvintele din perspectiva lui, nu a ta, să-i înțelegi semnificația. Din păcate uneori suntem prinși de propriile noastre gânduri și îngrijorări, în timp ce clientul vorbește.

Kadushin - explicația constă în aceea că mintea noastră poate recepționa 300 - 500 de cuvinte/minut în timp ce în medie se vorbește cu 125 cuvinte / minut. De aceea pentru a asculta mai bine, trebuie să folosim timpul încercând să facem legături, să găsim explicații, să ne punem întrebări, și nu pentru a ne gândi la altceva.

Etapa a V-a- Explorarea strategiilor de rezolvare

După (sau uneori în același timp) ce o problemă este analizată în profunzime, următorul pas este considerarea soluțiilor alternative. Rolul consilierului este, în general, să indice alternativele posibile și apoi să exploreze cu clientul avantajele, dezavantajele, consecințele. Fiecare client este unic și așa sunt și problemele lui. Ceea ce funcționează pentru un client poate fi total nepotrivit pentru altul. Clientul trebuie ajutat să conștientizeze că există mai multe căi de rezolvare.

Etapa a VI-a -Selecția strategiei

După ce consilierul și clientul au discutat efectele și consecințele strategiilor posibile, este esențial ca clientul să tragă concluzia: „Cred că această cale mă va ajuta

și doresc să încerc.” Dacă un client este indecis sau refuză să facă o alegere cinstită a unei căi de acțiune, schimbarea constructivă nu se va produce. De exemplu, dacă un client îți spune: „Știu că am probleme cu băutura dar nu doresc să iau vreo măsură ca să mă opresc.” probabil că procesul de consiliere nu va avea succes. De obicei clientul are drept la autodeterminare, adică să aleagă un curs al acțiunii între mai multe alternative. Rolul consilierului este să ajute clientul să fie în clar și să înțeleagă posibilele (probabilele) consecințe ale fiecărei alternative, dar în general nu dă sfaturi și nu alege alternativa pentru client. Dacă asistentul social ar alege alternativa, ar fi posibile două consecințe:

a. Alternativa s-ar putea dovedi nedorită de client în care caz și-ar învinovăți consilierul pentru sfat și relația lor va fi serios afectată.

b. Alternativa se va dovedi dezirabilă pentru client. Această a doua posibilitate este avantajoasă, dar există pericolul ca apoi clientul să devină prea dependent de consilier, cerând sfatul acestuia pentru aproape toate deciziile pe care le va mai lua în viitor, și în general va evita să mai ia decizii singur. Recomandarea de a nu da sfaturi nu înseamnă ca profesionistul să nu sugereze alternative la care clientul s-a gândit Dimpotrivă, este de datoria consilierului să sugereze și să exploreze toate alternativele viabile pentru client. O regulă bună de urmat este că atunci când un consilier crede că un client va face o anumită acțiune, să-1 întrebe ca o sugestie: „Te-ai gândit și la ...?” decât să-i dea un sfat: „Ei cred că tu trebuie să...”. Dreptul clientului de a decide trebuie încălcat numai dacă alternativa aleasă are o probabilitate de a face rău altora sau clientului. Dar de obicei clientul este mai bine plasat pentru a ști ce e mai bine pentru el și dacă alternativa nu este cea mai bună clientul va învăța din greșeala sa.

Etapa a VII-a - Implementarea strategiei (aplicarea, punerea în practică)

Consilierea va avea succes numai dacă un client își urmărește hotărârea de a încerca o soluție și conchide: „Această metodă începe să mă ajute.” dacă un client își alege calea dar își spune: „Ei nu cred ca metoda asta să mă ajută.” consilierea nu are efect. Dacă se întâmplă aceasta, cauzele trebuie investigate și probabile trebuie încercată altă soluție. Recomandări în aplicarea unei strategii:

a. Consilierul trebuie să realizeze „contacte” realiste, explicite cu clientul. Când clientul își selectează o alternativă, el trebuie să înțeleagă clar care vor fi scopurile, ce sarcini trebuie îndeplinite, cum trebuie îndeplinite și cine le va îndeplini. De obicei este de dorit să se scrie un „contract” pentru a putea să-1 consulte permanent cu o limită de timp stabilită pentru fiecare sarcină.

b. Consilierea este făcută cu clientul și nu pentru client. Clientul trebuie să aibă răspunderea realizării celor mai multe sarcini pentru îmbunătățirea situației proprii. O regulă bună de urmat este aceea că clientul trebuie să-și asume răspunderea pentru acele sarcini pentru care are capacitatea să le ducă la îndeplinire în timp ce consilierul le va realiza pe acelea care depășește puterile clientului. Să faci lucruri pentru client, este similar pentru a-i da sfaturi, ceea ce comportă riscul de a crea dependență. De asemenea îndeplinirea cu succes a sarcinilor de către client duce la dezvoltare personală și îl pregătește pentru a-și asuma alte răspunderi. este bine să se „asume roluri” mai întâi (jocul de roluri dă siguranță).

Etapa a VIII-a - Evaluarea

Dacă schimbarea constructivă este aptă pentru a fi îndelungată sau permanentă, clientul trebuie să tragă concluzia: „Deși calea aceasta mi-a luat mult timp și efort, a

meritat! " Pe de altă parte, dacă concluzia este: „Această cale mi-a ajutat puțin, nu merită să mă sacrific! " atunci consilierea nu este eficientă și trebuie schimbat cursul acțiunii aplicate.

Una din marile surprize ale tinerilor consilieri este aceea că mulți clienți, după ce se hotărăsc să-și îmbunătățească situația nu-și respectă angajamentele, nu se țin de lucrurile planificate. În general nu este bine să pedepsești clienții pentru nerespectarea „contractului”. Pedeapsa de obicei produce ostilitate, și nu are rezultate constructive. De asemenea nu acceptați scuze când deciziile nu sunt îndeplinite. Scuzele nu duc la nimic bun, duc la o liniștire temporară a conștiinței, dar duc la eșec. Întrebați: „Mai dorești să pui în practică hotărârea pe care ai luat-o?” Dacă clientul răspunde afirmativ este acceptat un nou termen propus de client.

Chiar dacă se realizează sau nu scopurile propuse, o mare atenție trebuie acordată încheierii unei relații. Dacă clientul mai are încă probleme nerezolvate pe care consilierul nu le poate rezolva, el trebuie îndrumat la un alt specialist. El trebuie întrebat dacă mai sunt probleme pentru care are nevoie de sprijin. Dacă nu există astfel de probleme, consilierul trebuie să informeze, ca „ușa îi va rămâne deschisă”, dacă are nevoie de ajutor în viitor.

O recomandare finală: un consilier trebuie să transfere cazul sau măcar să discute cazul cu un alt consilier în oricare din situațiile următoare:

- a. dacă consilierul simte că nu este capabil de empatie față de respectivul client
- b. dacă un consilier crede că clientul alege o alternativă greșită
- c. dacă un consilier simte că problema este de așa natură că el nu este în stare să ajute
- d. dacă o relație funcțională nu se poate stabili

Un consilier competent știe că el poate să lucreze și să ajute anumiți oameni, dar nu pe toți și că este în interesul consilierului și al clientului să transfere altuia acele cazuri unde el nu poate ajuta.

1.3. MODELUL REZOLUTIV (PROBLEM SOLVING)

Modelul rezolutiv poate fi înțeles mai întâi ca un mod de gândire, o filosofie care explică atitudinea individului în fața existenței. În al doilea rând, modelul rezolutiv poate fi înțeles ca fiind un algoritm, o succesiune de faze, care-1 apropie pe individ de rezolvarea problemei sale. Modelul rezolutiv există și are sens datorită faptului că există probleme. Problema poate fi ceva cu care se confruntă oricine, în orice zi a existenței sale, o dorință care n-a fost realizată, pe care individul o include în experiența sa de viață și care rămânând nesatisfăcută devine o problemă pentru acel individ.

În mod real, problemele cu care se confruntă un om, și care sunt compatibile cu sensul și funcțiile asistenței sociale, sunt problemele sociale.

Acestea pot fi probleme legate de situații de viață specifice (de ex. pierderea locului de muncă, a libertății, ca urmare a unei sancțiuni penale, pierderea locuinței) sau, probleme care apar din cauza dezechilibrului dintre dorințele omului și capacitatea lui de găsi soluții pentru a realiza acele dorințe. Astfel de probleme, legate de capacitățile persoanei, se pot datora lipsei de informare corectă și completă, sau lipsei anumitor

deprinderi sociale, sau utilizării lor inadecvate, astfel, deprinderile de relaționare se pot defini drept probleme sociale la un moment dat.

Altă categorie de situații care pot deveni probleme se referă la accesul pe care persoana/familia le au la resursele comunității de care aparțin (vezi categoriile sociale marginalizate, defavorizate).

Compton și Galaway (1989) cred că este greșit să se considere că o persoană care are probleme e una slabă, sau că dă dovadă de slăbiciune, sau că în mod sigur, a greșit undeva. A avea probleme nu ține de nivelul de inteligență și nici de sex, a avea probleme se explică fie prin cauze de natură internă, inclusiv acea filosofie de viață a fiecărui om pe care o folosește când se raportează la existență, fie rezultatul unor cauze externe (un anumit status social, un anumit rol care îi este atribuit individului), dar și de contextul socio-economic în care e așezată existența unui individ. Aceasta nu înseamnă însă că oamenii nu fac greșeli, dar greșeala nu înseamnă că ei înșiși sunt o greșeală, consilierii de reintegrare socială și supraveghere nu trebuie să facă astfel de judecăți de valoare ce-i vizează pe clienți.

Munca de asistență socială, inclusiv cea care-i vizează pe infractorii sancționați penali - văzută ca o muncă de rezolvare de probleme la nivelul persoanei individuale și a familiei - presupune o relație de cooperare, de parteneriat între cel care realizează asistarea (consilierul de reintegrare socială și supraveghere și/sau alt specialist, asistent social, psiholog) și sistemul client. Această relație aduce cu sine responsabilități atât din partea profesionistului cât și din partea sistemului client. Relația profesională e una de parteneriat și se traduce prin foarte precise responsabilități, pentru fiecare din cele două părți, în legătură cu rezolvarea problemelor.

Astfel, principalele responsabilități ale persoanei supravegheate, adică ale clientului sunt: în cazul în care solicită asistarea, îi revine responsabilitatea de-a oferi cu sinceritate informații complete care îi dau posibilitatea celui care face asistarea (el sau ea) să realizeze împreună cu clientul, de ex. definirea problemei acestuia: element esențial în construirea evaluării problemei și resurselor, și pe această bază a intervenției.

În cazul derulării asistării psiho-sociale, responsabilitatea persoanei aflate în supraveghere este să urmeze solicitările/sarcinile formulate de cel care realizează asistarea, în funcție de fiecare fază a procesului de asistare, înțeles ca demers de rezolvare de probleme.

Responsabilitatea profesionistului presupune un set de cunoștințe generale și un set de cunoștințe de specialitate care să sprijine demersul rezolutiv, o anumită zestre de deprinderi pe care profesionistul le pune efectiv în practică. Aceste deprinderi trebuie să fie unele care să sprijine procesul rezolutiv, ca de exemplu priceperea sa de a alege metoda, de a dezvolta strategia adecvată rezolvării problemei clientului ș.a.m.d. Prin urmare, relația profesională e un efort comun al celor două părți implicate pentru rezolvarea problemei clientului.

Modelul "problem solving" însă, nu este un model care dezvoltă o intervenție de tipul tratamentului social, ci este mai degrabă un model prin care se oferă sprijin, ajutor celui asistat pentru ca acesta să-și amelioreze, sau după caz, să-și formeze capacitatea de a face față problemelor specifice vieții sale, acest model își propune să îmbunătățească capacitățile rezolutive ale unui individ (sau familii), legate de problemele lor specifice. În cazul persoanelor aflate în supraveghere care solicită asistarea, această abordare "problem solving" este cu atât mai adecvată cu cât, în

cazul acestor indivizi este foarte important să se realizează prin intermediul supravegherii și asistării mai ales, confruntarea cu responsabilitatea pentru propriul comportament infracțional și consecințele sale la nivelul propriei persoane, familii, dar și din perspectiva victimei. Intenția confruntării este de a-1 face pe infractor capabil să devină conștient de această realitate, să o considere ca generatoare de probleme, să dorească, dar și să ajungă în stare să ie rezolve într-o anumită manieră pro-socială.

Modelul rezolutiv se leagă în domeniul asistenței sociale de unde a fost împrumutat și adaptat arsenalului metodologic din sfera probațiunii, respectiv a reintegrării sociale și supravegherii infractorilor, de numele lui H. Perlman, care în 1957 a scris cartea *Social case-work - a problem solving process*. Cartea a avut foarte mare impact în practica asistenței sociale.

Fundamentul teoretic al acestei metode are ca repere teoria învățării, cu accentul pus pe ol și învățarea rolului, teoria comunicării, teoria sistemelor.

Perlman a văzut acest model într-o perspectivă duală: în același timp, pe de o parte ca n proces, iar pe de altă parte, ca o metodă de a oferi ajutor.

Specialiștii care au teoretizat și folosit ulterior acest model au subliniat că înțeles ca proces, modulul rezolutiv permite folosirea mai multor metode de ajutor.

Atât Perlman cât și cei care i-au urmat în abordarea modelului rezolutiv, consideră că parteneriatul client-asistent social nu începe înainte ca persoana clientului să treacă de la statutul de persoană care solicită ajutor, la cel de client, adică nu înainte de a înțelege ce presupune relația de asistență socială.

O serie de autori consideră că activitatea de asistență socială din această perspectivă nu numai că se face în mai multe faze, dar că fiecare din aceste faze are un obiectiv general al ei, pentru atingerea căruia sunt necesare anumite deprinderi specifice ale asistentului social, în cazul nostru consilierului de reintegrare socială și supraveghere, și că numai după ce obiectivul unei faze a fost atins se poate trece la faza următoare. Acești autori au căzut de acord că succesiunea fazelor procesului rezolutiv este următoarea:

- recunoașterea problemei, definirea ei și angajarea asistentului social alături de client pentru rezolvarea problemei;
- stabilirea obiectivelor;
- adunarea datelor;
- inventarierea situației și planificarea acțiunii;
- realizarea acțiunii (a intervenției);
- evaluarea;
- încheierea.

Dintre responsabilitățile comune practicianului și clientului, în derularea acestor faze, modelul rezolutiv evidențiază problema deciziei și a capacității de decizie. Pentru a lua o decizie bună este nevoie de informații cât mai complete și legate de toate aspectele în care a apărut problema. În acest punct, responsabilitatea se divide; astfel, asistentul social trebuie să-și folosească deprinderile pentru a-1 ajuta pe client să-și îmbunătățească capacitatea de decizie. În cazul în care clientul nu-și înțelege corect situația, urmează un proces de negociere client-asistent social în vederea luării deciziei. Informația care sprijină decizia se referă de fiecare dată, la mai mult decât un aspect. Astfel, în primul rând informația trebuie să se refere la problema asupra căreia clientul și asistentul social doresc să se oprească și să lucreze. Întotdeauna se pleacă de la

situația clientului și de la momentul în care se află atunci clientul, în situația sa problematică.

În al doilea rând, informația trebuie să se refere la rezultatele care se doresc a fi obținute din perspectiva clientului și din perspectiva celor doi. Legat de rezultate și de atingerea lor, informația trebuie să se refere la principala resursă, timpul, managementul timpului este de aceea, foarte important. Acest management presupune: punctualitate, o manieră eficientă de organizare a timpului, aprecierea corectă a duratei unei activități, acuratețea deciziei asupra a ceea ce vrei să faci; astfel, timpul devine o resursă foarte importantă.

În cadrul serviciilor de reintegrare sociale și supraveghere acest aspect este cu atât mai relevant, cu cât durata sancțiunii penale neprivative de libertate este clar stabilită prin hotărârea instanței de judecată.

Deciziile se iau și în legătură cu conceptualizarea rezultatelor. Aceste concepte trebuie să dea un plus de claritate nu numai definirii problemei dar și formulării ei și deciziei asupra obiectivelor. Această prindere în concepte a rezultatelor, trebuie făcută chiar dacă persoana asistată dorește schimbări imediate. Conceptualizarea depinde de câtă răbdare are clientul pentru a parcurge toți pașii spre rezolvarea problemei. Unii clienți nu au răbdare, ei doresc schimbări imediate, iar alții nu conștientizează urgența obținerii rezultatelor, pentru aceștia din urmă conceptualizarea nu pare să aibă sens.

Conceptele în care sunt prinse problemele în conținutul lor și mai ales rezultatele la care se tinde, nu trebuie să fie concepte proprii asistenței sociale, dar trebuie să fie adecvate realității la ea care trimite.

Decizia pe care o iau clientul și asistentul social împreună, se referă și la procedurile ce trebuie aplicate pentru a duce la schimbarea situației clientului. Modelul rezolutiv permite folosirea oricărei metode existente în repertoriul asistentului social/consilierului de reintegrare socială și supraveghere sau a psihologului, însă cu condiția ca acele metode să-1 facă pe client capabil să-și rezolve problemele. Anumite roluri pe care clientul trebuie să le îndeplinească vor fi urmărite cu precădere, deși ansamblul rolurilor învățate de către client cu ajutorul asistentului social este mai cuprinzător; de exemplu clientul va fi învățat să-și abordeze problemele din perspectiva nevoilor și nu a dorințelor; în acest caz asistentul social va folosi rolul de consilier. Dacă clientul are dificultăți legate de înțelegerea sau definirea problemei sale, asistentul social îl va învăța să dobândească acele abilități de comunicare care să-1 facă capabil de analize eficiente, clientul fiind ajutat să aibă o atitudine pozitivă în tot acest demers analitic.

Un alt rol al asistentului social este cel de manager de caz, care pune în evidență faptul că abordarea de tip "problem solving" solicită atât de la client, cât și de la asistentul social abilități manageriale, în sensul că asistentul social va trebui să fie cei care administrează relația profesională în sine, iar clientul trebuie, în urma relației profesionale, să-și administreze singur probleme mai bine decât înainte (administrarea timpului, a resurselor ș.a.m.d.).

Rolul pe care fiecare dintre cei doi parteneri ai demersului rezolutiv îl are de judecat se decide împreună, deoarece accentul în cazul acestui model metodologic cade pe capacitățile și resursele clientului; profesionistul ia în considerare și se bazează pe capacitatea clientului de a lua decizii.

Dacă se iau decizii în legătură cu procedurile, trebuie să se decidă împreună și cu privire la acțiunile specifice ce trebuie urmate pentru a aplica procedurile stabilite cu scopul de a schimba situația clientului. Prin urmare, clientul va trebuie să îndeplinească o acțiune specifică, cum este cea de oferire de informații cu privire la situația sa, la problemele sale, la obiectivele pe care le urmărește. Pentru asistentul social o acțiune specifică este aceea de a informa, de exemplu despre cursul relației de asistare psihosocială.

Managementul decizional va avea în vedere maniera în care vor fi desfășurate acțiunile, conținutul relației de asistare psiho-socială. Maniera presupune: ritmicitatea întâlnirilor, sinceritatea de care știu să dea dovadă cei doi, fermitatea pe care asistentul social o dă relației sale cu clientul, stilul personal al asistentului social de a construi relația profesională. Acest stil se câștigă prin experiență și nu se învață ca o rețetă, este într-o anumită măsură, în funcție și de client, pentru că fiecare client dă o anumită culoare stilului personal al profesionistului.

Cheia acestui model metodologic este de a privi problema clientului care se cere rezolvată din perspectiva clientului, adică a persoanei aflate în supravegherea Serviciului de reintegrare socială și supraveghere a infractorilor.

Valorile operaționalizate de modelul "problem solving"

Respectul individualității și al dreptului la autodeterminare al clientului, sunt valorile princeps; nici un alt model nu pune mai bine în practică aceste valori, de fapt se poate spune, că acest model se axează pe aceste valori centrate ale asistenței sociale.

O altă valoare o reprezintă acceptarea fiecărui client așa cum este el sau ea; acceptanța și respectul sunt două valori complementare, acceptanța face posibil parteneriatul, înțelegerea cu mai multă ușurință a clientului, ceea ce permite realizarea unui plan de intervenție mai rapid și mai precis. Dimpotrivă prejudecățile și sărăcia înțelegerii, conduc la un teren al construcției intervenției fals, la o asistare lipsită de autenticitate și prin urmare, lipsită de consistență și eficiență.

Convingerea că toate persoanele posedă o capacitate rezolutivă proprie ce trebuie valorizată și valorificată, exprimă o altă valoare operaționalizată atât în munca de asistență socială cât și în cea de reintegrare socială și supraveghere a infractorilor. Toți oamenii își pot rezolva problemele, dar au nevoie de anumite informații, cunoștințe și abilități în acest sens.

Fazele procesului rezolutiv:

I. *Faza de contact*

II. *Faza de contract*

in.*Faza acțiunii propriu-zise*

În fiecare fază se desfășoară acțiuni specifice fazei, care solicită asistentului social anumite deprinderi profesionale.

În continuare, vor fi prezentate fiecare din cele trei faze și sub-secvențele care dau conținut fiecăreia dintre ele, din perspectiva activității practice de supraveghere și/sau asistare:

- I. *Faza contactului* are patru sub-secvențe:
1. identificarea și definirea problemei clientului;
 2. identificarea obiectivului care va trebuie urmărit împreună, de client și asistentul social;
 3. stabilirea și formularea contractului preliminar;
 4. explorarea și investigarea sistemului client.

Prima sub-etapă a fazei inițiale, presupune ca problema clientului să fie privită așa cum sistemul client o vede. În acest moment este foarte important ca asistentul social să pună întrebările centrate pe această temă a identificării și definirii problemei clientului, și tot acum, este esențială deprinderea ascultării active, deoarece există clienți care preferă să povestească mai degrabă decât să răspundă la întrebări (interviul narativ poate fi eficient). În cazul acestora, ne sunt necesare un număr minim de întrebări și folosirea ascultării active la maxim.

Pe de altă parte, problema trebuie identificată și definită, așa cum este ea văzută de sistemele semnificative cu care sistemul client se află în interacțiune. Pentru identificarea și definirea problemei e importantă și perspectiva practicianului. După ce au fost analizate cele trei puncte de vedere care dau o anumită imagine, contribuind la definirea problemei clientului, se realizează o sinteză a tuturor punctelor de vedere.

Dificultățile și specificul acestui moment

Foarte mulți dintre clienți pun semnul egalității între nevoile și dorințele lor; în aceste condiții, asistentul social trebuie să ajungă prin interviuare și comunicare la o anumită înțelegere a poziției clientului asupra problemei.

Principalul lucru care trebuie urmărit de asistentul social este clarificarea, înțelegerea ce anume l-a făcut pe client să solicite ajutor, asistare. Instrumentele folosite sunt: capacitatea empatică, ce trebuie să vizeze sentimentele care i-au făcut pe client să solicite ajutor; folosirea interviului centrat pe problemă, încurajarea clientului să ofere informații legate de problema/nevoia lui prin ascultare activă, scurte comentarii ce-l ajută să găsească pasul următor pentru a se apropia de relatarea problemei esențiale, care-l preocupă. Aceste comentarii trebuie să aibă și un "iz" empatic. Vocea clientului trebuie să se audă, relatarea trebuie să fie făcută folosind cuvintele sale și nu un alt vocabular în care mesajul clientului să fie prinsă ca într-un "pat al lui Procust". Asistentul social trebuie să-l încurajeze pe client să vorbească natural, să se simtă relaxat, să vorbească așa cum este el obișnuit. E important ca un om să vorbească cu cuvintele lui pentru a fi natural, spontan; în acest fel asistentul social poate înțelege contextul din care provine clientul, dar mai ales îl poate face pe acesta (el sau ea) să se simtă acceptat.

Al doilea lucru care trebuie făcut, se referă la înțelegerea a ceea ce dorește, speră clientul de la asistentul social, punându-i întrebări foarte clare legate de experiențele lui.

Dificultăți care apar în această etapă a identificării și definirii problemei:

Asistentul social poate fi centrat asupra propriei definiri a problemei clientului, rămânând prea puțin atent la congruența dintre ceea ce el crede că e problema clientului, și ceea ce vede și cere clientul, legat de problema sa. Asistentul social nu trebuie să cadă în cealaltă extremă, crezând că punctul lui de vedere nu e important pentru înțelegerea problemei clientului, însă întâietate trebuie să aibă punctul de vedere al clientului, care reprezintă perspectiva clientului la care se raportează asistentul

social, în cazul nostru consilierul de reintegrare socială și supraveghere. O altă dificultate pornește de la faptul că asistenții sociali deseori se grăbesc să urmărească nu doar problema ci și cauzele ei; greșeala este centrarea pe cauze și nu pe problema în sine.

Sau, se poate întâmpla ca ceea ce prezintă clientul ca fiind problema sa să fie un întreg univers problematic (se întâmplă mai ales când omul narează), în această situație trebuie ca asistentul social să-l invite pe client să parțializeze problema, să o desfacă în unități problematice mai mici, care pot deveni ținta intervenției sociale.

Cea de-a doua sub-etapă presupune să vedem cum este dorită rezolvarea problemei de către client și care sunt pe termen scurt, respectiv lung, obiectivele formulate de acesta (el/ea). Tot acum are loc și clarificarea motivelor, a rațiunilor pentru care clientul crede că este nevoie de rezolvarea problemei sale prin atingerea acestui obiectiv anume. Identificarea obiectivului presupune:

a) explicitatea așteptărilor clientului în legătură cu serviciul de reintegrare socială și supraveghere și munca profesioniștilor din cadrul acestuia;

b) identificarea obiectivului și formularea de către profesionist a obiectivului de urmărit;

c) precizarea de către acesta a obiectivelor care, odată negociate, se constituie în țelul muncii de asistare, incluzând și ceea ce clientul trebuie să pună la dispoziție pentru atingerea finalității intervenției.

Astfel, obiectivul ca și problema, trebuie privite prin prisma persoanei asistate, apoi a celor semnificativi din punctul de vedere al asistatului și în al treilea rând, din perspectiva practicianului.

Un moment important înaintea contractului preliminar, este momentul în care toți cei care au avut o părere legată de obiectiv, ajung să cunoască punctele de vedere ale celorlalți. Este bine să se spună fiecăruia în parte că există alternative; dacă clientul dorește (dar numai în acest caz) se analizează aceste alternative. Stabilirea obiectivului rămâne însă legată de felul în care a fost definită problema clientului.

O parte importantă a fiecărei faze o reprezintă clarificarea alături de client a obiectivelor fazei propriu-zise cât și a sub-secvențelor ce constituie faza respectivă. Trebuie să se facă acest lucru într-o manieră foarte explicită, pentru că la capătul celor două sub-secvențe clientul trebuie să înțeleagă clar, că problema definită nu este aceeași cu obiectivul stabilit, pentru că obiectivul vizează ținta finală, care odată atinsă, conduce la rezolvarea problemei clientului. Această țintă este atinsă abia după ce sunt parcurse și realizate obiectivele fazelor ce formează în ansamblu, procesul rezolutiv. Aceste obiective secvențiale, trebuie de fiecare dată foarte bine precizate, clarificate cu clientul, altfel nu va putea fi vorba de parteneriat între profesionist și client.

Contractul preliminar este o înțelegere care se stabilește între practician și client, acord cu privire la problema asupra căreia se va lucra, fiind în același timp și un acord în legătură cu obiectivele ce se consideră că ar facilita rezolvarea problemei. Acest contract are trei puncte principale:

- clarificarea conținutului și a granițelor asistării care se oferă clientului; aceste granițe reprezintă limitele în care se umple de conținut serviciul oferit, aceste granițe sunt în același timp și limitele competențelor asistentului social, deoarece indică până unde asistentul social poate merge în acord cu politica instituției sau agenției, sau de competențele și limitele proprii;

- trebuie să dezvăluie natura viitoarei munci de parteneriat, trebuie subliniat care este repertoriul de roluri care revine fiecăruia dintre parteneri și de ce roluri sunt

necesare, performarea lor la ce conduce și în ce fel acești pași parcurși, apropiere clientul (el/ea) de rezolvarea problemei;

- formarea contractului astfel încât el să permită și în continuare, explorarea și inventarierea situației clientului. Prin conținutul său, contractul - specific abordării "problem solving" – trebuie să confirme drepturile, așteptările clientului și în același timp, să garanteze posibilitatea asistentului social, în cazul nostru a consilierului de reintegrare socială și supraveghere, de a realiza intervenția într-o manieră riguroasă, profesionistă.

Explorarea și investigarea sistemului client

În primul rând, este vizată motivația, ea cuprinde două aspecte care sunt abordate în complementaritate: disconfortul pe care-l resimte clientul, legat de problema pe care o are și de efectele sale asupra lui și a celor care contează pentru el, respectiv speranțele pe care le are clientul și pe care le investește în efortul rezolutiv în care se angajează. Acestea exprimă conținutul și nivelul motivației pe care clientul o are ca să-și rezolve problema.

În al doilea rând, se face explorarea și investigarea ocaziilor pe care clientul le-a avut și pe care le are pentru a-și rezolva problema. Aceste ocazii au un caracter obiectiv, dar pot avea și conotații subiective care nu trebuie neglijate.

Profesionistul trebuie să urmărească capacitatea clientului de a-și rezolva problema (resursele interne proprii clientului), trebuie să se apeleze în acest sens și la surse documentare (dosare medicale). În cele din urmă, putem contabiliza pe ce putem conta (investiția) din partea clientului. Cealaltă parte a investiției ține de capacitățile consilierului de reintegrare socială/asistentului social, de exemplu să manifeste un stil adecvat situației și problemei clientului, să știe să aleagă metoda etc.

II. Faza de contract

Evaluarea și inventarierea ca sub-secvențe al acestei faze exprimă ceea ce până în acel moment s-a obținut și fac referire la:

- felul în care se corelează problema identificată cu nevoile sistemului client;
- analiza situației generale cu scopul de a identifica factorii majori ce caracterizează respectiva situație;
- luarea în considerare a factorilor semnificativi care explică continuitatea problemei clientului (ex. dificultăți de cooperare, lipsa de sprijin a familiei, lipsa resurselor, etc.);
- identificarea acelor factori care apar drept cei mai nevralgici în ansamblul situației problematice a clientului.

Motivul pentru care e importantă această identificare, privește selectarea acelor factori asupra cărora se poate interveni. La capătul acestui efort de inventariere și evaluare, are loc punerea în legătură a ideilor, cunoștințelor, conceptelor, pentru a avea o imagine completă a situației clientului cu tot ce presupune ea.

Formularea planului de acțiune trebuie înțeles ca un ghid de intervenție reciproc acceptat. Acesta include:

- stabilirea unui țel fezabil;
- luarea în considerare a alternativelor, a costurilor posibile (inclusiv materiale, de timp, sentimente, eforturi intelectuale), și a rezultatelor posibile;

- determinarea unei modalități corespunzătoare de livrare a serviciului social, livrarea trebuie să țină cont de factori cum ar fi de ex.: zestrea de resurse, comunitatea căreia îi aparține clientul;
 - centrarea pe eforturile de schimbare;
 - rolul profesionistului, care depinde de problema clientului;
 - forțele interne și externe pe sistemul client, văzut ca forțe ce pot bloca planul de intervenție;
 - luarea în considerare a cunoștințelor și deprinderilor profesionistului.
- Formularea unei prognoze, încrederea asistentului social/consilierului de reintegrare socială/psihologului ca profesionist, în succesul planului de acțiune tocmai formulat.

III. Faza de acțiune

Ea înseamnă aplicarea în realitate a planului, specificarea punctelor de intervenție, inventarul sarcinilor, resurselor și serviciilor, formularea metodelor prin care aceste resurse și servicii vor fi livrate, cine le va utiliza și când.

IV. Încheierea

Aceasta reprezintă un moment foarte important al relației profesionale pentru că pe parcursul ei are loc evaluarea alături de client, a tuturor sarcinilor pe care consilierul de reintegrare socială și supraveghere sau asistentul social împreună cu clientul le-au avut de îndeplinit. Tot aici, se include și ajutorul pe care practicianul îl dă, pentru încheierea relației și dezangajarea clientului.

În acest moment este importantă menținerea câștigurilor, persoana aliată în supraveghere știe ce a primit prin asistare, știe ce nu s-a realizat, și știe ce a acumulat. Aceste câștiguri trebuie foarte clar punctate pentru a înțelege clientul cu ce merge în continuare mai departe fără să se bazeze pe relația profesională de asistare; cu alte cuvinte are loc operaționalizarea propriu-zisă a valorii auto-determinării.

V. Evaluarea finală

Evaluarea este un proces continuu, al fiecărui moment parcurs, dar este și o evaluare concludivă pentru a vedea ce s-a făcut din ceea ce s-a propus. Evaluarea metodelor folosite (care au dat rezultate, care au fost metodele care au dus la eșec), e foarte importantă mai ales pentru profesionistul însuși, cu atât mai mult cu cât el este la începutul carierei în profesia de consilier de reintegrare socială și supraveghere.

Concluzii la modelul "problem solving":

- este o direcție metodologică care afirmă faptul că modificarea realității exterioare influențează (modifică) competențele rezolutive ale persoanei aflate în supraveghere;
- persoana aflată temporar în dificultate primește o șansă de a participa la luarea deciziilor ce afectează propria sa problemă și viața, înțelegând rolul deciziei și mecanismul decizional;
- se distinge de celelalte metode prin aceea că refuză înțelegerea caracterului procesual al practicii de asistare ca fiind un set de tehnici prin care profesionistul încearcă să manipuleze sistemul clientului;

caracterul procesual este înțeles sub forma unei încercări pe care asistentul social o face pentru a stabili o relație profesională bazată pe autenticitate, colaborare și înțelegere cu alte persoane cu scopul de a pune cunoștințele și deprinderile sale la dispoziția clientului;

- în cadrul acestei metode se recunoaște că deciziile cu privire la ceea ce persoana supravegheată trebuie să fie, să aibă, sau să dorească să facă, sunt decizii cognitive ce includ o gamă întreagă de procese raționale și nu numai; în această sferă a deciziilor orice persoană este în mod legitim un expert pentru el însuși.

Utilizarea acestei abordări teoretico-metodologice în munca sa de către consilierul de reintegrare socială și supraveghere, poate să contribuie, la nivelul celui aflat în supraveghere/asistat, la dezvoltarea unor resurse, adică a unor îndemânări cognitive, rezolutive care să se constituie în factori protectivi cu rol esențial atât în reducerea riscului de recidivă cât și în reintegrarea socială a celui care a încălcat legea.

2. LUCRUL CU GRUPUL

I. INTRODUCERE

Capitolul de față își propune să facă o scurtă trecere în revistă a principalelor aspecte pe care lucrul în grup, ca metodă de reabilitare a infractorilor, le presupune.

Pe parcursul lucrării vor fi utilizați termeni ca : infractor, consilier de reintegrare socială și supraveghere, client etc., ceea ce nu înseamnă că realizatorul acestor pagini împărtășește o perspectivă există. Această exprimare este aleasă pentru ușurința redactării și cursivitatea textului, autorul fiind conștient că infractori pot fi atât femei cât și bărbați după cum, profesia de consilier de reintegrare socială și supraveghere nu ține de genul celui care o practică. Termenul de client va fi utilizat ca sinonim cu cel de infractor, dată fiind natura și obiectul profesiei de consilier de reintegrare socială și supraveghere.

De reținut, de asemenea, este și faptul că lucrarea se adresează unor profesioniști care au deja un set de abilități și cunoștințe despre lucrul cu persoanele aflate în conflict cu legea.

Principiile pe care acest capitol se fundamentează pot fi prezentate pe scurt după cum urmează:

1. pentru ca o persoană să-și dorească o schimbare comportamentală, ea trebuie înaintea de toate să știe ce anume vrea să schimbe, să imagineze alternative la acele comportamente și să fie susținută să accepte riscul acestei schimbări.
2. schimbările comportamentale sunt cel mai adesea profunde atunci când infractorul identifică singur pierderile pe care comportamentul delinquent i le produce.
3. lucrul în grup poate fi o metodă eficientă în lucrul cu anumiți infractori,
4. comportamentul infracțional poate fi mai ușor schimbat sau diminuat ca pondere dacă este analizat în context și este divizat în unități de comportament.
5. la baza schimbării comportamentale stau: asumarea responsabilității față de actele comise, motivația pentru schimbare, susținerea schimbării și prevenirea recidivei.
6. ca fundament teoretic al acestei abordări se află teoriile cognitiv - comportamentale.

II. CONTEXT GENERAL

Politica tratamentului individualizat în penologie s-a dezvoltat ca reacție la practica secolului 18 de a impune pedepse unitare infractorilor. Astfel, în limbajul penologic și-au făcut loc concepte ca : diagnostic, tratament, nevoie, prescripție etc. Era un sistem paralel cu cel medical dar care se aplica în lucrul cu infractorii.

D.R. Cressey a fost printre primii care au adus în discuție un nou principiu potrivit căruia infracțiunea are și o dimensiune socială, deci infractorul poate fi " reformat" numai în context social. Observația că infracțiunea apare la interacțiunea individului cu socialul a condus la dezvoltarea unor metode de abordare a fenomenului infracțional noi. Una din aceste metode este și metoda lucrului în grup.

Originea acestei metode trebuie căutată în anii '50 în cadrul mișcării "human potential movement" din psihologie. Inițial, grupurile terapeutice aveau ca membri doar alcoolici și nevrotici însă, ulterior, aria problemelor cărora li se putea adresa aceasta metodă a fost semnificativ lărgită.

Atunci când consilierul de reintegrare socială și supraveghere își propune să formeze un grup trebuie să știe care sunt avantajele și dezavantajele unei astfel de metode. Astfel, el va avea suficiente informații pentru a lua aceasta decizie, va pregăti și va planifica activitatea în funcție și de factorii care pot, în anumite contexte să submineze scopurile și obiectivele unui anume grup.

Avantajele lucrului în grup pot fi prezentate sumar, după cum urmează:

1. grupul oferă suport mutual persoanelor cu nevoi și experiențe asemănătoare, sentimentul că nu este singur în acea situație,
2. oferă posibilitatea fiecărui participant să - și exprime punctul de vedere și să-și exerseze abilitățile de comunicare.
3. participanții învață să ofere feedback pozitiv.
4. fiecare membru al grupului învață despre sine și despre ceilalți.
5. se creează cadrul schimbării de atitudine prin intermediul schimbului de idei și opinii. S-a constatat că, de obicei, schimbarea atitudinilor se produce în sensul valorilor și atitudinilor majoritare și a celor care sunt încurajate de lider (consilierului de reintegrare socială și supraveghere).
6. grupul are o dinamică care poate încuraja sau facilita schimbarea comportamentală, prin observarea, asimilarea și exersarea unor noi comportamente.
7. grupul contribuie la creșterea stimei de sine a participanților.
8. în grup, fiecare membru este un potențial terapeut,
9. potrivit celor mai multor opinii, grupul este cea mai eficientă metodă de a lucra pentru rezolvarea de probleme,
10. grupul poate oferi un sentiment de apartenență și poate construi o rețea socială de suport,
11. Lucrul în grup poate să consolideze abilitățile participanților de a lucra în echipă.
12. în termeni de costuri și timp, grupul este, în general, o metodă eficientă, cuprinzând în același timp mai mulți clienți.

Dezavantajele pot fi:

1. grupul poate produce o conformare contraproductivă la autoritate sau comportament anti-social,

2. atitudinile de discriminare pot fi consolidate,
3. unii membri se pot simți excluși sau ignorați,
4. membrii grupului primesc mai puțină atenție în exclusivitate,
5. confidențialitatea nu poate fi garantată în totalitate.

Dezavantajele prezentate mai sus pot să apară în cazul în care grupul nu este bine condus sau au fost comise greșeli în procesul de selecție a membrilor.

III. TIPURI. DINAMICĂ. PROCESUL.

Tipuri de grupuri

Grupurile pot fi clasificate în funcție de scopurile lor în :

1. *grupuri de remediu* - sau de promovare a schimbării,
2. *grupuri de întâlnire* - cu scopul de a oferi membrilor un cadru optim pentru a-și exprima sentimentele și gândurile. Un astfel de grup este cel întâlnit în centrele de zi pentru persoanele de vârstă a treia.

3. *grupuri cu scop social* - cele care se constituie pentru rezolvarea unei probleme comune. Un exemplu de astfel de grup este asociația de proprietari a unui bloc.

Acest material se va referi în principal la grupul de remediu, cel care promovează schimbarea comportamentală.

Dinamica grupului

Dinamica grupului este data de :

1. scopul grupului,
2. interacțiunea dintre membri,
3. modul de conducere a grupului
4. caracteristicile și numărul participanților - personalități, abilități, motivații, poziții în grup etc.
5. stilul de învățare al participanților,
6. caracteristicile grupului - coeziune, valori, mărime, structura.
7. calitatea relațiilor dintre membri
8. structura psihologică a grupului - relații de putere, roluri, norme, libertatea alegerii etc.

Kolb (1997) consideră că stilurile de învățare pot fi clasificate în patru categorii:

1. Activistul - este o persoană căruia îi place să fie activ. Este motivat în special de experiențele imediate și se poate plictisi în activități care solicită planificare și etape multiple. Aceste persoane pot fi descrise ca spontane și orientate " aici și acum".

2. Reflexivul - preferă să planifice activitățile înainte de a trece la acțiune. De obicei, culeg informații și le analizează înainte de a trage concluziile.

3. Teoreticianul - este o persoană care nu va *acționa* decât după ce a înțeles pe deplin situația. Poate fi descris ca „analitic”, „logic” etc.

4. Pragmaticul - este motivat de rezultat. Îi place să acționeze și poate chiar să facă compromisuri în slujba scopului. Este descris ca "realist".

Această tipologie prezintă ideal-tipuri, ele neexistând izolat. Nu există o persoană care să fie doar reflexivă sau doar pragmatică. Există totuși o dominantă, o strategie preferată de a învăța sau de a rezolva problemele.

Importanța cunoașterii acestor stiluri constă în sprijinul pe care aceste informații le pot oferi în construirea unor situații sau jocuri în cadrul grupului.

Spre exemplu, modul de planificare a activităților într-un grup unde majoritatea participanților au un stil de învățare predominant pragmatic va fi eu mult diferit de cel în

care participanții sunt predominant reflexivi. Primul grup va prefera activități libere, cu mai multe opțiuni de finalizare de vreme ce cel de-al doilea va aprecia mai mult activitățile planificate strict și cu reguli clare de desfășurare.

Interacțiunea dintre membri este determinată, de asemenea, de caracteristicile psihologice ale membrilor grupului, de atmosfera stabilită în grup, de regulile negociate și de sancțiunile administrate membrilor grupului.

Pentru a asigura o interacțiune optimă în grup este necesar ca la selecția membrilor grupului să se țină seama de câteva **criterii de selecție**.

În 1954, L. Wolberg constata că unele categorii de clienți nu trebuie incluse în grup pentru că atitudinile lor nu sunt de natură să promoveze lucrul în comun. Astfel de categorii de clienți pot fi:

1. cei cu personalități psihopatice,
2. cei cu depresii acute,
3. cei cu halucinații,
4. cei cu comportamente necontrolate,
5. cei cu tendințe paranoide și
6. cei cu inteligență scăzută.

Bach (citat de Priestley și alții, 1983) sugera că cei cu un slab contact cu realitatea și cei din subculturile puternic deviate nu trebuie incluși în terapii de grup.

Hobbs (citat de Priestley și alții, 1983) excludea din grupuri clienții cu personalități ostile sau agresive și pe cei psihotici pe motiv că aceștia nu vor contribui la construirea unei atmosfere de acceptare și siguranță necesară grupului.

Problema omogenității sau a heterogenității grupului a fost o altă provocare pentru practicieni. Atât prima opțiune, aceea de a forma grupuri omogene din punct de vedere al caracteristicilor individuale (vârstă, sex, clasa socială etc.), cât și promovarea principiului heterogenității grupurilor ca premisă a dinamismului în grup, aduc cu sine o serie de avantaje și dezavantaje. Acest fapt a condus la un nou concept, cel al "compatibilității de grup ". Acest nou concept încorporează două elemente principale: cooperare și interacțiune. În selectarea membrilor unui grup, consilierul de probațiune va trebui să anticipeze modul în care aceștia vor interacționa unii cu ceilalți. Pentru aceasta cel mai util este ca înainte de a începe de fapt selectarea participanților, consilierul de probațiune să imagineze un profil ideal al participantului.

De exemplu, profilul ideal pentru un grup pentru victimele violenței domestice ar fi:

- suficient de recuperată de la ultimul atac
- interesată și motivată să găsească soluții la problema sa
- capabilă să aibă întâlniri săptămânale

În cadrul grupului de remediu scopul principal este schimbarea. În acest context, în selectarea membrilor grupului trebuie să se aplice un alt criteriu - cel determinat de stadiul schimbării în care se află fiecare membru.

Prochaska și Di Clemente (citat de McGuire și Priestley, 1985) au dezvoltat un model al schimbării în patru stadii:

1. Precontemplare - în care clientul nu consideră că a comite infracțiuni este o problemă și că nu este nevoie de schimbare.

2. Contemplare - începe să înțeleagă că are o problemă și conștientizează nevoia de schimbare.

3. Determinarea - este stadiul în care clientul dispune de motivația necesară

4. Acțiune - în care clientul încearcă să schimbe comportamentul indezirabil.

5. Menținerea - în care clientul conservă schimbarea produsă. Este o etapă în care riscul de reitereare a comportamentului nedorit este mare. În ceea ce privește comportamentul infracțional pentru menținerea schimbării este necesară și modificarea stilului de viață (crime - free lifestyle).

6. Reiterarea - faza în care clientul recidivează. În acest caz, ciclul schimbării trebuie reluat până când recidiva nu se va produce.

Pornind de la aceasta descriere succintă a ciclului schimbării, consilierul de reintegrare socială și supraveghere va trebui să țină seama de stadiul în care se află clientul și abia apoi, după ce toți clienții au fost pregătiți în sesiuni individuale, astfel încât toți să fie în același stadiu, să decidă structura grupului. Un singur client aflat în faza de precontamplare poate vicia atmosfera din grup.

Tipul de leadership sau de conducere a grupului poate fi descris ca în parabola prăjirii unui pește: prea puțină atenție din partea coordonatorului grupului și peștele se va lipi de tigaie, prea multă atenție și peștele va fi strivit.

În funcție de implicarea coordonatorului în viața grupului și de tipul de interacțiuni pe care acesta le stabilește cu membrii grupului, acesta poate fi directiv sau non-directiv.

Coordonatorul directiv controlează și își asumă întreaga responsabilitate pentru atingerea obiectivelor grupului. Principalele "instrumente" ale coordonatorului directiv sunt: sfaturile, sugestiile și instrucțiunile.

Coordonatorul non-directiv este mai preocupat de modul în care procesul de învățare se derulează și nu de găsirea "răspunsurilor corecte". Accentul cade mai mult pe experiența pe care o are fiecare participant, iar rolul coordonatorului seamănă cu un arbitru, asigurându-se că regulile grupului sunt respectate/ că activitățile grupului sunt orientate spre atingerea rezultatelor etc.

Procesele din grup

Fiecare grup este unic din punct de vedere al proceselor care se derulează. Douglas (1995) a identificat un număr de noua procese: interacțiune, comunicare, consecințe, Combinarea acestor elemente conduce la constituirea unor stadii în viața unui grup.

Tuckman și Jenson (citată de Brown și alții, 1993) au identificat cinci stadii de dezvoltare ale unui grup:

1. Formarea - este primul stadiu în care membrii grupului sunt preocupați în principal de ideea de a fi acceptați și de a-i cunoaște pe ceilalți. Este caracterizată de politețe și de comportamente inhibate. În această fază rolul liderului este deosebit de important, el fiind cel aflat în centrul atenției.

2. Furtuna - odată cu creșterea maturității grupului apar primele preocupări cu privire la relațiile de putere. Această fază este caracterizată prin competiție, ostilitate și confruntare.

3. Faza normativă - în care se stabilește un consens cu privire la roluri, norme și proceduri. În această etapă crește coeziunea grupului.

4. Faza centrata pe activități - în care preocupările legate de structura grupului se diminuează iar membrii grupului se concentrează asupra activităților.

5. Faza finală - în care membrii grupului se pregătesc să se despartă unii de ceilalți. Scopul grupului a fost atins sau a fost abandonat. Rolul consilierului de

reintegrare socială și supraveghere este de a pregăti această despărțire și de a facilita recapitularea celor realizate de grup.

Aceste stadii sunt prezentate liniar din considerente didactice însă este important de menționat că un grup poate să progreseze dar să și involueze. De asemenea, nu toate grupurile trebuie să treacă prin toate aceste stadii.

Hartford (citată de Jones și alții, 1995), referindu-se și la rolul celui care va conduce grupul, a propus următoarea evoluție a grupului:

1. Faza de planificare,
2. Faza de mijloc,
3. Faza finală.

În **faza de planificare**, consilierul de reintegrare socială și supraveghere va contacta fiecare membru al viitorului grup și îi va pregăti pentru experiența de grup. În această fază vor fi schițate scopul și obiectivele grupului și vor fi identificate spațiile și toate cele necesare pentru funcționarea optimă a grupului (vezi Anexa 2 - listă de verificare).

În **faza de mijloc**, are loc integrarea membrilor în grup până la momentul în care grupul se simte ca grup. Este faza în care membrii grupului sunt concentrați pe sarcini și activități. Rolul consilierului de reintegrare socială și supraveghere este de a facilita activitățile grupului pentru a atinge scopurile propuse.

Ultima fază este marcată de iminenta separare a participanților. Consilierul de reintegrare socială și supraveghere trebuie să pregătească această fază astfel încât participanții să nu simtă ca un șoc această "pierdere".

Mecanismele grupului

Lucrul în grup este o metodă eficientă în atingerea a unor obiective de terapie comportamentală în măsura în care în interiorul grupului funcționează optim o serie de mecanisme:

Acceptare. Acest mecanism poate fi descris ca sentiment al apartenenței la grup în care fiecare participant se simte egalul celorlalți și că înseamnă ceva pentru ceilalți.

Ca sinonimi pot fi utilizați termenii: identificare cu ceilalți, mediu prietenos, unitatea grupului etc.

Ventilare. Ventilarea este descrisă ca eliberare emoțională a participanților de tensiuni nervoase conștiente sau inconștiente. Aceste defulări sunt posibile prin intermediul verbalizărilor și a comunicării eficiente. Acest aspect al lucrului în grup este în primul rând pregătitor al unei activități și nu un instrument terapeutic în sine.

Testarea realității. În cadrul grupului se pot recapitula experiențe de interacțiune în familie sau situații conflictuale rezolvate greșit. Toate aceste reevaluări pot funcționa ca un feedback al realității.

Hill spunea că problema multor sub-culturi este că "ele nu au contact cu elemente ale culturii dominante" și, deci, au această nevoie de a testa realitatea și din alte puncte de vedere.

Transferul. Este un fenomen care se produce ca un atașament puternic dintre terapeut și client. Efectul terapeutic al transferului derivă din faptul că el promovează relații de încredere între cei implicați.

Intellectualizarea. Este un mecanism prin care membrii grupului conștientizează o serie de conflicte sau rezistențe prin reevaluarea " simptomelor " sau interpretare. Unii terapeuți numesc acest mecanism "in sight".

Interacțiunea. Este un alt mecanism prin care participanții reacționează unii la ceilalți sau la liderul grupului. Prin intermediul acestui mecanism se realizează contagiunea membrilor grupului în sens constructiv.

Universalizarea. Este procesul prin care participanții conștientizează că nu sunt singuri într-o anumită situație (sentimentul de " a fi în aceeași barcă ").

Altruism. Este un alt mecanism care exprimă posibilitatea ca fiecare participant sa fie terapeut și să-i ajute pe ceilalți fie și numai cu un sfat. Acest proces al oferirii de ajutor are o funcție terapeutică deoarece conduce la consolidarea încrederii de sine a membrilor grupului.

Terapia spectacolului - așa cum o numea Moreno, reprezintă o modalitate de participare pasivă a clientului la experiența celorlalți. Prin observarea celorlalți și interpretarea sau evaluarea unor acțiuni fără a se teme de consecințe, clientul poate să-și explice multe din dificultățile din trecut. **Stilul liderului.** Prin stilul liderului se înțelege modalitatea prin care liderul abordează relația cu participanții la grup. După cum anticipam mai sus, acesta poate varia de-a lungul unui continuum de la autoritar la stilul lasair-fair și nu este întotdeauna același: în momente diferite liderul poate adopta stiluri diferite.

IV. METODE DE LUCRU CU GRUPUL

În lucrul cu grupul este esențial să se utilizeze o largă varietate de metode. Dincolo de faptul că va fi îndepărtată plictiseala, o diversitate de metode și tehnici va evidenția diferitele abilități ale participanților, garantând astfel motivarea acestora.

Înainte de aplicarea acestora trebuie pusă următoarea întrebare: "*metodele propuse sunt compatibile cu obiectivele stabilite sau cu particularitățile grupului?*".

Nu contează cât de populară este metoda, dacă este utilizată în exces devine plictisitoare.

Câteva din cele mai importante tehnici de grup sunt:

- brain-stormingul
- chestionarul ;
- jocul de rol
- discuțiile de grup
- jocurile
- prezentarea unor filme
- vizite si vizitatori.

Brainstormingul este o tehnică folosită în principal pentru a aduna informații de la participanți și pentru a concentra atenția grupului asupra unei probleme anume. Ea constă în scrierea sau enunțarea unei afirmații după care membrii grupului sunt rugați să rostească tot ce le " trece prin cap" în legătură cu tema propusă fără a cenzura în nici un fel, indiferent de calitatea răspunsurilor. Cineva trebuie să noteze sau să înregistreze răspunsurile grupului. Brainstormingul este o tehnică ideală de introducere a unei teme. Relativul anonim este stimulat pentru membrii timizi și care, în acest context, se pot exprima fără a avea sentimentul ca sunt amenințați. Tehnica este un stimul și nu reprezintă un scop în sine. Ideile astfel generate trebuie folosite în jocurile de rol, discuții etc.

Jocul de rol este o tehnică adecvată programelor de restructurare comportamentală. Ea constă în exersarea unor comportamente în cadrul grupului.

Uneori pot avea scenarii ample, alteori pot fi improvizații, urmărindu-se o " diagnosticare " a comportamentului unui subiect. Este recomandat ca aceste jocuri de rol să fie filmate și apoi discutate în grup.

V. POSIBILE PROBLEME ȘI DIFICULTĂȚI

Câteodată se poate întâmpla ca în cadrul grupului să apară probleme. Ele pot fi fie legate fie de participarea prea activă a unor membri - monopolizarea discuției, impunerea unor puncte de vedere etc. - fie de retragerea unor membri din " viața " grupului, deci o participare redusă a unor membri.

Aceste dificultăți pot fi:

1. unul sau mai mulți participanți sunt tăcuți sau retrași,
2. în grup sunt vorbăreți compulsivi - cărora le place sunetul propriei voci
3. manifestări agresive între membrii grupului
4. contestarea coordonatorului de grup
5. preluarea rolului de lider de către un participant
6. ceartă în grup etc.

La aceste situații nu există răspunsuri "corecte" și răspunsuri "incorecte" dar pot fi totuși găsite câteva sugestii cu caracter general care să-1 sprijine pe coordonatorul de grup. În cazul unor conflicte:

1. nu te panica. De cele mai multe ori acestea se rezolvă de la sine
2. lasă grupul să rezolve aceste situații. Presiunea grupului asupra părților "beligerante" poate să liniștească atmosfera.
3. discută în particular cu fiecare parte implicată.
4. dacă nu se poate remedia situația amiabil poți cere unuia dintre " beligeranți " să părăsească grupul pentru o vreme sau pentru totdeauna (Priesley & McGuire, 1989).

Aproape întotdeauna dispoziția grupului este mai bună la întâlnirea următoare. Dacă totuși problema persistă, înseamnă că ceva chiar nu este în regulă și atunci trebuie ca aceasta să fie discutată cu grupul. Poate că a apărut plictiseala și atunci trebuie să "pui mai multă sare și piper ". Poate unele jocuri sau exerciții pot înviora atmosfera !!

VI. COMPORTAMENT DELINCVENT - UN MODEL DE PROGRAM DE GRUP

În cele ce urmează voi prezenta un model de program de grup care se adresează comportamentului infracțional. Aceste programe se referă în special la infractorii care au comis infracțiuni patrimoniale: furt, tâlhărie etc.

Talia ideală a grupului este de 8-10 membri care au comis astfel de infracțiuni și care doresc să participe într-un astfel de program. Pentru a fi sigur că participanții sunt suficient de motivați și pregătiți pentru experiența de grup, coordonatorul de grup trebuie să aibă o serie de întâlniri individuale cu toți viitorii membri în care să le descrie în ce constă programul și să încerce să le diminueze emoțiile pe care aceștia le pot avea legat de întâlnirea cu alții.

Programul cuprinde 6 secțiuni a câte 6 ore fiecare și este destinat minorilor și tinerilor care au comis infracțiuni patrimoniale.

Prezumția de bază este că participanții știu să scrie și să citească însă toate exercițiile pot fi adaptate și situației în care aceștia nu au aceste abilități.

SECȚIUNEA I - SĂ NE CUNOAȘTEM

Scopul acestei întâlniri este de a construi o atmosferă relaxată în care participanții se vor încuraja reciproc în procesul de învățare. Esențial este ca această zi să fie cât mai veselă.

9.30 Prezentarea coordonatorului (spune cum vrei să fii numit, descrie-ți rolul, spune ceva despre tine).

9.40 Prezentarea participanților - este cel mai bine dacă are loc într-o atmosferă relaxată și ușor ludică. În acest scop poate fi consultată Anexa I - Jocuri de prezentare.

10.40 Prezentarea programului - se realizează de către coordonator și cuprinde: scopul, obiectivele, cum vom lucra împreună, o prezentare a programului pe zile etc. Această prezentare trebuie să fie cât mai scurtă și cât mai apropiată de nivelul de înțelegere a participanților

11.00. Pauză

11.30 Reguli și acorduri - au în vedere nevoia de a formula o serie de reguli explicite precum și acorduri negociate între parteneri. Toate acestea vin să construiască o atmosferă de siguranță pentru participanți. Regulile sunt fixe: durata fiecărei sesiuni, nu se fumează în sala de întâlnire, nu sunt acceptate manifestările agresive etc.

Acordurile sunt negociabile de către participanți: când se fac pauzele, cât așteptăm pe

cei care întârzie etc.

După discutarea regulilor și acordurilor, participanții vor stabili sancțiunile corespunzătoare încălcării acestora.

Dacă grupul nu este pregătit sau nu consideră că regulile sunt importante puteți să-i rugați pe participanți să joace "Regulile din insula pustie" (vezi Anexa I).

13.00 Pauză de prânz

13.30 Exerciții de încredere.

Scopul acestor exerciții este de a construi un grup, de a ajuta grupul să se simtă ca grup. Exercițiile prezentate la Anexa I - Jocuri de încredere - sunt menite să încurajeze participanții să lucreze împreună și să aibă încredere unii în ceilalți.

15.00 încheierea zilei – recapitulare

SESIUNEA II - SĂ CUNOAȘTEM LEGEA

Această sesiune răspunde la întrebări ca: de ce este necesară legea, ce înseamnă penal, ce înseamnă tâlhărie, furt, furt calificat, viol etc.

Această sesiune o pregătește pe următoarea care are ca scop analiza faptelor comise de participanți.

9.30 - Jocuri de încălzire și relaxare (vezi Anexa 1) și recapitularea zilei precedente.

10.00- Să înțelegem legea - participanții sunt rugați să participe la o discuție colectivă despre elementele specifice fiecărei infracțiuni iar coordonatorul sau un voluntar notează aceste contribuții pe o listă sau un fleep-chart.

Infraacțiunile care vor fi discutate sunt: furt, furt calificat, însușirea unui bun găsit, tâlhărie, viol etc. De asemenea, vor fi discutate circumstanțele atenuante și cele agravante. Pentru acest scop poate fi utilizat Codul penal sau un vizitator: un judecător sau un avocat. Înainte de a invita un vizitator trebuie să obții acordul grupului !!! Încercați să exemplificați tipuri de violență sau de intimidare. Faceți ca acest exercițiu să fie cât mai amuzant.

12.00 – Pauză de prânz

13.00 - Oferiți o serie de exemple de situații ilegale pentru a verifica dacă participanții au sesizat nuanțele, diferențele etc. Spre exemplu:

Intr-o seară George a găsit în drum spre casă un ceas. Ceasul nu mergea prea bine așa că George a decis să-l vândă uni prieten pentru 50.000 lei.

Comportamentul lui George este legal sau ilegal ?

Ce infracțiune a comis ?

Care sunt circumstanțele agravante și atenuante ?

Prietenul lui George, Alex, a constatat în câteva zile că ceasul nu merge prea bine și îi cere lui George banii înapoi. Acesta refuză și Alex îl lovește.

Cum este comportamentul lui Alex ?

Ce infracțiune a comis ?

Care sunt circumstanțele atenuante și agravante ? etc.

15.00 Sfârșitul sesiunii și recapitulare

SESIUNEA III – ANALIZA INFRAACȚIUNII 1

Scopul sesiunii este de a ajuta participanții să-și înțeleagă mai bine comportamentul și, eventual, să identifice anumite constante de comportament.

9.30 - Începerea zile și jocuri de încălzire (vezi Anexa 1)

10.00 - Fiecare participant este rugat să descrie ultima infracțiune pe care a comis-o. Participanții pot urma exemplele de mai sus. Toate aceste prezentări vor fi notate pe hârtie (dacă toți participanții știu să scrie. Dacă nu, se va renunța la notarea pe hârtie și participanții vor face prezentări orale.).

11.00-Jurnalul.

Exercițiul constă în plasarea infracțiunii în coordonatele timpului. Fiecare participant este rugat să prezinte în detalii temporale ziua în care a comis infracțiunea. Trebuie să înceapă cu " *m-am trezit dimineață înjur de ora 8.30 ,mi-am luat micul dejun și am plecat de acasă pe la 9.30 etc.*

Dacă participantul a mai comis și alte infracțiuni anterior este rugat să facă aceiași descriere pentru fiecare infracțiune în parte.

Există un moment anume al zilei când participantul este mai predispus să comită infracțiuni? Un anotimp anume ? etc.

12.00 - Harta infracțiunii

Exercițiul are scopul de a aduce un plus de informații geografice cu privire la comiterea de infracțiuni.

Fiecare participant este rugat să descrie drumul pe care la parcurs îi ziua respectivă, de acasă până la locul comiterii infracțiunii.

Cît de aproape de casă s-a comis infracțiunea ? Dar de școală sau bar ? Când i-a venit ideea ? Ce l-a încurajat și ce l-ar fi descurajat să comită acea infracțiune ? etc.

Aceste discuții sunt menite să ofere informații utile legate de locul unde infracțiunea a fost planificată, de factorii care au condus la precipitarea comiterii infracțiunii ca: consumul de alcool într-un bar, frustrarea resimțită la școală etc.

13.30 - Pauză de prânz

14.00-Regula lui 5W - IH

Regula presupune ca fiecare participant să răspundă în descrierea infracțiunii la întrebările: cine, ce, cu cine, de ce, cum și când.

15.00-Filmarea

Rugați fiecare participant să-și descrie ultima infracțiune utilizând toate informațiile temporale, geografice și de modalitate relevate în exercițiile anterioare. Fiecare participant trebuie să-și imagineze că filmează scena comiterii infracțiunii.

16.00 - Exerciții de relaxare și recapitulare a sesiunii.

SESIUNEA IV – ANALIZA INFRACTIUNII 2

După culegerea informațiilor legate de comiterea infracțiunii, urmează o analiză mai profundă a aspectelor corelate cu comiterea de infracțiuni și pregătirea analizei motivației pentru schimbare.

9.30 - exerciții de încredere și dinamizare. Discutarea unor eventuale neînțelegeri din ziua precedentă.

10.00 - Rolurile bărbatului

Rugați participanții să formeze două sub-grupuri. Fiecare sub-grup va trebui să realizeze în 20 de minute un portret al bărbatului din punct de vedere al rolurilor pe care le are în societate în raport cu femeia. Poate bărbatul să gătească sau să spele rufe ? Bărbatul trebuie să accepte un risc mai mare decât femeia ?

După 20 de minute, aceste portrete sunt prezentate în grup și discutate. Care sunt aspectele care pot fi corelate cu comiterea de infracțiuni ? Discuții.

11.30- Băiat. Tânăr. Bărbat.

Afișați trei foi mari de fleep -chard cu titlurile: băiat, tânăr și bărbat. Participanții trebuie să completeze aceste liste cu responsabilitățile, rolurile și așteptările specifice fiecărei etape. Care sunt diferențele ? Care sunt asemănările ? De ce apar aceste diferențe ? Dacă sunt așa multe așteptări legate de bărbați, sunt acestea realiste și realizabile ? Care sunt corelațiile între așteptări și imagine de sine ?

13.00 - Pauză de prânz

13.30 - Ce ai pierdut și ce ai câștigat din comiterea infracțiunii ?

Participanții sunt rugați să completeze individual un tabel cu două coloane: pierderi și câștiguri după comiterea infracțiunii. Eg. la pierderi: buna reputație, libertatea, relațiile cu familia etc. La câștiguri: bani, distracție etc.

Este important ca la fiecare rubrică să existe cel puțin 10 itemi.

După completarea tabelului, participanții sunt rugați să acorde fiecărui item un scor de la 1 la 10 în funcție de importanța și greutatea pe care participanții o atribuie fiecărui item.

După ce fiecare item a primit un scor, participanții vor face suma scorurilor pe fiecare coloană. Se va face o comparație între scorul obținut la pierderi cu cel obținut la câștiguri.

Care este mai mare ? De ce ?

Alternativ, poate fi utilizat exercițiul " Motive și scuze ". Acesta presupune ca participanții să-și amintească contextul în care au comis infracțiunea și să descrie toate motivele sau factorii care au favorizat producerea acesteia. Încercați să puneți cât mai multe întrebări până când se obține o imagine cât mai clară asupra acestor motive.

Notați pe **un fleep-chard toate aceste motive și apoi discutați în grup:**

1. sunt aceste motive solide ?
2. existau și alte căi de acțiune ? etc.

15.00 - încheiere și recapitulare sau evaluare a sesiunii de către participanți

SESIUNEA V - PERSPECTIVA VICTIMEI

Mulți dintre infractori consideră victimele ca pe obiecte (fenomenul poartă numele de *reificare*), lipsite de sentimente, emoții etc. În cadrul acestei sesiuni participanții vor învăța mai multe despre victime.

9.30 - Victime

Exercițiul se bazează pe constatarea că infractorii nu simt și nu înțeleg victimele. Cu toții știm că înțelegem și avem o multitudine de sentimente față de cei apropiați ca: familia, prietenii etc. și mai puțină înțelegere față de acele persoane pe care nu le cunoaștem.

Participanții sunt rugați să deseneze un număr de 5- 6 cercuri concentrice. În centrul acestora se află el, participantul. Aceste cercuri vor fi completate dinspre interior spre exterior după cum urmează: primul cerc după cel personal va fi completat cu numele persoanelor care se află foarte aproape de participant ca părinții, frații, bunicii etc. În al doilea cerc, vor fi incluse persoanele aflate ca importanță imediat după cei enumerați mai înainte: rude, vecini etc.

După ce aceste cercuri au fost completate de către toți participanții, vor avea loc discuții de grup pe baza unor întrebări ca:

- de la cine ai fura ?
- de la cine nu ai fura ?
- cum arată o victimă ?
- descrieți o victimă.
- cum a fost afectată victima de infracțiune: emoțional, financiar, material etc. ?
- cum credeți că s-a schimbat comportamentul victimei după producerea infracțiunii? etc.

11.00 - Experiența unei victime.

Exercițiul constă în relatarea unei experiențe de victimă. Este deosebit de important ca această descriere să producă un impact emoțional asupra participanților. În acest sens, poate fi vizionat un film care descrie o victimă sau poate fi invitată o victimă. Discuțiile ulterioare pot viza:

1. faceți o listă cu toate efectele pe care infracțiunea le-a avut asupra victimei
2. comparați această listă cu efectele pe care propria infracțiune le-a produs asupra victimei.
3. Ați fost vreodată victimă a unei infracțiuni ?

13.00 - Pauză de prânz

13.30 - Infracțiuni și efecte

Analizați infracțiunile din tabelul următor. În prima etapă, așezați aceste infracțiuni în ordinea gravității lor, astfel încât prima să fie cea mai gravă și ultima cea mai puțin gravă.

Imaginați-vă acum ce efecte a produs fiecare dintre acestea asupra victimei. Exercițiul poate să se desfășoare individual sau în grup.

Imaginați cum fiecare categorie de victime poate să fie compensată de către infractor:

scrisoare de scuze, returnarea bunurilor, executarea unor lucrări pentru victimă etc.

15.00 - Închiderea sesiunii și recapitulare. În acest scop poate fi utilizat exercițiul "Ce am învățat eu astăzi "

SESIUNEA VI - ANALIZA MOTIVAȚIONALĂ

În acest moment participanții au suficiente informații legate de contextul comiterii infracțiunii, de factorii care pot fi asociați cu comiterea acesteia și se poate presupune că o bună înțelegere a comportamentului propriu, a consecințelor negative asupra sa și a celorlalți poate să conducă la dorința reală de schimbare.

Procesul schimbării comportamentale este unul extrem de complex, implicând modificări atât în sfera sentimentelor, cât și a atitudinilor și acțiunilor.

Nimeni nu se poate schimba atâta timp cât nu dorește, nu știe cum și nu învață un nou comportament - principiul înlocuirii comportamentului indezirabil cu unul dezirabil.

9.30 - execuții de încălzire și de încredere (vezi Anexa 1).

10.00 - Analiza câmpului motivațional

Participanții sunt rugați să completeze un tabel cu doua coloane: una cu motivele pentru a continua cariera infracțională și cealaltă cu motivele pentru a înceta o astfel de cariera.

După identificarea a cel puțin zece motive de o parte și de alta, participanții sunt rugați să acorde scoruri în funcție de relevanța acestora. În final, fiecare participant va face suma pe coloane a scorurilor și le va compara. Dacă suma scorurilor pro-schimbare este mai mare decât cea împotriva acesteia, se presupune că acel participant este motivat să se schimbe și poate să continue programul. Dacă nu se întâmplă așa, consilierul de reintegrare socială și supraveghere poate să-i propună acestui client o serie de întâlniri individuale în care să discute posibilitatea schimbării comportamentale.

11.30 - De ce ne te-ai oprit din comiterea infracțiunilor ?

Exercițiul se adresează în special participanților recidiviști sau a celor care au comis o multitudine de fapte penale.

Scopul este de a-i stimula pe participanți să-și asume responsabilitatea propriilor decizii.

Întrebați:

- Ai încercat să te abții de la a comite infracțiuni ?
- Cum?
- Ce nu a mers ?

Explorați eventualele obstacole cognitive în calea schimbării: negare (ex. " nu am nici o problemă "), proastă imagine de sine (ex. " nu sunt în stare să fac altceva "); neîncredere în sine (ex. " n-aș putea să duc asta la bun sfârșit ") etc.

Identificați împreună cu grupul aceste blocaje și discutați-le.

13.00-Pauză de prânz

13.30 - Punctul de întoarcere

Alegeți un participant și rugați-l să-și descrie pe secvențe propria infracțiune în fața grupului. Scopul exercițiului este de a identifica momentele în care infracțiunea putea fi prevenită. După fiecare etapă, participanții discută despre modul în care voluntarul putea să acționeze diferit, prevenind astfel comiterea infracțiunii.

Accentuați momentul în care voluntarul a luat decizia de a comite acea infracțiune. Ce a determinat acea infracțiune ? Cum a luat decizia ?

15.00 - Încheierea și recapitularea sesiunii.

SESIUNEA VII - PREVENIREA 1

Sesiunea a VII a are ca scop prevenirea comiterii de noi infracțiuni. Prezumția care stă la baza acestei sesiuni este că odată ce participanții au înțeles motivația faptelor lor, procesul și circumstanțele care au stat la baza acestora, pot să dezvolte un plan de prevenție a recidivei.

9.30 - Începerea sesiunii, exerciții de încredere.

10.00 - Planul de prevenție

Participanții sunt rugați să completeze un tabel cu două coloane: factori de risc și plan de prevenție.

Factor de risc poate fi orice eveniment, gând sau sentiment care poate să provoace sau să faciliteze comiterea de infracțiuni.

Planul de prevenție trebuie construit în așa fel încât acel factor de risc să fie ori diminuat ori evitat. Este ca acest plan să fie realist și să fie construit de către participanți. Fiecare plan de intervenție trebuie să includă și persoanele semnificative din viața participanților.

Aceștia trebuie să fie informați și trebuie să semneze că sunt de acord.

Pentru a evidenția nevoia că în acest plan trebuie să fie incluse și persoanele semnificative din viața clientului. Astfel, puteți folosi exercițiul " Cum vor fi ceilalți afectați de noul meu comportament ". Acesta constă în:

1. rugați un participant să se așeze în centrul unui cerc format din ceilalți participanți. Aceștia vor lua rolul persoanelor semnificative din sistemul celui din centru,

2. fiecare persoană din cerc va acționa în funcție de rolul încredințat: mama ca mama, tata ca tata etc. Fiecare va trebui să-și imagineze cum aceste schimbări comportamentale ale celui din centru ar putea să-l afecteze.

Exercițiul relevă de multe ori anumite sentimente pe care cel din centrul grupului le are față de diverse personaje din viața sa, de vreme ce participanții din cerc vor dezvălui despre experiența lor.

11.00 - Gândire alternativă

S-a constatat că infracțiunile patrimoniale sunt comise de cele mai multe ori ca rezultat al procesului de rezolvare a problemelor personale. Mulți sunt cei care fură pentru a-și acoperi anumite nevoi materiale.

Acest exercițiu este destinat să-i ajute pe participanți să descopere că există și alte soluții decât cea de a fura sau a înșela. Important este:

- să așezi problema în context,
- să o definești cu exactitate,
- să identifici persoanele care sunt implicate
- să identifici cât mai multe soluții la acea problemă
- să apreciați care sunt posibilele consecințe și obstacole
- să compari soluțiile în termeni de cost-beneficiu
- să alegi cea mai bună soluție
- să realizezi un plan de acțiune pe care apoi să-1 aplici.

Un bun exemplu de gândire alternativă este și următorul exercițiu:

Așezați în linie 6 pahare: primele 3 pline și următoarele 3 goale. Participanții trebuie să facă în așa fel încât nici un pahar plin să fie așezat lângă unul plin și nici unul gol lângă unul gol doar dintr-o singură mișcare.

Care sunt ipotezele ? Care sunt soluțiile ?

Uneori participanții propun propriile lor jocuri. În limita timpului disponibil aceste inițiative pot fi încurajate.

13.00-Pauză de prânz

13.30 - Concluzii și pregătirea participanților pentru momentul despărțirii.

Este important ca această sesiune să fie cât mai relaxată și amuzantă. În acest sens se pot organiza o serie de jocuri și exerciții care să urmărească și evaluarea programului. Un astfel de exercițiu este " Ce am învățat aici ?". De asemenea, participanții mai pot completa și un chestionar care să vizeze gradul de satisfacție al acestora cu privire la program.

Uneori aceste programe de grup se pot finaliza și cu o scrisoare pe care și-o scrie fiecare participant și care pot să cuprindă: planuri de viitor, angajamente că nu vor mai comite infracțiuni etc. Aceste scrisori vor fi lăsate în păstrarea consilierului de reintegrare socială și supraveghere care a condus grupul și vor putea fi trimise participanților în cazul în care aceștia vor recidiva.

ANEXA I

Jocuri de grup

Importanța jocurilor de grup este lesne observată în special în momentele mai dificile ale grupului : de constituire, de conflict de apatie, de tensiune, de marginalizare a unui membru etc.

Cele mai multe jocuri sunt de natură să reducă nivelul anxietății și să-1 amplifice pe cel al energiei, însă nu trebuie neglijat rolul acestora în învățare.

Leader - ul grupului este cel care trebuie să știe cum dispoziția emoțională a grupului poate fi modificată în așa fel încât capacitatea de învățare a participanților să fie maximizată. Toate exercițiile și jocurile trebuie să se desfășoare cu entuziasm.

I. Jocuri de prezentare a participanților

Sunt jocuri care au ca scop stabilirea unei atmosfere relaxate în care fiecare participant să se prezinte și să spună câte ceva despre sine.

I. 1. Jocul numelui

Numele unei persoane este foarte important. Rostind numele cuiva conștientizezi și apreciezi existența sa.

Jocul este simplu și constă în rostirea numelui. Următorul din dreapta va rosti numele celui precedent și apoi pe al său. Jocul se repetă până când ultimul participant îi va prezenta pe toți ceilalți. Pare dificil de memorat toate numele participanților dar nu trebuie uitat că ultimul participant aude repetat același nume de mai multe ori până când îi vine rândul.

Jocul poate fi și mai amuzant și relaxant dacă liderul grupului începe și termină exercițiul.

Atmosfera trebuie să fie de încurajare și suport reciproc. Dacă cineva nu-și poate aminti numele unuia care s-a prezentat anterior, el poate să -1 întrebe pe acesta, bineînțeles, cu scuzele de rigoare.

I.2. Numele *meu este*

Este o variație de la primul exercițiu și presupune ca fiecare participant să-și spună numele și apoi o scurtă poveste despre acel nume: cum a fost ales, ce înseamnă, ce înseamnă pentru el/ea etc.

Variații:

La numele său, participantul mai poate adăuga și o scurtă prezentare a sa: preocupări, experiențe etc.

I.3. Animalul

Dacă participanții doresc, puteți să le cereți să se prezinte ca și animale, alegând animalul care are cele mai multe caracteristici identice cu ale sale. Spre exemplu, cineva care este foarte dinamic poate să se asemene cu un iepure sau cineva care este și dinamic și grațios poate să se asemene cu o căprioară etc.

I.4. Ferma

Consilierul de reintegrare socială și supraveghere cere participanților să formeze un cerc. După formarea cercului, conducătorul grupului explică jocul. Acesta constă în descoperirea identității unui participant în funcție de cum acesta imită sunetele animalului pe care 1-a ales la jocul anterior.

Conducătorul jocului solicită un voluntar dintre participanți. Acesta este adus în mijlocul grupului și este legat la ochi după care este învățat astfel încât să nu rețină poziția celorlalți participanți. Acesta este numit - fermierul.

Conducătorul jocului desemnează pe cel care urmează să imite sunetele animalului ales. În funcție de aceste sunete, fermierul trebuie să identifice numele persoanei. Poate să-i ceară acesteia să repete doar o dată.

Dacă nu a ghicit, trebuie să rămână în centru până când ghicește. După ce a ghicit, el este înlocuit de participantul care a fost identificat, care devine fermier. Jocul continuă până când fiecare participant a fost fermier.

Variații:

Nemaiținându-se seama de jocul anterior, fermierul rostește numele unui animal întâlnit în ferma lui. Participantul care se află cel mai aproape sau în fața fermierului trebuie să imite sunetul acelui animal. După acest sunet fermierul trebuie să ghicească numele acelui participant.

1.5. Argumentul

Se practică de obicei în a doua sesiune și constă în a prezenta argumente pentru faptul că numele cuiva a fost reținut. De exemplu, " te-am reținut pentru că râdeai tot timpul". Este important ca aceste argumente să fie amuzate și pozitive.

1. 6. Reclama personală

Fiecare participant trebuie să creeze și să prezinte apoi grupului o reclamă despre el însuși ca persoană, încercând să " se vândă cât mai bine ". Va trebui deci să se concentreze asupra atributelor și abilităților lor pozitive.

II. Jocuri de încredere

II.1. Exercițiul de atingere

Pe rând, fiecare participant va avea ochii acoperiți și va încerca să se deplaseze prin sala de întâlnire și să identifice toate obiectele pe care le atinge. Coordonatorul sau ceilalți participanți vor confirma sau infirma presupunerea. După cca. 5 minute, alt participant poate fi rugat să facă același exercițiu. Pot fi implicați în astfel de exerciții în special participanții timizi.

II.2. Baba oarba

Este un exercițiu mai cunoscut în România și se poate juca atât ca joc de încredere cât și ca joc de prezentare. El constă în acoperirea ochilor unui participant după care acesta trebuie să prindă și să identifice un alt participant. Dacă 1-a identificat corect, el este înlocuit de cel prins. Jocul poate fi foarte amuzant și relaxează repede o atmosferă tensionată,

II.3. Cercul mic al încrederii

Participanții vor forma un cerc relativ mic în mijlocul căruia se află un voluntar. Împingeți-1 ușor pe acest voluntar astfel încât acesta să fie prins și susținut de către ceilalți participanți. Treptat, lărgiți cercul. Mai este voluntarul în siguranță? Descrieți cum se simte voluntarul. Dar restul grupului ?

II.4. Cercul mare al încrederii

Participanții trebuie să se așeze de-a lungul camerei, încercând să formeze un cerc cât mai mare. Un voluntar este rugat să țină ochii închiși și să meargă prin cameră,

Participanții din cerc au obligația să aibă grijă ca voluntarul să nu se lovească sau să se izbească de un obstacol. Participanții trebuie să comunice prin semne sau priviri și să hotărască cine va trebui să-1 protejeze pe voluntar. Regula generală este că cel mai apropiat participant trebuie să-și ofere sprijinul.

Jocul poate fi realizat și cu doi sau mai mulți voluntari în mod simultan. Discutați cum se simte voluntarul și ceilalți participanți.

II.5. Urmărirea

Împărțiți grupul în perechi de câte doi participanți. Unul din pereche va trebui să execute o serie de mișcări cu o mână. Celălalt va trebui să urmărească aceste mișcări cu privirile. După un timp, cel care execută mișcările poate să-și folosească ambele mâini. Celălalt trebuie să încerce să le urmărească cu privirile. Care sunt diferențele? Când este mai dificil? Discuții.

II.6. Oglinda

În cadrul aceiași perechi, unul din participanți execută o serie de mișcări iar celălalt încearcă să-1 imite întocmai ca o oglindă. Cum se simt cei care sunt imitați? Dar cei care imită ? Faceți jocul cât mai amuzant.

III. Jocuri de dinamizare

III.1. Mersul în cerc

Cereți participanților să meargă în cerc. Cereți-le apoi să accelereze ritmul astfel încât să meargă din ce în ce mai repede, evitând să se atingă unii de ceilalți. Când coordonatorul bate din palme, participanții trebuie să schimbe brusc direcția. Cei care se ating sunt eliminați. Discuții: de ce s-au atins, cum se simt etc.

IV. Regulile din insula pustie (după Priestley & McGuire, 1989)

Împărțiți grupul în două sub-grupuri astfel încât să aveți un număr cât mai egal de fete și băieți într-un sub-grup. Rugați fiecare sub-grup să-și imagineze următoarea situație :

A fi naufragiat pe o insulă pustie necunoscută nici măcar de geografi. Nu aveți nici o speranță că veți putea părăsi insula curând. Din fericire, insula dispune de suficiente resurse de hrană însă iarna se apropie trebuie să vă pregătiți. Pentru a putea conviețui trebuie să stabiliți o serie de reguli. La ce reguli de conviețuire v-ați gândi și care ar fi prioritare ?

După cca. 30 de minute cineva din fiecare sub-grup va trebui să prezinte concluziile după care vor avea loc discuții: de ce regulile astea, ce s-ar întâmpla fără ele, de ce în ordinea asta ? cine va garanta respectarea acestor reguli ? cum ? discuții.

Concluzia poate fi că și societatea este organizată după același principiu: al nevoii de lege pentru o conviețuire pașnică. Diferența între diverse societăți constă în modul cum aceste legi sunt stabilite, cum sunt ele aplicate, de modul cum cetățenii răspunde la ele, de interesul general al acelei societăți etc.

Exercițiul încurajează lucrul în echipă și aduce în atenția participanților nevoia de...lege și ordine.

V. Jocuri de evaluare

V. I. Ce am învățat aici ?

Jocul este utilizat în special în finalul sesiunilor de lucru sau la sfârșitul întregului program. El constă în:

1. așezați participanții în cerc
2. rugați-i să rememoreze programul sau sesiunea din acea zi
3. primul din cerc trebuie să spună ce a învățat
4. următorul trebuie să repete ceea ce a spus primul și să adauge ceea ce a învățat el, astfel încât ultimul să repete tot ceea ce au menționat ceilalți participanți după exemplul: " *eu am învățat să înțeleg victima, cum ia naștere comportamentul uman, care sunt metodele de a evita comiterea de infracțiuni.....* "

V.2. Zidul vorbitor

Ideea acestui joc este de a stimula participanții să discute despre ideile, reflecțiile sau observațiile lor cu privire la program.

Așezați pe perete mai multe coli mari de hârtie. Fiecare coală va avea ca titlu anumite aspecte legate de program: ex. "ce mi-a plăcut", "ce m-a făcut să râd", "ce am învățat" etc. Fiecare participant va trebui să scrie ceva sub fiecare titlu. Discuții.

ANEXA 2

Listă de verificare Planificarea activităților

1. La ce nevoie trebuie să răspundă grupul ?
2. Care sunt scopurile și obiectivele grupului ?
3. Care sunt potențialii participanți - cine realizează selecția, după ce criterii, care este dimensiunea grupului, care este compoziția grupului, publicitatea.
4. Conducerea grupului - cine, ce rol, ce valori, ce stil ?
5. Care sunt fundamentele teoretice ale activității ?
6. Ce metode și tehnici se vor folosi ?
7. Care este structura grupului ? - care este frecvența întâlnirilor ?
8. Ce resurse sunt necesare - timp, bani, transport, sală etc.
9. Înregistrarea întâlnirilor - consemnarea
10. Evaluarea și monitorizarea
11. Negocieri și aranjamente în cadrul instituției organizatoare
12. Care sunt posibilele obstacole și cum vor fi ele depășite ?

2.3. Activitatea consilierului de reintegrare socială și supraveghere în penitenciar

Autori: Cristian Lazăr, Ioan Durnescu

O privire de ansamblu asupra sistemului integrat al tuturor deciziilor și proceselor care privesc deținutul poate fi reliefată sub forma a trei cercuri concentrice:

- managementul pedepsei;
- planificarea pedepsei;
- evaluare.

Nu este vorba de un proces care curge pe traseul - evaluare - planificarea pedepsei-managementul pedepsei sau unul răsturnat de tipul: managementul pedepsei-planificarea pedepsei-evaluare, este mai degrabă un proces care poate fi sintetizat în felul următor:

În cadrul unui sistem general și integrat al deciziilor și proceselor care privesc deținutul, numit managementul pedepsei, are loc un proces continuu de la evaluare spre planificarea pedepsei (care include și intervenția propriu-zisă) și din nou la evaluare. O reprezentare grafică a managementului pedepsei este mai aproape de jocul unor cercuri concentrice:

- Evaluarea riscului
- planificarea pedepsei
- evaluarea riscului
- planificarea pedepsei.

Managementul executării pedepsei

Debutul procesului constă în centralizarea primelor informații disponibile astfel încât să fie posibilă realizarea clasificării, categorizării și repartizării deținuților. Această etapă conține o primă predicție asupra riscului.

Scopurile managementului pedepsei:

- a.) Pentru penitenciare și pentru serviciile de reintegrare și supraveghere:
 - Utilizarea eficientă a resurselor acestora;
 - Identificarea regimului și programelor cele mai apropiate de nevoile deținuților;
- b.) Pentru public:
 - Reducerea riscului recidivei prin identificarea domeniilor de risc și realizarea unor planuri de acțiune adecvate ;
- c.) Pentru deținuți:
 - Reducerea efectelor negative ale contagiunii penitenciare;
 - Utilizarea constructivă a timpului pe perioada detenției;
 - Oferirea unei strategii de evitare a recidivei;
 - Pregătirea revenirii în comunitate.

Obiectivele managementului pedepsei:

- Un flux cât mai eficient al informațiilor necesare evaluării și luării celor mai corecte decizii;
- O coordonare a intervențiilor astfel încât să se evite suprapunerea acestora;
- Asigurarea continuității intervențiilor în cazul transferului sau eliberării;
- Luarea celor mai bune decizii având în vedere păstrarea echilibrului între nevoile deținutului, resursele instituției și constrângerile operaționale.

Pentru a realiza aceste **obiective generale**, spațiul penitenciar trebuie să îndeplinească cel puțin două condiții:

1. Să dispună de regimuri de atenție nuanțate și să ofere cât mai multe oportunități și programe de resocializare
2. Să dispună de regimuri senzitive, sensibile la nevoile deținuților.

Obiectivele specifice ale planificării pedepsei sunt:

1. Să identifice factorii relevanți care ar putea conduce la :
 - a. Reabilitare;
 - b. Protecția publicului;
 - c. Prevenirea unei viitoare infracțiuni;
2. Să-l pregătească pe deținut pentru eliberare (la termen sau condiționat);
3. Să dezvolte și să consolideze abilitățile sociale, cognitive sau de autocontrol ale deținutului
4. Să utilizeze în mod constructiv timpul petrecut în penitenciar
5. Să informeze pe cei care decid eliberarea condiționată
6. Să ofere un punct de plecare a planului de supervizare după eliberare

Evaluare-planificare-reevaluare

Planificarea este procesul aflat între evaluarea inițială și acțiunile de schimbare comportamentală sau de alt tip. Intr-o accepțiune mai largă, planificarea face parte din procesul de evaluare inițială.

Această accepțiune subliniază în special interdependența dintre cele două procese - evaluare și planificare. Evaluarea deținutului nu are nici o rațiune dacă ea nu conduce la o intervenție individualizată iar planificarea este dependentă de calitatea evaluării. De aceea se spune că planificarea este deplasarea de la definirea problemei la identificarea soluțiilor de rezolvare a acesteia.

Planificarea și intervenția, ca procese specifice asistenței sociale, au în vedere două domenii:

1. Individul - cu nevoile sale și aspirația sa de împlinire;
2. Mediul - cu particularitățile sale.

Asistentul social/consilierul de reintegrare trebuie să combine aceste coordonate, astfel încât să adapteze individul la exigențele mediului și, în același timp și în aceeași măsură, să ajusteze și mediul la nevoile și particularitățile individului. Stabilirea echilibrului optim dintre mediu și individ ține de știința dar și de arta asistenței sociale.

Aceste precizări au rolul de a sublinia ideea că intervenția consilierului de reintegrare se poate orienta spre individ (terapie, consiliere, orientare, empowerment etc.) sau spre mediu (reprezentare - advocacy, organizare comunitară etc.).

Planificarea executării sentinței sau, pe scurt, planificarea sentinței, este un proces complex care are ca principale obiective:

1. Clasificarea, categorizarea și repartizarea deținuților;
2. Resocializarea și reabilitarea acestora și
3. Repartizarea la muncă sau diverse programe social-educative.

I. Clasificarea, categorizarea și repartizarea

Primul stadiu al planificării pedepsei îl constituie un demers compus din trei etape cunoscut în limbajul de specialitate sub numele de categorizare, clasificare și repartizare a deținuților. La baza acestui demers se află evaluarea inițială care se realizează prin utilizarea următoarelor surse:

- Interviu
- Buletin de cunoaștere (întocmit de serviciul educativ al penitenciarului)

- Referatul de evaluare pre-sentențial (întocmit de serviciul de reintegrare și supraveghere)
- Dosarul de penitenciar
- Rezultatele monitorizării intervențiilor pe parcursul procesului penal

Hotărârea judecătorească definitivă de condamnare la pedeapsa închisorii sau măsura educativă a internării într-un centru de reeducare, îl poate găsi pe inculpat fie în situația de arestat preventiv (în arestul poliției sau în penitenciar) fie în libertate supunându-se anumitor interdicții (ex. - să nu părăsească localitatea).

Categorizarea, clasificarea și repartizarea sunt procese care se realizează după condamnarea definitivă a inculpatului fără ca aceasta să însemne că administrația penitenciară nu poate realiza o evaluare a persoanelor aflate în detenție indiferent de statutul juridic al acestora. De asemenea sunt posibile intervenții de natură educativă, psihologică etc.

Caracteristicile principale ale acestor trei etape sunt complementaritatea, intercondiționarea și dimensiunea dinamică.

1) Categorizarea

Se referă, în principal, la evaluarea riscului pe care fiecare deținut îl prezintă și totodată la includerea lor în categorii de risc proporțional cu dimensiunea acestuia.

În conformitate cu legislația actuală categorizarea deținuților se realizează în funcție de anumite criterii precum: fapta, durata pedepsei executate, comportament pe timpul detenției, legătura cu familia etc. Categoriile de securitate ce decurg din aceste criterii sunt în principal: fără pază (deținuți care muncesc în afara locului de deținere fără supraveghere directă), deținuți care pot fi scoși la muncă în exteriorul locului de deținere în perimetre păzite, deținuți care nu pot fi scoși la muncă în exteriorul locului de deținere dar care pot fi implicați în diverse activități educative, lucrative în afara camerelor de deținere fără măsuri speciale de securitate, deținuți în regim restrictiv pentru care se iau măsuri de securitate suplimentare la scoaterea lor din camerele de deținere etc.

Din punct de vedere juridic și al respectării principiilor de separațiunii (distribuirea pe camere de deținere separate, secții separate sau chiar penitenciare separate) există categorii precum: minori, tineri, recidiviști, ne-recidiviști, arestați preventiv, femei.

Trebuie menționat faptul că sistemul penitenciar este în plin proces de reformă și actuala formă de organizare, regim, tratament reglementate de Legea 23/1969 vor fi radical schimbate dacă ne gândim numai la demilitarizarea acestei instituții. În realitate, sistemul a depășit deja multe din reglementările caduce ale Legii 23, prin ordine interioare sau decizii la nivelul Ministerului Justiției (ex-numirea directorului general și a multor directori de penitenciar civili).

Planificarea pedepsei așa cum o prezentăm în materialul de față este una teoretică, bazată pe proiectul de lege privind executarea pedepselor privative de libertate, pe exigențele în practica în materie din diferite sisteme penitenciare occidentale. Este posibil ca în practică reglementările să nu impună *ad literam* modalitatea prezentată mai jos dar fără îndoială că principiile fundamentale care stau la baza planificării pedepsei nu pot fi definite într-un mod radical diferit.

Un prim principiu este cel al lucrului în echipă a reprezentantului administrației penitenciare (care este de cele mai multe ori educatorul) și a consilierului de reintegrare. Produsul acestei munci în echipă trebuie să fie un referat de evaluare care să permită includerea deținutului într-o categorie de securitate.

Algoritmul de alcătuire a acestor categorii de securitate poate fi foarte divers. Prezentăm în continuare un model inspirat din practica de mulți ani din diverse penitenciare din Europa Occidentală și adaptat realităților noastre:

- a.) Categoriya de securitate de gradul 0
- Include acei deținuți care în situația evadării ar constitui un real pericol pentru public sau pentru securitatea instituțiilor statului
 - Deținuți care constituie un real pericol pentru personal b.) Categoriya de securitate de gradul I
 - Deținuți pentru care sun necesare anumite condiții suplimentare de securitate
 - Deținuți cunoscuți cu intenții de evadare
 - Deținuți care reprezintă un real pericol pentru alți deținuți c.) Categoriya de securitate de gradul II
 - Deținuți care pot fi scoși la muncă în exterior
 - Deținuți care nu pot fi scoși la muncă în exterior dar pot fi selecționați pentru diverse activități lucrative, educative în interiorul locului de deținere. Sunt deținuții cazați pe secțiile de deținere obișnuite. d.) Categoriya de securitate de gradul III

• Deținuți în care se poate avea încredere și nu necesită pază.

Procesul prin care se realizează această categorizare - care reamintim că este una inițială și prin urmare este fundamentată pe evaluarea riscului - poate fi descris pe scurt în felul următor:

- Vor fi incluși în categoria de gradul III, toți deținuții cu excepția celor care:
 - au o pedeapsă mai mare de 2 ani pentru infracțiuni cu violență
 - sunt sau au mai fost condamnați pentru o infracțiune sexuală
 - sunt sau au mai fost condamnați pentru o infracțiune legată de droguri
- deținuți categ.III restul deținuților
- După efectuarea primei selecții se trece la alcătuirea categoriei de securitate de gradul II în care vor fi incluși toți deținuții (reprezențați în graficul de mai sus cu culoare deschisă) din care vor fi excluse alte câteva categorii precum:
 - deținuți care au fost condamnați la pedepse mai mari de 5 ani pentru infracțiuni cu violență sau infracțiune sexuale
 - au o sentință ce depășește 10 ani
 - au evadat sau au încercat să evadeze
- _____ categoria III restul deținuților, categoria II

Selecția va continua în felul acesta până la categoria 0 care în multe sisteme penitenciare face obiectul supervizării de către administrația centrală.

Este evident că serviciul de reintegrare socială prin consilierii săi nu are resursele și nici ca obiect de activitate să se implice integral în acest proces atât complex dintr-o fază inițială altfel decât în mod excepțional, pentru minori să spunem. Mai degrabă, consilierul de reintegrare va fi chemat să participe împreună cu reprezentanți ai penitenciarului la etapele de recategorizare ce se realizează cu o frecvență de circa șase luni. Chiar și în aceste situații este de preferat să se implice în acele cazuri care în general fac obiectul intervenției unui serviciu de probațiune de oriunde în lume, în speță în cazul infractorilor care nu prezintă un pericol social ridicat. Toate acestea vor depinde de constrângerile legislative adaptate, sperăm, posibilităților reale de intervenție ale serviciilor de reintegrare.

2.) Clasificarea

În momentul de față majoritatea penitenciarelor sunt așa numitele penitenciare regionale, care pot fi întâlnite în aproape fiecare județ și care au în custodie condamnați

definitiv cu pedepse mai mici de 10 ani precum și arestați preventiv sau condamnați în primă instanță care au domiciliu în raza de competență a acestora. Există de asemenea un penitenciar pentru minori și tineri, unul pentru femei, penitenciare pentru recidiviști cu pedepse mai mari de 10 ani, pentru ne-recidiviști cu pedepse mai mari de 10 ani, penitenciare de tranzit, spitale penitenciar. Este tot mai vehiculat termenul de penitenciar de maximă siguranță fără ca acesta să fie deplin consacrat din punct de vedere juridic.

Proiectul de lege privind executarea pedepselor prevede adaptarea sistemului penitenciar românesc la exigențele europene în materie de legislație și execuțional penală.

Este foarte importantă diferențierea regimului de detenție în acest fel deoarece se poate realiza o mai bună individualizare a pedepsei, se poate imagina o planificare a pedepsei care să permită reîntoarcerea graduală a deținuților în societate.

3.) Repartizarea

În majoritatea țărilor care aplică acest sistem, repartizarea se face de către o comisie, fie în cadrul unui centru național de triere, fie la nivelul penitenciarului dacă nu cumva există o prevedere expresă a instanței de judecată asupra locului de executare a pedepsei.

Am văzut cum sunt diferențiați deținuții în funcție de categoria de risc, respectiv cum sunt diferențiate penitenciarele în funcție de gradul de securitate. Procesul de repartizare nu este altceva decât identificarea tipului de penitenciar/secție potrivite pentru un deținut plecând de la evaluarea riscului pe care îi reprezintă acesta.

Și în această privință pot fi imaginate o multitudine de modele de repartizare, în materialul de față vă prezentăm unul care poate fi aplicat în demersul pe care administrația penitenciară, serviciul de reintegrare trebuie să-l întreprindă în acțiunile subsumate planificării pedepsei:

	Clasificare penitenciare			
Categorizare deținuți	Maximă securitate	Închis	Semi-deschis	Deschis
0	X			
I	X	X		
II		X	X	
III			X	X

Repartizarea deținuților se face așadar în funcție de următoarele priorități:

- a.) nevoia de securitate
- b.) nevoia de control
- c.) nevoia de a folosi la maxim spațiile disponibile pentru pregătirea deținuților
- d.) nevoile individuale ale deținuților

Intervenție-reevaluare sau planificarea propriu-zisă

Planificarea executării pedepsei este un sistem complex, integrat, prin care penitenciarul și serviciile de reintegrare socială și supraveghere sprijină deținutul în dobândirea abilităților și cunoștințelor necesare reinserției sociale printr-un proces diacronic și totodată repetitiv, pe coordonatele: evaluare-intervenție-reevaluare.

- Ce se urmărește?

Identificarea factorilor relevanți pentru:

- reabilitarea deținuților
- protejarea publicului
- prevenirea recidivei
- pregătirea deținuților pentru punerea în libertate
- dezvoltarea abilităților profesionale ale deținuților
- folosirea constructivă a timpului petrecut în penitenciar
- o corectă informare privind evaluările deținutului
- identificarea celor mai bune soluții în sensul intervențiilor care-1 privesc pe deținut
- asigurarea continuității și coerenței intervențiilor în perioada de ulterioară liberării

- Când începe?

Dacă deținutul a fost pe perioada anterioară condamnării definitive în același penitenciar și există suficiente informații despre el, planificarea poate fi realizată imediat după sentință.

Dacă deținutul este de curând depus în penitenciar sau nu există suficiente informații pentru a realiza planificarea pedepsei, aceasta poate fi realizată la cel mult câteva luni de la data sentinței definitive.

Acesta fiind momentul de debut al pregătirii pentru liberare trebuie specificat că sunt două principii care conduc procesul de planificare a sentinței:

- Detenția este doar o etapă din viața deținutului, etapă care trebuie utilizată în interesul acestuia.

Privarea de libertate este o pedeapsă suficientă de aceea nu trebuie să impunem și alte pedepse decât cele administrative (cu ocazia unor incidente).

- Cum?

După ce am analizat prima etapă a planificării pedepsei în care am pus în evidență rolul evaluării inițiale se trece la ceea ce înseamnă planificare în sens propriu: intervenție, evaluare și reconsiderarea intervenției.

Prima etapă - colectarea informațiilor necesare pentru adoptarea unor decizii adecvate.

Cele mai importante surse de informații sunt:

- evaluarea inițială, după recomandările acestei lucrări și fișele de
- interviul cu deținutul
- raportul consilierului de reintegrare din comunitate
- dosarul de penitenciar.

Pentru aceasta:

- va fi solicitat consilierului de reintegrare din comunitate un referat mai amplu decât cel prezentat instanței, cu informații referitoare la contextul familial și comunitar al acestuia. De asemenea, el prezintă resursele acelei comunități și propune modalități de resocializare și reabilitare care să poată fi valorificate după eliberare. De aceea este necesar ca imediat după emiterea sentinței definitive să fie trimisă o cerere de întocmire

a unei anchete sociale de către Serviciul de reintegrare socială sau Serviciul social din zona de domiciliu a deținutului.

- se realizează evaluarea riscului (vezi cursul de specialitate)
- centralizarea tuturor datelor despre evoluția deținutului în primele luni de executare a pedepsei, solicitând informații de la psiholog, medic, educatori, supraveghetori etc.

A doua etapă - identificarea nevoilor deținutului.

Când ne referim la nevoile deținutului avem în vedere acele nevoi a căror împlinire ar conduce la orientarea pro-socială a individului.

Cele mai importante nevoi criminogene sunt corelate cu:

- situația familială
- locul de muncă și calificarea
- educația și școlarizarea
- sănătatea
- stima de sine
- abilitățile sociale și cognitive
- fenomenul dependenței
- autocontrolul
- discriminare și marginalizare
- nevoi speciale etc.

Sunt considerați cu nevoi speciale cei care:

- au dificultăți de învățare (numiți incorect și handicapați mental)
- au diverse dezabilități fizice care le afectează mobilitatea
- au vedere sau auz parțial
- au probleme psihice
- bolnavi cronici
- deținuții în vârstă

sunt membri ai unei etnii minoritate cu nevoi particulare etc.

Etapa a treia - combinarea nevoilor cu resursele penitenciarului și ale comunității. În această etapă membrii comisiei confruntă nevoile deținutului cu resursele și oportunitățile penitenciarului și ale comunității în vederea stabilirii unei strategii de intervenție realistă și cât mai aproape de nevoile deținutului. În măsura în care penitenciarul nu dispune de anumite oportunități (calificare, școlarizare, programe terapeutice, pastor etc.) acestea pot fi identificate în comunitatea din care vine deținutul.

Etapa a patra - planificarea propriu-zisă și contractul.

Odată creat tabloul complet al situației deținutului atât din punct de vedere juridic cât și al aspectelor sociale, educaționale, profesionale, medicale putem realiza, împreună cu acesta, planul de executare a pedepsei.

Pentru o mai bună precizare a obiectivelor intervenției și pentru a consolida participarea deținutului la programul de resocializare este util să se încheie un contract între comandantul penitenciarului sau educatorul desemnat și deținut (vezi anexa). Documentul va fi semnat de deținut respectiv de educator/consilier de reintegrare.

Obiectivele care sunt consemnate în acest document trebuie să fie subsumate imperativului clarității, conciziei, concepute potrivit regulii SMART:

S-specifice fiecărui deținut

M-măsurabile

A-posibil de atins

R-realiste

T-stabilite pe coordonata timpului orar

Spre exemplu, nu vom spune Vasile trebuie să-și îmbunătățească comportamentul (prea general) ci vom spune:

a Vasile va învăța să spună vă rog - 15-30 august a.c. o să spună când îl deranjează ceva fără a provoca un adevărat scandal - joc de rol -30 august - 15 septembrie 1998 etc.

Aceste planificări sunt flexibile, adaptabile și constituie reperul unor evaluări ulterioare a deținutului. Ele sunt consemnate în Buletinul de cunoaștere.

Etapa a V-a - implementare și monitorizare

În aplicarea planului de intervenție este necesar să se utilizeze cât mai multe metode și tehnic.

Rolul educatorului/consilierului de reintegrare în raport cu deținutul poate fi:

1. Broker - sprijinind deținutul să obțină serviciile de care are nevoie oferind informații despre oportunitățile existente,
2. Avocat - reprezentând deținutul în obținerea serviciilor de care acesta are nevoie,
3. Evaluator - culege și analizează informații cu privire la deținut și propune planuri de intervenție,
4. Profesor - învață pe deținut anumite abilități,
5. Agent al schimbării comportamentale - coordonează activitățile de schimbare comportamentală,
6. Mobilizator - mobilizează resursele penitenciarului sau ale comunității și creează noi programe,
7. Organizator comunitar - sprijină comunitatea să întâlnească nevoile deținutului după eliberare (specific consilierului de probațiune),
8. Depozitar de informații - colectează și înregistrează informațiile cu privire la deținut,
9. Administrator - planifică și oferă servicii și programe.

În funcție de modul cum se derulează programul, acesta poate fi modificat sau adaptat dar, atenție! nu înseamnă că planificarea poate fi schimbată în fiecare săptămână.

Etapa a șasea - reevaluarea

În funcție de modul în care au fost îndeplinite obiectivele consemnate în acordul de colaborare, de rezultatele unei noi evaluări a riscului, pot fi luate următoarele decizii:

- recategorizarea și reclasificarea
- continuarea programului
- întocmirea unui referat care să vizeze o recompensă (învoire, suplimentarea unor drepturi etc.)
- un referat pentru comisia de propuneri de punere în libertate
- închiderea cazului etc.

După cum am observat, planificarea sentinței este un proces în care sunt implicați doar deținuții care au primit sentința definitivă. Ținând seama de faptul că, anual, peste 40% dintre deținuți sunt considerați arestați preventiv, National Framework for Throughcare of Offenders in Custody - Marea Britanie recomandă următoarele activități pentru cei arestați preventiv:

1. sprijin pentru adaptarea la mediul penitenciar,

2. sprijin pentru rezolvarea unor probleme sau nevoi urgente legate de: familie, copii, sănătate și dependență.
 3. furnizarea de informații privind: cauțiunea, recursul, apelul etc.
 4. educație pentru sănătate: tuberculoza, HIV/SIDA etc.
 5. sprijin pentru păstrarea locului de muncă și a relațiilor cu familia.
- Un proces continuu

Avem astfel întreg tabloul al intervenției serviciilor de reintegrare: contribuția la individualizarea pedepsei prin întocmirea referatului de evaluare pre-sentențial conținând implicit o primă evaluare a riscului - planificarea pedepsei-închiderea cazului la finalizarea termenului de încercare.

Întrebări recapitulative

- De-ce considerați că este important managementului pedepsei pentru public?
- Enumerați trei obiective ale managementului pedepsei;
- Enumerați sursele care stau la baza evaluării inițiale;
- Care este diferența între clasificare și categorizare?