



Manuale del corso sulla Sicurezza dinamica

EPTA - Gruppo di interesse speciale



www.epta.info

Manuale del corso sulla Sicurezza dinamica

Questo rapporto è stato autorizzato da Laura Kikas (Accademia estone di scienze della sicurezza, Collegio di Giustizia), Jean-Philippe Koopmansch (Servizio penitenziario, Belgio), Henrik Linderborg (Agenzia per le sanzioni penali, Finlandia), e Ole Stageberg (Collegio universitario del servizio correzionale norvegese).

Gli autori hanno sviluppato il rapporto nell'ambito della rete EPTA, e in particolare del Gruppo di interesse speciale (GIS) sulla formazione per la sicurezza dinamica. Il rapporto è stato rivisto dai membri del comitato di indirizzo della rete EPTA Mikael Hurtig (Servizio penitenziari e libertà vigilata), John Flavin (Istituto del servizio penitenziario irlandese) e Lisanne Veldt (Comitato di Helsinki dei Paesi Bassi (NHC)). Il comitato NHC ha facilitato il processo complessivo.

Questo documento è pubblicato e prodotto con il sostegno finanziario del programma Giustizia dell'Unione europea (2014-2020), nel quadro del progetto 'Tackling Gaps in Cross-Border Cooperation for Penitentiary Training Academies' (Affrontare i divari nella cooperazione transfrontaliera per le accademie di formazione penitenziaria), coordinato dal comitato NHC. Il contenuto del rapporto è di responsabilità degli autori e rappresenta soltanto il loro punto di vista. La Commissione europea declina ogni responsabilità per l'uso che può essere fatto delle informazioni contenute nel rapporto.

Eventuali richieste di informazioni devono essere indirizzate a secretariat@epta.info.

Prima edizione 2021.
Progetto grafico: Stephan Csikós.
www.stephancsikos.nl

Traduzione a cura di LiveWords.



Co-funded by
the European Union



Il Comitato di Helsinki dei Paesi Bassi (NHC)

Il comitato NHC è un'organizzazione non governativa che si prefigge di promuovere uno stato di diritto internazionale e sociale in cui sia possibile realizzare pienamente i diritti umani. Il comitato NHC si propone di rafforzare e sostenere le attività di organizzazioni internazionali e nazionali, governative e non, nel campo della prevenzione dei conflitti, della tutela dei diritti umani, del rispetto dello stato di diritto e della promozione della democrazia nell'area OSCE.

Il comitato NHC coordina per conto della rete EPTA, e in collaborazione con il comitato di indirizzo della stessa, il progetto 'Tackling Gaps in Cross-Border Cooperation for Penitentiary Training Academies' (Affrontare i divari nella cooperazione transfrontaliera per le accademie di formazione penitenziaria) finanziato dall'UE. Il progetto intende creare una rete EPTA sostenibile, professionale e attiva in grado di affrontare i divari nella cooperazione transfrontaliera stimolando la partecipazione e gli scambi all'interno della rete più ampia. Il progetto ha avuto inizio nel 2018 e si concluderà nel 2021.

Il comitato NHC coordinerà inoltre un successivo progetto finanziato dall'UE, che inizierà nel 2021. Tale progetto continuerà a rafforzare la rete, a contribuire alla sua sostenibilità e a consentire una condivisione più approfondita di informazioni nel settore penitenziario.

Per ulteriori informazioni, visitare il sito www.nhc.nl



Indice

Introduzione	5
Sviluppo di un atteggiamento mentale e di una cultura per la sicurezza dinamica: dialogo socratico	6
Impegno professionale	9
Etica	9
Etica, esperienze vissute e conseguenze della detenzione	10
Gestione delle relazioni a rischio con i detenuti	11
Consapevolezza della diversità	12
Relazione desiderata fra il personale e il detenuto	13
Valutazione dei rischi	18
Qualità dei formatori	20
Conclusione	22
Abbreviazioni	23
Bibliografia	23



Introduzione

Questo manuale mira a illustrare il modo in cui la formazione del personale può contribuire a raggiungere l'atteggiamento mentale e la cultura necessari per instaurare pratiche di sicurezza dinamica nei servizi correzionali. Questo manuale funge inoltre da linea guida per definire un curriculum con gli elementi, gli argomenti e i metodi di formazione di rilievo ed efficaci per la sicurezza dinamica.

Innanzitutto, il curriculum di formazione deve descrivere le modalità del processo di apprendimento. Gli obiettivi di apprendimento fissati vengono raggiunti utilizzando varie metodologie. Esse possono comprendere praticantato, attività fisiche, presentazione di scritti, partecipazione a seminari e gruppi, presentazioni orali e feedback sui lavori degli altri studenti. Gli strumenti digitali e una piattaforma di apprendimento elettronica possono essere dei buoni strumenti a supporto del processo di apprendimento.

I curriculum di formazione possono essere costruiti utilizzando un modello didattico comprendente un'introduzione e sei elementi chiave (Hiim & Hippe, 2006):

Introduzione: perché è rilevante?

Prerequisiti dei partecipanti e gruppo target: qual è il gruppo target e quali sono i prerequisiti per l'apprendimento? Che cosa devono apprendere i partecipanti e che cosa sanno già?

Obiettivi di apprendimento: quali sono gli obiettivi realistici dell'insegnamento? Quali risultati si desidera ottenere? Tali risultati includono conoscenze, atteggiamenti e/o capacità? Per i partecipanti è importante sentire che il gruppo è affiatato durante la formazione?

Contenuti: i contenuti possono essere compresi in relazione agli obiettivi di apprendimento e i prerequisiti della persona o del gruppo target. I contenuti devono permettere di raggiungere l'obiettivo nell'inquadramento esistente.

Metodologia (approccio pedagogico): quali sono i metodi più adatti per raggiungere gli obiettivi formulati nel quadro esistente? È più utile raggruppare le persone o incontrarle singolarmente? Sono più importanti il dialogo e lo scambio di esperienze, o sono più adatte

le lezioni? È utile utilizzare storie, giochi di ruolo, attività, immagini, film o altri metodi e strumenti educativi? Probabilmente, la visione dell'apprendimento di ciascuno avrà un impatto sulla scelta dell'approccio pedagogico, dei metodi e degli strumenti.

Valutazione: gli obiettivi di apprendimento sono stati raggiunti? Come hanno funzionato i metodi in relazione agli obiettivi formulati, l'inquadramento e il gruppo target?

Fattori di inquadramento: quali opportunità e limitazioni sono associate a un argomento specifico? Dove dovrebbe svolgersi la formazione, a scuola e/o nel penitenziario? Quali sono i requisiti per il supporto tecnico e gli altri materiali di formazione? Quali risorse professionali devono essere disponibili, e quanto tempo possono dedicare i formatori alla pianificazione, all'attuazione e alla valutazione della materia di insegnamento o alla supervisione?

Questo manuale offre dei suggerimenti riguardanti i fattori di cui sopra per vari temi di sicurezza dinamica. Tuttavia, prima di sviluppare corsi di formazione sulla sicurezza dinamica è essenziale valutare adeguatamente le esigenze per identificare in modo più ampio i requisiti di sicurezza dinamica in un istituto correzionale. Ciò permette di sviluppare il corso di formazione e di garantirne l'efficacia. Un altro elemento chiave per una formazione efficace sulla sicurezza dinamica è rappresentato ovviamente dai formatori. Quali competenze devono avere per trasferire adeguatamente le conoscenze e le competenze ai partecipanti?

Sviluppo di un atteggiamento mentale e di una cultura per la sicurezza dinamica: dialogo socratico

La sicurezza dinamica è un obiettivo da raggiungere e mantenere giorno per giorno. È un nuovo metodo di lavoro diverso dalla cultura penitenziaria, che dà valore alla sorveglianza statica e a un numero limitato di attività e interazioni con i detenuti. Per cambiare questa cultura, o la cultura in generale, l'organizzazione deve impegnarsi per stabilire un nuovo atteggiamento mentale e una nuova pratica. Il tipo di cultura presente si evince in primo luogo attraverso la nostra pratica e il nostro comportamento.

Per attuare le pratiche di sicurezza dinamica, essa deve diventare parte della cultura ed essere applicata da tutti gli attori dell'organizzazione. Benché la responsabilità principale di sviluppo e cambiamento spetti all'autorità e alla dirigenza, la storia mostra anche che il cambiamento culturale ha luogo principalmente quando le persone nell'organizzazione si assumono la responsabilità del cambiamento. È necessario che l'organizzazione e il personale vedano e comprendano i vantaggi del cambiamento. Può essere un processo difficile, in particolare nei regimi rimasti incastrati nelle vecchie tradizioni.

In che modo la formazione può contribuire a un cambiamento di questo tipo di atteggiamento mentale e cultura? La formazione sugli standard minimi per la sicurezza dinamica descrive questo processo citando Schopenhauer:

“Tutta la verità passa attraverso tre stadi. Primo, viene messa in ridicolo. Secondo, viene contrastata con violenza. Terzo, viene accettata come evidente”. La sicurezza dinamica non fa eccezione a questi tre stadi della verità. Anche l'attuazione della sicurezza dinamica passa per questi tre diversi stadi. Il cambiamento culturale e il posizionamento culturale del personale non fanno eccezione a questi tre stadi. Per quanto una regola sia ben scritta, può essere messa in ridicolo e ignorata. Può anche essere contrastata con decisione. (Citazione tradotta dalla lingua originale, n.d.t.)

Uno strumento che può essere utilizzato nella formazione per vedere e comprendere il mondo in modo nuovo è un metodo noto come 'Dialogo socratico', che è un approccio di gruppo.

Prerequisiti dei partecipanti e gruppo target

Il gruppo target per il 'Dialogo socratico' include tutto il personale e la dirigenza di una determinata unità. Tutti coloro che influenzano la cultura organizzativa di un'unità dovrebbero partecipare a questa formazione per comprendere e contribuire al cambiamento. Il prerequisito di apprendimento prevede che i partecipanti abbiano una certa esperienza pratica, ma la formazione può essere seguita anche da personale appena reclutato. I partecipanti stessi devono imparare a contribuire con storie della loro esperienza, evitando così discussioni astratte su argomenti generali.

Obiettivi di apprendimento

L'obiettivo è coinvolgere i partecipanti nello sviluppo e nell'attuazione delle pratiche di sicurezza dinamica. La formazione deve contribuire a sviluppare le competenze di giudizio e di dialogo, permettere ai partecipanti di fare esperienza di discussione teorica e funzionare come uno strumento efficace per lo sviluppo organizzativo, la creazione di team e lo sviluppo di una comprensione e una cultura comuni. Fra i risultati di rilievo della formazione, gli atteggiamenti vengono influenzati dal fatto che i partecipanti sperimentano la coesione nel gruppo.

Contenuti

Il 'dialogo socratico' prende il nome dal filosofo greco Socrate ed è una forma di dialogo di gruppo che trae le sue origini dal filosofo tedesco Leonard Nelson. In un 'dialogo socratico', si

affronta una domanda generale attraverso casi concreti e basati sulla propria esperienza, per raggiungere un consenso su una nuova cognizione generale comune. Il docente o la persona che dirige il gruppo modera e facilita il dialogo. Il punto di partenza del dialogo è spesso una domanda generale e aperta del tipo "Che cos'è ...?" Ad esempio "Che cos'è una buona vita?", "Che cos'è la professionalità?" o "Che cos'è la giustizia?" La domanda deve quindi essere seguita da altre domande più specifiche.

Per il tema della sicurezza dinamica, vi sono vari indicatori chiave che possono mostrare il livello di sicurezza dinamica in un penitenziario. Durante la formazione, questi indicatori vengono trasformati in domande che possono essere utilizzate nel dialogo. Alcune domande importanti potrebbero essere:

- Che cosa ti fa sentire sicuro sul lavoro?
- Che cosa pensi che contribuisca al fatto che un detenuto si senta sicuro nell'unità?
- Che cosa contribuisce alla sicurezza della tua famiglia, considerato che lavori a breve (e a lungo) termine nel servizio penitenziario?
- Che cosa significa fare un buon lavoro in campo penitenziario?
- Quante ore al giorno i detenuti sono chiusi nelle loro celle? Qual è il risultato?
- Quante interazioni diverse dalla semplice logistica o dagli spostamenti ha il personale con i detenuti durante il turno di lavoro?
- Quanti incidenti violenti avvengono alla settimana o al mese? Essi possono includere atti di violenza contro il personale ma anche fra detenuti, tentativi di suicidio o automutilazioni.
- Quali fattori sono importanti per una buona valutazione dei rischi?
- Il personale ha conversazioni frequenti con i detenuti? Quali sono i vantaggi di conoscerli personalmente?

Metodologia (approccio pedagogico)

Un 'dialogo socratico' si può svolgere in gruppi di 5-15 partecipanti. Esso dura normalmente fra due e sei ore. Il gruppo è condotto da un docente che controlla chi parla e facilita il dialogo.

Il punto di partenza per il 'dialogo socratico' sono le esperienze vissute, piuttosto che la teoria. I partecipanti contribuiscono con storie tratte dalla loro esperienza, evitando quindi discussioni astratte su argomenti generali. Per la natura del dialogo, ascoltare i punti di vista degli altri è importante quanto esprimere

le proprie opinioni. Questo è uno dei motivi per cui il 'dialogo socratico' può contribuire a sviluppare competenze di giudizio e di dialogo, permettere ai partecipanti di fare esperienza di discussione logica (filosofica) e funzionare come uno strumento efficace per lo sviluppo organizzativo, la creazione di team e lo sviluppo di una comprensione e una cultura comuni.

Il dialogo stesso ha luogo invitando tutti i partecipanti a fornire un breve riassunto di un caso tratto dalla loro esperienza che possa indicare una risposta alla domanda posta. È preferibile che i partecipanti siano preparati per l'argomento e che tutti diano il loro contributo. In caso contrario, si dovranno concedere ai partecipanti alcuni minuti per pensare a casi rilevanti.

Insieme, i partecipanti concordano di approfondire una delle storie, che spesso è quella che descrive meglio la questione o il fenomeno generale; qualcosa di riconoscibile, che abbia valore e che faccia luce sulla questione.

Il caso scelto viene elaborato dalla persona che lo ha presentato, mentre il facilitatore scrive delle parole chiave che tutti possono vedere. Gli altri partecipanti vengono incoraggiati a fornire punti di vista e a porre domande sulla storia e a indicare gli elementi della storia che rispondono alla domanda in questione.

Infine, in base alla storia elaborata, il gruppo tenta di formulare una risposta comune alla domanda iniziale.

Si consiglia di stabilire alcune regole del gioco per il dialogo:

- Innanzitutto, le definizioni esistenti devono essere messe da parte per fare posto alle definizioni basate sulle esperienze dei partecipanti;
- Una conversazione filosofica è basata sulla reciprocità e sullo scambio di pensieri, idee e opinioni fra i partecipanti, e su un esame dei pensieri di ciascuno;
- Il gruppo deve giungere a una comprensione comune di ciò che è stato detto;
- Per la natura del dialogo, ascoltare i punti di vista degli altri è importante quanto esprimere i propri;
- È essenziale che ciascun partecipante pensi in modo autonomo;
- Ciascun partecipante presenta le sue esperienze e i suoi pensieri;

- I partecipanti devono evitare di fare riferimento alle autorità e/o ai fatti e alle statistiche;
- È importante pensare insieme e come estensione gli uni degli altri;
- Il processo avanza passo a passo, progredendo in modo logico;
- È importante pensare in modo concreto;
- I partecipanti si riferiscono alla realtà concreta dell'esperienza.

Fattori dell'inquadramento

Questo argomento e il metodo consigliato richiedono un facilitatore o un docente con buone capacità di supervisione e in grado di condurre i processi di gruppo. Ovviamente è preferibile avere una conoscenza dei servizi correzionali, ma non è essenziale. Inoltre, occorrono dei locali in cui i membri del gruppo possano incontrarsi con sedie comode e la possibilità di utilizzare una lavagna o simili. È sconsigliato utilizzare questo metodo online, poiché si perderebbero troppe comunicazioni fra i partecipanti, e ne deriverebbe una mancanza di unità e appartenenza, cruciali per un dialogo positivo e fruttuoso.

Valutazione

Si consiglia di iniziare il processo di valutazione già nel corso della sessione di gruppo. Il gruppo riassume le nuove conoscenze acquisite insieme, e come pensa che possano essere applicate nella pratica. Diversamente, la formazione può contribuire all'autovalutazione degli atteggiamenti e del comportamento in relazione al lavoro.

Impegno professionale

L'obiettivo principale di sviluppare un impegno personale consiste nel fare sì che al termine della formazione iniziale i funzionari di prima linea siano in grado di lavorare autonomamente sul campo, con una comprensione adeguata di una detenzione sicura e umana. Questo approccio all'impegno richiede più dell'acquisizione di capacità pratiche. Deve tradurre il corpo dei valori che il personale di prima linea deve condividere e attuare nella sua funzione per creare in modo efficace la sicurezza dinamica. Oltre al fare e al know-how, aggiungiamo l'essere e le competenze sociali. La questione dei valori, dell'essere e delle competenze sociali introduce una visione teleologica necessaria del lavoro, che ogni membro del personale deve integrare e fare propria.

A questo scopo, quattro principi base costituiscono le fondamenta di questa formazione mirata a una pedagogia di successo:

- Formazione iniziale;
- Acquisizione di competenze generiche;
- Alternanza fra teoria e pratica, e trasferimento delle capacità;
- Coaching.

Per applicare pratiche di sicurezza dinamica efficaci e coscienti, occorre introdurre l'etica nella formazione del personale penitenziario. Tuttavia, vi sono molti modi in cui l'etica può essere integrata nei corsi di formazione. Nel seguito sono elencati alcuni esempi, dai corsi mirati all'etica in generale, a quelli che collegano i principi etici a situazioni o temi specifici.

Etica

Un corso sull'etica può essere suddiviso in due parti. La prima parte dovrebbe essere dedicata alla teoria (deontologia:¹ osservazioni generali). Questa parte deve essere presentata all'inizio del programma, per permettere alla persona di agire in base ai regolamenti quando si trova sul posto. La seconda parte dovrebbe esplorare i principi etici dalla teoria alla pratica, e avere luogo sotto forma di una giornata di aggiornamento a circa sei mesi di distanza dalla prima parte.

Obiettivi di apprendimento

Al termine del corso, i partecipanti dovranno essere in grado di agire con rispetto, imparzialità, coscienti e lealtà.

Contenuti

Il corso dovrebbe includere un'analisi dell'inquadramento etico legale (a livello nazionale e internazionale, incluso il codice etico specifico), uno studio della legislazione nazionale che affronta i principi fondamentali riguardanti i penitenziari e la detenzione e fornisce un'analisi di una situazione concreta riguardante il contesto di lavoro in un istituto penitenziario.

Competenze attese:

- Mostrare rispetto per gli altri (detenuti/colleghi/superiori/visitatori e così via), conformemente alle norme deontologiche;
- Attuare le decisioni prese dai superiori, anche se non le si sottoscrive personalmente;
- Seguire il percorso gerarchico per la presentazione dei rapporti;
- Seguire correttamente le norme e le istruzioni dell'organizzazione;
- Rivolgersi ai colleghi in caso di problemi di funzionamento e avvisare i superiori se la situazione non migliora;
- Canalizzare la frustrazione e le critiche affrontandole in modo razionale;
- Assumersi la responsabilità dei propri compiti e risultati.

Metodologia (approccio pedagogico)

Le presentazioni teoriche dovrebbero essere lo strumento principale utilizzato per l'acquisizione delle competenze citate in questa sede. Idealmente, esse devono essere integrate con

¹ Nella filosofia morale, la deontologia è la teoria etico-normativa secondo la quale un'azione è giusta o sbagliata in base alle regole e ai principi sottostanti a qualunque attività umana.

scenari fittizi o con la condivisione di esempi di vita reale durante i quali i partecipanti discutono le varie determinanti di una situazione per trovare la risposta più appropriata per il caso in questione. La condivisione dei casi di vita reale sarà ancora più efficace se può avere luogo in un contesto riservato, come specificato sopra. Un esempio è il 'dialogo socratico' descritto prima.

Valutazione

I partecipanti devono essere valutati per iscritto mediante un questionario con domande aperte con riflessioni sulle situazioni problematiche. Un esempio di situazione proposta potrebbe essere: "Sospetti che un tuo collega spacci sostanze illegali per un detenuto. Non hai prove e non conosci la natura dello spaccio. Che cosa devi fare? Spiega la tua scelta."

Requisiti minimi: conoscere i diritti, i doveri e i divieti generali (divieto di fumare, di consumare alcolici sul lavoro e così via) e come applicare il comportamento appropriato in relazione a colleghi, superiori, detenuti ed ex detenuti.

Etica, esperienze vissute e conseguenze della detenzione

Obiettivi di apprendimento

Al termine di questo corso, i partecipanti dovranno essere in grado di identificare le varie conseguenze della detenzione sulle persone e identificare le specificità del nostro contesto professionale e le loro conseguenze sui membri del personale. Ciò aiuterà i partecipanti a comprendere meglio le situazioni incontrate nel penitenziario e a reagire meglio.

Contenuti e metodologia (approccio pedagogico)

L'apprendimento di una posizione professionale che tenga conto dei rischi associati alla detenzione deve moltiplicare gli strumenti e i metodi pedagogici utilizzati. Il processo deve partire da un corpo di conoscenza teorica in campo legale e psicosociale. Idealmente, il lavoro personale deve integrare la riflessione sui materiali e l'impegno profuso, oltre a fungere da supporto per la valutazione. In questo caso, l'approccio di apprendimento misto ha ancora più senso che per altri temi. La materia di apprendimento deve essere inevitabilmente sperimentata quanto appresa. Si dovrà prestare particolare attenzione alla capacità del nuovo personale di applicare la conoscenza sul campo con le difficoltà e le resistenze incontrate.

Segue una descrizione del corso in due parti.

Parte 1: Conseguenze dell'incarcerazione sui detenuti

a) Conseguenze negative osservate dell'incarcerazione sui detenuti

- Privazioni gravi (Sykes, 2007);
- Psicosi da detenzione;
- Comportamento suicida;
- Disturbi alimentari;
- Disturbi del sonno;
- Ansia;
- Disturbi sensoriali.

b) Effetti positivi osservati dell'incarcerazione sui detenuti

- Apprendimento di capacità sociali;
- Accesso a conoscenze accademiche e professionali;
- Modifica della scala di valori;
- Ritrovamento della famiglia e delle relazioni sociali;
- Gestione sanitaria;
- Assistenza psicosociale;
- Detenzione come riserva di entusiasmo.

Parte 2: Comportamento del personale e dei detenuti nel sistema penitenziario

L'esperienza di lavoro in un ambiente penitenziario dimostra che la conoscenza teorica del quadro legale e regolamentare che disciplina la processione, insegnata dall'inizio del programma di formazione, non è sufficiente a prevenire un comportamento problematico fra il personale e i detenuti. Poiché è un soggetto delicato che può provocare gravi reazioni di rifiuto nei partecipanti, poiché tocca la loro posizione (deontologica ed etica) nell'ambiente professionale, può essere utile aggirare il tema come tattica pedagogica. In altre parole, i partecipanti vengono guidati, attraverso un esercizio di osservazione seguito da un gioco di ruolo, a identificare le varie cause del comportamento non etico. Riportiamo nel seguito un esempio di un corso di questo tipo basato sull'esperimento nel penitenziario di Stanford.

a) Supporto pedagogico: l'esperimento penitenziario di Stanford

Prima di guardare il film sull'esperimento svolto dal Professor Zimbardo dell'Università di Stanford, occorre dare una spiegazione sulla finalità di questo studio e sui mezzi sviluppati per svolgerlo. Vengono poi fornite le istruzioni per l'esercitazione e il gioco di ruolo.

La finalità dello studio e le condizioni di partecipazione sono: l'università recluta dei volontari per uno studio sulla vita nei penitenziari. I candidati vengono sottoposti a un test per selezionare quelli che non presentano disturbi psicologici. Inoltre, vengono reclutati a condizione di non avere precedenti psichiatrici e/o forensi. Vengono formati due gruppi in modo casuale, quello dei detenuti e quello dei funzionari penitenziari. Quest'ultimo riceve soltanto un'istruzione dagli sperimentatori, vale a dire che non devono compiere atti di violenza.

Viene quindi richiesto ai partecipanti di dividersi in quattro gruppi: detenuti, funzionari, sperimentatori e una commissione di inchiesta.

- Il gruppo dei "detenuti" viene invitato a osservare le azioni e gli atteggiamenti dei detenuti e a spiegarli;
- Il gruppo dei "funzionari" viene invitato a osservare le azioni e gli atteggiamenti dei funzionari penitenziari e a spiegarli;
- Il gruppo degli "sperimentatori" viene invitato a osservare le azioni e gli atteggiamenti degli sperimentatori e a spiegarli;
- Il gruppo della "commissione di indagine" viene invitato a identificare gli eventuali elementi sfuggiti/esagerati.

Gioco di ruolo: la missione della commissione di indagine è chiedere a ciascun gruppo le motivazioni delle sue azioni, definire la responsabilità di ciascun gruppo per gli eccessi osservati e proporre dei modi per migliorare la relazione fra detenuti e funzionari penitenziari.

b) **Condivisione delle osservazioni**

Dopo essersi 'messi nei panni' di ciascun gruppo, ai partecipanti viene richiesto ciò che potrebbe avere causato le azioni non appropriate osservate.

c) **Collegamento dei contenuti con le teorie dei fenomeni di gruppo**

Conformismo: l'esperienza di Asch (Asch, 1951) mostra che la persona in un gruppo agisce come una persona anonima e non come un individuo a pieno titolo (spersonalizzazione e perdita del pensiero critico).

Diluizione della responsabilità personale: più il gruppo è vasto, meno gli individui si sentono responsabili (vedere il film '38 testimoni' (Belvaux, 2012)).

Obbedienza all'autorità: l'esperienza di Milgram (Milgram, 1974) sottolinea la propensione ad agire fino a quando ciò è garantito, incoraggiato e coperto dall'autorità.

L'effetto Lucifero (Zimbardo, 2008): a causa del modo in cui funziona, un sistema può spingere un individuo ordinario (con dei valori morali) a diventare un 'esecutore'. Questo è detto 'stallo morale'.

Altri elementi esplicativi includono:

- Il primo passo senza pensare: è la prima azione commessa che, a prima vista, sembra non avere conseguenze, ma che può generare un clima di frustrazione che spinge alla degenerazione degli atti di violenza fra detenuti e funzionari;
- Relazioni asimmetriche fra agenti e detenuti;
- L'effetto 'Uniforme' (Zimbardo, 2008);
- L'effetto 'Golem' (Babad et al., 1982);
- La banalizzazione della violenza;
- La disumanizzazione;
- Le conseguenze dell'azione "a porte chiuse".

d) **La condivisione di riflessioni sui meccanismi di prevenzione**

Si può discutere di vari meccanismi, fra cui l'importanza di regole chiare definite dall'autorità, di richiami frequenti al quadro regolamentare, della conoscenza dell'effetto Lucifero e delle sue conseguenze, dell'ascolto di opinioni divergenti, del coraggio di avere una propria opinione e di esprimerla e di una riflessione critica regolare.

Valutazione

Questo corso deve essere valutato (indirettamente) attraverso l'osservazione dei partecipanti sul campo, in base ai compiti personali e durante i giochi di ruolo.

Gestione delle relazioni a rischio con i detenuti **Obiettivi di apprendimento**

Il funzionario deve comprendere il livello corretto di distanza da tenere fra sé e il detenuto, anche in considerazione delle diverse personalità dei detenuti.

Competenze attese

Al termine di questo corso, i partecipanti saranno in grado di:

- Stabilire una relazione professionale stretta con il detenuto;
- Aiutare un collega se si ritiene che questo abbia difficoltà relazionali con il detenuto;

- Comunicare ai superiori informazioni riguardanti il comportamento non appropriato dei detenuti;
- Identificare le conseguenze di una relazione che va al di là del quadro professionale e assumere attivamente un ruolo di esempio.

Contenuti

- Descrizione della funzione del personale di prima linea;
- Inquadramento e missione;
- Definizione di 'relazione e prossimità';
- Tipi di rischi;
- Scenari di situazioni;
- Presentazione di uno o due estratti di film ('In fuga col cretino' e 'Prison break');
- Illustrazione dei rischi di una relazione troppo stretta e collegamento ai regolamenti.

Valutazione

Questo corso deve essere valutato indirettamente attraverso l'osservazione dei partecipanti sul campo e durante i giochi di ruolo.

Consapevolezza della diversità

Durante la formazione, il partecipante ha avuto la possibilità di farsi un'idea della diversità (genere, origine, cultura e così via) delle persone con cui lavorerà. Pertanto, per il partecipante è molto interessante partire dalla sua esperienza nelle prime settimane sul campo e dalla sua visione del lavoro con i detenuti e i colleghi.

Obiettivi di apprendimento

Al termine del corso, i partecipanti saranno in grado di utilizzare i regolamenti sulla discriminazione per evitare i comportamenti discriminatori, identificare i pregiudizi e gli stereotipi sia nei discorsi, sia nell'ambiente professionale, liberarsi da tali comportamenti e rilevare le difficoltà personali che possono avere con determinati gruppi di persone.

Contenuti

- Presentazione e definizione delle diverse nozioni associate alla diversità: cultura, religione, nazionalità, genere, disabilità e così via;
- Definizione dei cerchi sulla diversità;
- Definizione delle nozioni di stereotipi e pregiudizi + esercitazioni pratiche;
- Discriminazione (definizione, conseguenze e inquadramento legale).

Obiettivi di capacità:

- La capacità di agire con lealtà nei confronti dell'amministrazione agendo in base alle sue attese e rispettando le norme e i valori etici della professione;
- La capacità di comportarsi con rispetto nei confronti di tutti;
- La capacità di essere creativi nell'incontro con gli altri e di mettersi in discussione in relazione alle differenze;
- La capacità di guardare oltre i fatti e contestualizzare le situazioni;
- La capacità di apprendere da una situazione potenzialmente conflittuale, sviluppando strumenti di accesso alle differenze dell'altro;
- La capacità di dare valore a situazioni di riconoscimento reciproco.

Valutazione

Questo corso può essere valutato attraverso l'osservazione dei partecipanti sul campo e durante i giochi di ruolo.

Relazione desiderata fra il personale e il detenuto

Nella maggior parte dei paesi, il pensiero tecnico sulla sicurezza e il quadro associato, basati sul modello del confinamento (Logan, 1992), sono ancora i più seguiti nel curriculum di formazione del personale per la sicurezza, in luogo dell'approccio di riabilitazione psicosociale mirato alle capacità relazionali e interattive.

Il modello di pensiero basato sul confinamento si riflette nella comunicazione dei funzionari penitenziari con i detenuti. L'ideale è che il personale penitenziario sia chiaro, conciso ed efficace, in modo che i detenuti sappiano ciò che ci si attende da loro. La comunicazione fra funzionari penitenziari e detenuti nel modello del confinamento è generalmente unidirezionale e si concentra sul mantenimento dell'ordine e sull'impartire istruzioni pratiche e comunicazioni formali sugli orari quotidiani (ricreazione, pasti e così via).

Un requisito necessario per la creazione di un ambiente favorevole per attuare le pratiche di sicurezza dinamica è una buona relazione fra il personale e il detenuto. Una relazione armoniosa fra il personale e il detenuto è al centro del lavoro per la sicurezza nei penitenziari (Liebling & Arnold, 2004). L'enfasi del corso deve pertanto essere posta sul modo in cui le pratiche di sicurezza dinamica possono migliorare grazie a una buona relazione fra il personale e i detenuti. La formazione nella relazione desiderata con il personale deve includere tutti gli elementi che, in base alle prove fornite dalla ricerca, si sono dimostrati efficaci nel creare un terreno fertile per le pratiche di sicurezza dinamica.

Gruppo target e prerequisiti per l'apprendimento

La formazione sulla relazione fra il personale e i detenuti include una serie di temi che riguardano in particolare i funzionari penitenziari della prima linea. Questa categoria include 1) tutto il personale addetto alla sicurezza (funzionari penitenziari, funzionari penitenziari di livello superiore, direttore del penitenziario), 2) il personale addetto alla riabilitazione e all'istruzione (consulenti per la riabilitazione e l'abuso di sostanze, consulenti di formazione e istruzione, psicologi, assistenti sociali, alcuni rappresentanti del personale sanitario) e 3) la

dirigenza penitenziaria e di livello intermedio. La dirigenza penitenziaria ha un ruolo chiave nell'adattare nuovi modi di svolgere mansioni associate alla sicurezza in modo che soddisfino i criteri delle buone pratiche in base ai principi dell'approccio per la sicurezza dinamica. La dirigenza stabilisce inoltre l'orientamento delle operazioni nel penitenziario e la cultura professionale necessaria per soddisfare i criteri di sicurezza dinamica.

Ciascuno dei gruppi di personale menzionati sopra ha esigenze di apprendimento e di formazione condivise e diverse.

Obiettivi di apprendimento

La formazione ha la finalità di fare acquisire capacità di comunicazione interpersonale e conoscenze su come avvicinarsi ai prigionieri per creare una relazione professionale che contribuisca alla sicurezza per i prigionieri, il personale e la società. I partecipanti dovrebbero essere in grado di applicare il concetto di sicurezza dinamica nella pratica quotidiana e comprendere il significato più ampio di questo approccio alla sicurezza penitenziaria.

Contenuti

Con riferimento alle questioni menzionate sopra, la formazione sulla sicurezza dinamica può essere presentata con i titoli seguenti:

I Formazione introduttiva;

Include i principi guida dell'approccio della sicurezza dinamica, i suoi obiettivi, le teorie di base e le applicazioni pratiche. Essa riguarda anche gli elementi essenziali dell'approccio alla sicurezza dinamica e i requisiti sull'ambiente penitenziario.

II Formazione sulle capacità di comunicazione interpersonale;

In particolare, il personale addetto alla sicurezza penitenziaria ha spesso bisogno di una formazione più approfondita sulle capacità di comunicazione interpersonale per migliorare la capacità di ascoltare, porre domande e comprendere i detenuti, anziché limitarsi a dare ordini e istruzioni. In altre parole, il personale deve essere in grado di mantenere l'ordine e l'autorità non necessariamente basandosi sulla sua posizione formale, ma piuttosto sulle sue qualità e capacità professionali per interagire con i detenuti in modo da contribuire agli obiettivi di sicurezza dinamica. Ciò include la formazione mirata ad affrontare le situazioni di conflitto e ad apprendere come negoziare per evitare di utilizzare misure coercitive. Formazione sulla sensibilità e l'empatia

La formazione sulle capacità di empatia e sensibilità è strettamente collegata a quanto sopra. In un contesto penitenziario, ciò significa che il personale è in grado di ascoltare attentamente e con pazienza i problemi del detenuto e di mostrare che è realmente interessato. Sotto questo aspetto, l'empatia e la sensibilità significano inoltre che il personale è consapevole delle barriere imposte dal suo ruolo lavorativo e che sa come ridurre al minimo i possibili effetti negativi di tali barriere. Il personale deve apprendere a utilizzare pratiche emozionali nel senso che le "emozioni possono essere definite come pratiche che riguardano il sé (come corpo e mente), il linguaggio, gli artefatti materiali, l'ambiente e le altre persone" (Sheer, 2012, p. 193). *(Citazione tradotta dalla lingua originale, n.d.t.)*

A scopi formativi e di istruzione, agendo sul modo in cui il personale penitenziario muove e definisce le sue pratiche emozionali in relazione ai detenuti nelle pratiche giornaliere, le comunica e le gestisce nell'interazione con i colleghi e con gli altri gruppi professionali nel penitenziario è estremamente importante e influenza il modo di essere del personale penitenziario e come esso viene percepito dai detenuti. Ciò crea un quadro comune per tutti i gruppi di personale professionale nel penitenziario. Pertanto, è estremamente importante anche parlare di ciò che significa per la cultura professionale di ciascun sottogruppo, quanto sono coinvolti nel lavoro emozionale e come esso sostiene il loro lavoro regolare, ad esempio le operazioni di sicurezza.

III Formazione sulle capacità motivazionali e di modellizzazione prosociale;

Inoltre, il personale penitenziario addetto alla sicurezza deve seguire una formazione sulle capacità di modellizzazione motivazionale e prosociale che si concentri più sulla persuasione che sulla punizione e la deprivazione.

Le capacità che rinforzano il comportamento prosociale richiedono che il personale penitenziario apprenda metodi costruttivi per contrastare il pensiero e le attività pro-criminali. Il personale deve inoltre apprendere come affrontare il comportamento indesiderato in modo positivo, mostrando e dimostrando vari modi di adattare il comportamento prosociale. In questo contesto, è importante anche saper come rinforzare il comportamento positivo e aiutare i detenuti a riformare la loro vita presentando modi e strategie alternativi alla vita senza crimine (Trotter, 2009, 144-146).

Un aspetto importante della modellizzazione prosociale consiste nell'affrontare il comportamento indesiderato in modo costruttivo per evitare di deteriorare i prerequisiti per il cambiamento positivo e la collaborazione. Nell'ambito della sicurezza dinamica, è estremamente importante prevenire il comportamento antisociale e violento. Il personale dovrebbe in ogni caso dare la precedenza al dialogo, in luogo del conflitto e l'uso unidirezionale dell'autorità (Trotter, 2009). Per riassumere, gli importanti argomenti di apprendimento menzionati in questa sezione sono:

- a) L'ampliamento della base di conoscenza di diversi metodi e pratiche che aiutano il personale ad affrontare il comportamento indesiderato in modo costruttivo;
- b) Costruire una conoscenza, se mancante, su come rinforzare il comportamento positivo insegnando ai detenuti un comportamento prosociale in modo coerente e strutturato, e determinando e stabilendo insieme ai detenuti un codice di condotta che i detenuti possono osservare e che ritengono legittimo;
- c) Insegnare diversi metodi per aiutare il personale a lavorare come mentore e istruttore per i detenuti;
- d) Apprendere metodi di interazione motivazionale e di dialogo.

IV Integrare gli obiettivi di sicurezza dinamica con la sicurezza tecnica nei penitenziari;

Il servizio di sicurezza e, se possibile, gli altri gruppi target potrebbero avere bisogno di formazione sui metodi e la conoscenza professionale per esercitare i principi tecnici di sicurezza applicati nell'ambito della sicurezza dinamica. Alcune questioni o elementi pratici di rilievo per la formazione sono:

- a) Imparare a valutare, in ogni situazione specifica di rischio, il livello necessario per mantenere la sicurezza nel penitenziario nell'ambito della sicurezza dinamica;
- b) I principi e le linee guida per le procedure di sicurezza (ricerche, screening sull'abuso di sostanze e così via) per soddisfare i criteri di sicurezza dinamica. Svolgimento delle procedure di sicurezza senza violare la dignità e l'integrità dei detenuti;
- c) Utilizzo delle attrezzature tecnologiche di sorveglianza in modo che non siano controproducenti per gli obiettivi di sicurezza dinamica. La tecnologia può essere utilizzata insieme ai metodi e alle pratiche interattive nell'ambito delle pratiche di prevenzione nei penitenziari. La tecnologia deve essere utilizzata mantenendo la riservatezza e la fiducia fra il personale e i detenuti (ad esempio, senza un uso eccessivo della tecnologia a detrimento del contatto umano e dell'interazione). La formazione si concentra su come utilizzare la tecnologia in modo da non disumanizzare o spersonalizzare le pratiche penitenziarie. La tecnologia di sorveglianza deve aiutare il personale a mantenere l'ordine e la pace nei penitenziari permettendo di rilevare i potenziali problemi e prevenendo tutti i tipi di comportamenti antisociali controproducenti.

V Integrazione degli obiettivi di sicurezza dinamica con i provvedimenti procedurali per la sicurezza.

In particolare il personale addetto alla sicurezza, ma anche gli altri gruppi target devono seguire una formazione su come attuare le pratiche procedurali in modo da favorire la sicurezza dinamica. I provvedimenti pratici (sicurezza procedurale) includono tutte le pratiche e i processi penitenziari mirati a organizzare le operazioni, le routine e gli orari giornalieri in modo da garantire la sicurezza fisica dei detenuti e del personale. Sono incluse tutte le pratiche mirate a gestire la popolazione penitenziaria, a prevenire le evasioni e a identificare i diversi rischi. Un esempio di pratica procedurale

a rischio è il modo in cui sono organizzate e autorizzate le visite, i permessi e gli altri privilegi, e in cui sono programmate le attività giornaliere e le possibilità di partecipare ai vari tipi di attività riabilitative. Le attività procedurali hanno lo scopo di fare in modo che le attività e le operazioni quotidiane nel penitenziario possano svolgersi senza interferenze, e che si possano svolgere varie attività riabilitative. Pertanto, alcuni punti importanti dell'apprendimento pratico sono:

- a) Il rafforzamento della conoscenza pratica delle attività procedurali di sicurezza in relazione al pensiero in termini di sicurezza dinamica;
- b) L'approfondimento della comprensione del modo in cui la sicurezza procedura può contribuire alla sicurezza fisica e dinamica;
- c) L'acquisizione della capacità di applicare strumenti di contenimento, sicurezza e gestione dei rischi proporzionati e commensurati alle attività riabilitative, nonché l'apprendimento delle linee guida per la sicurezza dinamica adattate ai penitenziari;
- d) L'apprendimento di approcci collaborativi con gli altri gruppi professionali nei penitenziari per creare pratiche procedurali mirate a garantire la sicurezza nei penitenziari.

La formazione descritta sopra può essere vantaggiosa sia per il personale addetto alla riabilitazione, sia per la dirigenza di livello superiore e medio. La formazione collaborativa con vari gruppi di personale crea migliori possibilità di costruire una conoscenza condivisa del modo corretto di interagire con i detenuti. La partecipazione alla formazione collaborativa aiuta inoltre il personale a creare procedure operative comuni e un quadro congiunto per la sicurezza dinamica nei penitenziari.

Il personale addetto alla sorveglianza e alla sicurezza è già a conoscenza delle questioni riguardanti la sicurezza fisica e giuridica e della legislazione e i regolamenti associati. Può essere comunque vantaggioso per loro discutere di questi argomenti in termini di un approccio congiunto e collaborativo alla sicurezza dinamica nei penitenziari. Pertanto, è difficile definire esattamente ciò che deve apprendere il personale addetto alla sicurezza.

Gli altri gruppi target, vale a dire il personale addetto alla riabilitazione e la dirigenza, possono avere esigenze di formazione divergenti

a seconda della posizione che ricoprono nell'organizzazione penitenziaria.

Il personale addetto alla riabilitazione può trarre vantaggio dalla formazione di base su questioni riguardanti la sicurezza fisica e procedurale: che cos'è e quali tipi di pratiche, leggi, regolamenti e linee guida si applicano. Dall'altro lato, il personale addetto alla sicurezza può trarre vantaggio da una formazione mirata alle questioni inerenti alla riabilitazione e alla desistenza. La dirigenza penitenziaria è in posizione chiave per sviluppare strategie e politiche di attuazione delle nuove pratiche. Pertanto, è importante che la dirigenza sia a conoscenza dell'approccio per la sicurezza dinamica e del tipo di risorse e capacità richieste nei penitenziari. In questo modo essa può pianificare meglio le attività tenendo conto del modo in cui vengono utilizzate e assegnate le risorse umane e di altro tipo.

Metodologia (approccio pedagogico)

La formazione unisce lezioni teoriche, lavoro di squadra e supervisione individuale. Possono inoltre essere utilizzati vari tipi di metodi creativi e di dialogo. Ad esempio, possono essere utilizzati giochi di ruolo e teatro in modo che i membri del personale con diverse funzioni possano scambiarsi i ruoli e unire l'esperienza. Un altro metodo importante è la stesura di tesi sugli approcci per la sicurezza dinamica al fine di imparare a concettualizzare questo metodo. Ogni componente della formazione include una parte teorica obbligatoria che offre un quadro concettuale e una panoramica generale degli argomenti e delle questioni di base con il supporto della sicurezza dinamica. Le parti teoriche sono sempre unite all'apprendimento in situazioni pratiche (contestualizzato), inclusi gli elementi teorici e di riflessione sotto la guida di un singolo supervisore o mentore. Questo tipo di formazione aiuta i partecipanti a collegare la sicurezza dinamica come approccio teorico al contesto del mondo reale, permettendo inoltre di concettualizzare e porre domande sui loro metodi di lavoro. La formazione deve essere mirata ai problemi, in modo tale che le attività pratiche giornaliere possano essere utilizzate come materiale di apprendimento. La formazione sulle capacità relazionali deve quindi includere un elemento separato di apprendimento nelle situazioni pratiche, in cui il personale può gestire le situazioni pratiche e riflettere in seguito su come il suo modo di agire soddisfa i principi di sicurezza dinamica. In ciascuna parte, è inoltre

possibile utilizzare metodi di formazione tramite supporti audiovisivi e artistici (teatro, sessioni videoregistrate e così via), apprendimento in seminari e discussioni con un feedback individuale.

Valutazione

La valutazione è necessaria per sapere in quale misura i partecipanti hanno raggiunto gli obiettivi della formazione e hanno adattato la conoscenza teorica-professionale necessaria a sostegno dell'approccio alla sicurezza dinamica e le relative capacità pratiche-metodologiche.

La valutazione deve fornire gli strumenti necessari per valutare la capacità dei partecipanti di costruire le loro capacità e conoscenze tecniche. La valutazione può essere continua, e seguire lo sviluppo professionale dei partecipanti durante lo svolgimento della parte di formazione. La valutazione in questo senso non deve essere formale né basata su un voto, un punteggio o un giudizio formale scritto sulle prestazioni del partecipante. Il feedback deve essere dato direttamente ai partecipanti nel corso di sessioni individuali di feedback costruttivo, in modo da offrire al partecipante una panoramica della sua conoscenza professionale.

La valutazione può essere inclusa nelle parti della formazione come procedura di autovalutazione in cui il partecipante valuta in anticipo le sue prestazioni o i suoi progressi in base a una serie di criteri. Questa autovalutazione viene discussa con il formatore o il supervisore in ogni incontro di supervisione.

Fattori dell'inquadramento

Per definire una formazione efficace riguardante le questioni relative alle relazioni fra il personale e i detenuti, occorre considerare una serie di fattori di inquadramento.

I temi esposti sopra permettono di creare un inquadramento relazionale e multi-professionale comune fra tutti i gruppi di personale penitenziario. In caso di successo, la formazione può creare una base professionale comune per tutte le attività penitenziarie. Uno dei rischi, tuttavia, è che la formazione abbia una natura più superficiale. Tutti gli argomenti devono includere un ampio ventaglio di sottoargomenti e questioni collegate, come la formazione sulla sensibilità e l'empatia. Una breve formazione non può coprire tutte le questioni necessarie in modo appropriato.

Poiché la formazione include aspetti teorici e pratici, deve avere luogo in aula e sul luogo di lavoro, dove gli aspetti teorici vengono applicati nella pratica. Devono avere luogo un'interazione e un dialogo continui fra gli elementi teorici e pratici della formazione, per permettere agli studenti di sviluppare la loro identità professionale.

In termini di materiali e risorse, la formazione fisica e procedurale richiede una serie di materiali e manuali tecnologici del corso. Per la formazione devono inoltre essere disponibili video e altre attrezzature tecnologiche necessarie per le operazioni di sicurezza nel penitenziario. Deve inoltre essere disponibile un supporto tecnico per utilizzare il sistema di sorveglianza penitenziario al fine di dimostrare come sono state svolte le operazioni di sicurezza e come possono essere modificate nell'ambito della sicurezza dinamica.

In generale, deve esservi accesso a vari tipi di materiali di formazione (manuale, bibliografia, documenti e materiali per le esercitazioni, attrezzature per videoconferenze in gruppo e materiali audiovisivi per i corsi pratici).

Il tempo dedicato alla pianificazione, all'attuazione e alla valutazione del corso varia in funzione del tempo disponibile a ciascun membro del personale addetto alla formazione. In ogni caso dovrebbe esservi un tempo specifico che il personale addetto alla formazione può dedicare ai corsi, ad esempio il 30 per cento del tempo lavorativo.

Valutazione dei rischi

Per ottenere un buon livello di sicurezza dinamica, è essenziale che i detenuti e il personale si sentano al sicuro. La valutazione dei rischi è lo strumento più importante di cui disponiamo per definire i provvedimenti più adatti a garantire la sicurezza e la protezione dei detenuti e del personale. Per ottenere valutazioni adeguate dei rischi, è importante che siano coinvolti nella valutazione membri del personale di prima linea a conoscenza delle condizioni e dei detenuti. Essi devono quindi essere in grado di utilizzare e comprendere i metodi di valutazione dei rischi e applicare misure appropriate di riduzione dei rischi, da soli e in collaborazione con altri.

Gruppo target e prerequisiti per l'apprendimento

Il gruppo target sono i membri del personale di prima linea e/o il personale in contatto diretto con i detenuti. Il prerequisito di apprendimento è un livello minimo di formazione richiesto per iniziare questa formazione. Ciò potrebbe significare che i partecipanti hanno un diverso livello di istruzione, ma che non hanno esperienza, o hanno poca esperienza pratica nel servizio penitenziario. La formazione è basata sull'assunzione che i partecipanti non abbiano esperienza di valutazione dei rischi. Essi hanno bisogno di seguire una formazione sugli elementi e le conoscenze di rilievo per una valutazione dei rischi, e che vengano loro presentati i metodi utilizzati dal servizio penitenziario.

Obiettivi di apprendimento

L'obiettivo consiste nel fare sì che gli studenti siano in grado di prevenire e gestire gli eventi indesiderati tramite l'analisi e la comprensione dei potenziali rischi di una situazione, concentrandosi principalmente sulla sicurezza statica, organizzativa e dinamica, e che sappiano identificare le caratteristiche dei detenuti che comportano un rischio per se stessi e per gli altri. I partecipanti devono inoltre essere in grado di scoprire le esigenze personali dei detenuti per poter fornire assistenza durante il servizio di riabilitazione.

Conoscenze: il partecipante approfondisce la conoscenza del ruolo del funzionario penitenziario e delle routine per la valutazione dei rischi giornalieri, con l'obiettivo di garantire

la sicurezza dei detenuti, del personale e della società.

Capacità: il partecipante può effettuare diversi tipi di valutazione dei rischi e comunicarle alle parti coinvolte verbalmente e per iscritto.

Contenuti

I contenuti della formazione sono strettamente collegati alla metodologia di formazione, in quanto includono parti teoriche e pratiche. Pertanto, il contenuto è suddiviso fra quanto insegnato presso il centro di formazione (teoria) e quello insegnato presso il penitenziario di formazione (pratica):

Presso il centro di formazione:

- Introduzione teorica ai metodi di valutazione dei rischi utilizzati dal servizio penitenziario;
- Formazione con studio di casi utilizzando metodi sia individuali, sia in gruppi;
- Riflessioni teoriche e in gruppo sui fattori rilevanti per la valutazione dei rischi e sulle misure per la riduzione dei rischi che possono essere utilizzate nel servizio correzionale;
- Formazione sulla comunicazione delle valutazioni dei rischi con le misure proposte ai colleghi e alla dirigenza.

Presso il penitenziario di formazione:

- Svolgimento di valutazioni pratiche dei rischi su casi selezionati con la supervisione di un mentore;
- Svolgimento di un test pratico metodologico che coinvolga la pianificazione, la valutazione dei rischi, lo svolgimento e

la valutazione di un'attività. Tutto questo include una valutazione dei rischi associati all'attività stessa e ai detenuti partecipanti. Al termine, lo studente scrive un rapporto sull'attività e i suoi diversi elementi.

Metodologia (approccio pedagogico)

È vantaggioso utilizzare degli esempi pratici per fare esercizio con i metodi di valutazione dei rischi. Uno strumento pedagogico utilizzato dal centro di formazione consiste nell'alternanza fra lavoro individuale e di gruppo. Inoltre, può essere utile adottare una sequenza condotta dal docente, ad esempio per l'introduzione e il riassunto di un'attività.

Durante la formazione pratica, un metodo efficace consiste nello svolgimento di prove pratiche-metodologiche in cui allo studente vengono assegnati compiti di valutazione dei rischi specifici che lo studente deve svolgere come requisito della formazione.

Valutazione

Un metodo per effettuare una valutazione sia teorica che pratica consiste nello svolgere una valutazione continua per tutta la durata del corso. Lungo il percorso, gli studenti devono superare delle prove. Tali prove possono essere scritte, pratiche o una combinazione delle due. Alcune devono essere superate individualmente e altre in gruppi. Se nel penitenziario occorre superare delle prove pratiche, queste devono essere dirette da un supervisore in modo da garantire la sicurezza e trattare i detenuti conformemente alle norme in vigore. Una valutazione completa può includere una riflessione scritta dello studente su quanto appreso nel corso della formazione. Ciò mostra in misura più ampia l'evoluzione degli studenti e la comprensione e le conoscenze acquisite.

Fattori dell'inquadramento

La formazione sulla valutazione dei rischi può e deve svolgersi in vari campi. Un approccio che unisce teoria e pratica durante la formazione è molto vantaggioso per questo tema. Presso il centro di formazione, ciò può includere un'introduzione teorica dei metodi e degli elementi da includere nella valutazione per creare un quadro più preciso possibile dei rischi. La valutazione dei rischi deve essere inclusa anche come elemento principale del corso pratico, in cui gli studenti valutano la situazione e i detenuti. Tale attività deve svolgersi sotto il controllo di un mentore o di un supervisore. Il centro di formazione deve disporre di risorse

professionali con esperienza di gestione dei rischi, e deve preferibilmente conoscere il servizio correzionale. Una collaborazione fra il centro di formazione e la formazione nei penitenziari aiuta a migliorare la qualità della formazione. Qui il vantaggio è che lo studente è in grado di vedere il collegamento fra la teoria e la pratica. Un ambiente di formazione aperto è essenziale per permettere al candidato di riflettere sulla relazione fra capacità professionali, esperienza e conoscenze basate sulla ricerca.

Qualità dei formatori

Si dice che tutti quelli che hanno un telefono cellulare pensano di essere dei fotografi. *Quando si parla di formazione*, chiunque abbia un buon livello di capacità di comunicazione e conoscenza dei contenuti può affermare sapere come fare il formatore. In effetti, è vero che la capacità di comunicazione e la conoscenza dei contenuti sono competenze di base di ogni formatore, anche nel caso della sicurezza dinamica. Tuttavia, questo significa che in questo modo la formazione permette automaticamente di raggiungere gli obiettivi? In particolare la formazione sulla sicurezza dinamica, che mira a definire un nuovo modo di pensare e di lavorare, richiede capacità e competenze specifiche. Nel seguito sono descritte alcune competenze chiave dei formatori nel campo della sicurezza dinamica.

Buona conoscenza dei contenuti: un buon formatore deve avere una conoscenza approfondita dell'argomento che insegna e deve comprendere ogni dettaglio dell'ambiente penitenziario. Che cosa significa chiudere a chiave la cella, dire di no ai detenuti o motivare qualcuno a comportarsi diversamente? Si può conseguire una conoscenza adeguata dei contenuti soltanto lavorando nel penitenziario per qualche tempo. Diversamente, l'argomento rimane troppo teorico. Senza comprendere i contenuti, i formatori non sono in grado di tradurli in informazioni che possono essere insegnate e trasferite.

È essenziale **comprendere il quadro generale**. I formatori devono avere conoscenze approfondite di etica, morale, valori, comportamento umano e psicologia. È inoltre necessaria una vasta conoscenza sul contenimento, la sicurezza e i fattori di rischio procedurale. I formatori devono inoltre essere in grado di comprendere in che modo tutti gli argomenti menzionati si collegano gli uni agli altri in un ambiente penitenziario. Per comprendere il quadro generale nel campo, inclusa la sicurezza dinamica, il formatore deve impegnarsi in un **apprendimento continuo**. Una conoscenza aggiornata dei nuovi approcci, della ricerca e degli sviluppi (inclusi gli emendamenti della legge e delle sentenze della Corte Europea dei Diritti Umani) nel campo delle nuove possibilità metodologiche è essenziale per insegnare la sicurezza dinamica, poiché le idee sono in costante evoluzione. Un altro vantaggio dell'apprendimento continuo è che il formatore

ha una maggiore facilità a rapportarsi con gli studenti. Infine, **i formatori devono essere in posizione trainante nel cambiamento**. Le idee su come trattare i detenuti e le pratiche ottimali sono in costante evoluzione. I formatori nel campo della sicurezza dinamica devono concentrarsi su come presentare dei nuovi approcci, invece di ignorarli.

Come per tutti i formatori, sono essenziali necessarie **capacità di comunicazione eccellenti**. I formatori sono infatti responsabili di fare in modo che i partecipanti comprendano i materiali del corso. La comunicazione non riguarda soltanto la lingua o il vocabolario, ma anche il coinvolgimento dei partecipanti nella discussione e lo sviluppo di un percorso di comunicazione bidirezionale. Ciò permette al formatore di trasferire le informazioni facilmente e con precisione e di rispondere correttamente alle domande o ai commenti. La comunicazione è necessaria anche per sviluppare un'atmosfera di condivisione senza barriere, in modo che i partecipanti non esitino a condividere i problemi e a dare un feedback. È essenziale anche avere **la capacità di ascoltare attentamente e con pazienza**. La capacità di ascoltare, porre le domande giuste e comprendere le esigenze dei partecipanti è il primo requisito di questo elenco. Un formatore deve essere in grado di ascoltare attentamente ciò di cui i partecipanti ritengono di avere bisogno per conoscere le loro esigenze effettive.

I suoi valori personali devono essere in accordo con il concetto di sicurezza dinamica. Se il

formatore non crede nelle possibilità offerte dalla sicurezza dinamica in un ambiente penitenziario, il corso non ha alcuna utilità. I

formatori devono offrire un modello di ruolo:

stabilire le regole e incoraggiare determinati comportamenti sono passi importanti per lo sviluppo degli studenti. I formatori che presentano un modello del comportamento richiesto agli studenti possono più facilmente aiutare gli studenti a coltivare le abitudini e i comportamenti desiderati. Gli studenti osservano e apprendono come parlare, agire, trattare gli altri e ottenere determinati comportamenti evolutivi. Presentare un comportamento modello di pazienza, comprensione, empatia e comunicazione può incoraggiare gli studenti a sviluppare le stesse capacità. Queste ultime sono essenziali per la sicurezza dinamica. Se crea un ambiente sincero nella classe, il formatore può stimolare gli studenti a valutare le proprie intenzioni e il proprio impatto sugli altri, aumentando l'empatia e la sincerità. Questa è l'essenza della sicurezza dinamica.

Conclusione

L'introduzione delle pratiche di sicurezza dinamica richiede un certo atteggiamento mentale e una certa cultura. Per poterla attuare, il personale deve seguire una formazione su diversi argomenti. Questo manuale offre una linea guida per definire un curriculum con gli elementi, gli argomenti e i metodi di formazione di rilievo ed efficaci per la sicurezza dinamica.

Esso fornisce suggerimenti per i curriculum di formazione su vari argomenti inerenti alla sicurezza dinamica. Il manuale, tuttavia, descrive anche l'importanza di valutare i fabbisogni prima di sviluppare una formazione in sicurezza dinamica, al fine di identificare in modo più ampio le esigenze di sicurezza dinamica in un istituto correzionale.

Vengono inoltre descritte le competenze necessarie dei formatori nel campo della sicurezza dinamica, poiché esiste un'ampia gamma di formatori. Questo rapporto descrive alcune competenze chiave necessarie per trasferire adeguatamente la conoscenza e le competenze ai partecipanti.

Essenzialmente, la sicurezza dinamica è una nuova cultura penitenziaria che si deve basare su obiettivi teorici e comportamentali. Il personale addetto alla formazione sugli argomenti di rilievo contribuisce al raggiungimento di tali obiettivi. Basandosi su questo manuale, si possono sviluppare i curriculum per una formazione efficace sulla sicurezza dinamica.

Abbreviazioni

EPTA	Rete dell'Accademia europea di formazione penitenziaria (European Penitentiary Training Academy Network)
EuroPris	Organizzazione europea dei servizi penitenziari e correzionali (European Organisation of Prison and Correctional Services)
GIS	Gruppo di Interesse Speciale (Special Interest Group)
NHC	Comitato di Helsinki dei Paesi Bassi (Netherlands Helsinki Committee)
NU	Nazioni Unite
OSCE	Organizzazione per la Sicurezza e la Cooperazione in Europa
UE	Unione europea

Bibliografia

Asch, S. E. (1951). Effects of Group Pressure on the Modification and Distortion of Judgments (Effetti della pressione del gruppo sulla modifica e sulla distorsione delle valutazioni). In *Groups, Leadership and Men* (pp. 177–190). Carnegie Press.

Babad, E. Y., Inbar, J. & Rosenthal, R. (1982). Pygmalion, Galatea, and the Golem: Investigations of biased and unbiased teachers (Pigmalione, Galatea e il Golem: ricerche su docenti di parte e imparziali). *Journal of Educational Psychology*, 74(4), 459–474. <https://bit.ly/2PXuPcp>

Belvaux, L. (Regista) (2012). *38 témoins* (38 testimoni). Diaphana Films.

Hiim, H. & Hippe, E. (2006). *Praksisveiledning i lærerutdanningen. En didaktisk veiledningsstrategi*. Oslo: Gyldendal akademisk.

Liebling, A. & Arnold, H. (2004). *Prisons and their Moral Performance: A Study of Values, Quality and Prison Life* (Penitenziari e loro prestazioni morali: uno studio di valori, qualità e vita nei penitenziari). Oxford University Press.

Logan, C. H. (1992). Well Kept: Comparing Quality of Confinement in Private and Public Prisons (Ben custoditi: un confronto sulla qualità del confinamento nei penitenziari privati e pubblici). *The Journal of Criminal Law and Criminology* (1973-), 83(3), 577. <https://bit.ly/3te6PQx>

Milgram, S. (1974). *Obedience to Authority: An Experimental View* (Obbedienza all'autorità: una visione sperimentale). Harper and Row Publishers.

Scheer, M. (2012). Are Emotions a Kind of Practice (and is that what makes them have a history)? A Bourdieuan Approach to Understanding Emotion (Le emozioni sono un tipo di pratica (ed è ciò che fa sì che abbiano una storia)? Un approccio basato sul modello di Bourdieu per la comprensione delle emozioni). *History and Theory*, 51(2), 193–220. <https://bit.ly/3eycUmY>

Sykes, G. (2007). *The Society of Captives: A Study of a Maximum Security Prison* (La società dei prigionieri: uno studio su un penitenziario di massima sicurezza). Princeton University Press.

Trotter, C. (2009). Pro-Social Modelling (Modellizzazione prosociale). *European Journal of Probation*, 1(2), 142–152. <https://bit.ly/38z3Gmy>

Zimbardo, P. G. (2008). The Lucifer Effect: Understanding How Good People Turn Evil (L'effetto Lucifero: comprendere come i buoni diventano cattivi). In *Google Books*. Random House. <https://bit.ly/3crUml1>



Segreteria EPTA

La segreteria della rete EPTA è gestita dall'Organizzazione europea dei servizi penitenziari e correzionali (EuroPris) ed è raggiungibile tramite l'indirizzo postale e quello di visita indicati di seguito.
e-mail: secretariat@epta.info

Indirizzo postale:

EuroPris

P.O. Box 13635
2501 EP L'Aia
Paesi Bassi

Indirizzo di visita:

Bezuidenhoutseweg 20
2594 AV, L'Aia
Paesi Bassi



University College
of Norwegian Correctional Service



SISEKAITSEAKADEEMIA
ESTONIAN ACADEMY OF SECURITY SCIENCES



RISE CRIMINAL SANCTIONS AGENCY



Service public fédéral
Justice



www.epta.info