

Priročnik za tutorje za izobraževanje in usposabljanje žensk na prestajanju kazni zapora in po prestani kazni

LLP TOI Projekt »Competent to do« – Prenos kompetenc za usposabljanje tutorjev za doseganje podjetniških (poklicnih) in socialnih kompetenc žensk na prestajanju kazni zapora in po prestani kazni



Priročnik za tutorje za izobraževanje in usposabljanje žensk

Avtorji: partnerji projekta Competent To Do: CDI Univerzum, Slovenija; FrauenComputerZentrumBerlin, Nemčija; Center Spirala, Slovenija; MiT - Zavod za širšo družbeno sprejemljivost in sprejetost, Slovenija; Visoka škola Nikola Šubić Zrinski, Hrvaška; VšĮ Žmogiškųjų išteklių stebėsenos ir plėtros biuras, Litva;

Prevod: Mitja Leskovar

Strokovni pregled in vsebinska dopolnitev: Matej Brank, Tatjana Brank Pečko - Zavod MiT

Oblikovanje in prelom: Mitja Leskovar

Izdal in založil: CDI Univerzum, Ljubljana

Za založbo: Albert Štrancar

1. izdaja, 1. natis 2015

Naklada: 40 izvodov

KAZALO

1.	Uvod.....	1
2.	Psihološke karakteristike žensk na prestajanju kazni zapora in po prestani kazni..	4
3.	Pristop k ciljni skupini in končnim uporabnikom.....	10
4.	Smernice za tutorje	17
4.1.	Prenos kompetenc na tutorje za doseganje podjetniških (poklicnih) in socialnih kompetenc pri ženskah na prestajanju kazni zapora in po prestani kazni	17
4.1.1.	Organizacija in izvedba usposabljanja za učitelje.....	17
4.1.2.	Motivacija žensk na prestajanju kazni zapora in po prestani kazni v zaporu Berlin.....	21
4.1.3.	Usposabljanje v ženskih zaporih	21
4.1.4.	Usposabljanje tutorjev	27
4.1.5.	Samoocenjevanje in refleksija.....	28
4.1.6.	Ocena kompetentnosti	30
4.1.7.	Revizija veščin	33
4.1.8.	Refleksija in prenos	35
5.	Smernice za usposabljanje na temo »Podjetniške kompetence« in »Socialne kompetence«	38
5.1.	Predstavitev podjetniških kompetenc	38
5.2.	Tema A1 – predstavitev podjetniškega okolja	40
5.3.	Tema A2 - Določanje smeri razvoja podjetnika.....	41
5.4.	Tema A3 – Osnove računalništva za podjetnike.....	43
5.5.	Tema A4 – Osnove trženja	48
5.6.	Tema A5 – Pisanje poslovnega načrta	51
5.7.	Predstavitev socialnih kompetenc	53
5.8.	Tema B1 – Motivacija	55
5.9.	Tema B2 – Samozavest in samospoštovanje	56
5.10.	Tema B3 – Socialne in medosebne veščine	58
5.11.	Tema B4 – Timsko delo.....	60
5.12.	Tema B5 – vseživljenjsko učenje.....	61
6.	Pilotna izvedba v Sloveniji in Litvi	63
6.1.	Pilotna izvedba v zaporu Panevėžys v Litvi.....	63
6.1.1.	Pripravljalna faza	63
6.1.2.	Izvedbena faza	66
6.1.3.	Testna ali ocenjevalna faza.....	70
6.2.	Pilotna izvedba v Zaporu Ig (Slovenija).....	72
6.2.1.	Pripravljalna faza	72
6.2.2.	Izvedbena faza	73
7.	Zaključek	81

7.1.	Kaj smo se iz projekta naučili?	81
7.1.1.	CDI Univerzum	81
7.1.2.	Visoka škola Nikola Šubić Zrinski (University College Nikola Subic Zrinski)	81
7.1.3.	VšĮ Žmogiškųjų išteklių stebėsenos ir plėtros biuras	82
7.1.4.	MiT - Zavod za širšo družbeno sprejemljivost in sprejetost (MiT – Institution for a wider social acceptability and acceptance).....	82
7.2.	Predlogi partnerjev	83
7.2.1.	CDI Univerzum	84
7.2.2.	Visoka škola Nikola Šubić Zrinski.....	84
7.2.3.	MiT - Zavod za širšo družbeno sprejemljivost in sprejetost	85
7.2.4.	FrauenComputerZentrumBerlin	86
7.2.5.	VšĮ Žmogiškųjų išteklių stebėsenos ir plėtros biuras	86
7.2.6.	Center Spirala – Center samomobilnosti.....	87
8.	Viri in literatura	91
9.	Kazalo slik in tabel.....	96
10.	Priloga 1. Uporabljena gradiva na usposabljanju v zaporu Berlin	97
11.	Priloga 2. Praktične vaje / Izzivi Teme A3 – osnove računalništva za podjetnike ..	98

1. Uvod

Dobra izobrazba, znanje je osnova, ki daje možnost za razvijanje družbe in posameznice/-ka v njej.

Izobrazba nam lahko poveča možnosti za boljšo zaposlitev, večji zaslužek in morda zagotovi tudi uspešnejšo kariero. Izobrazba nam odpira nove poti za lažjo integracijo in/ali reintegracijo v družbo.

Projektni partnerji držav Slovenije, Litve, Hrvaške in Nemčije smo se odločili za sodelovanje z namenom izmenjave izkušenj, spoznavanja primerov dobrih praks na področju izobraževanja odraslih, s poudarkom na ciljnih skupinah žensk.

Odločitev za projekt je povezana s ključnimi problemi in vprašanji, ki so bili izpostavljeni že v Resoluciji Evropskega parlamenta z dne 13. marca 2008 o posebnem položaju zapornic in vplivu prestajanja zaporne kazni staršev na družabno in družinsko življenje ([2007/2116\(INI\)](#))¹. Resolucija spodbuja države članice, da si izmenjajo informacije in dobre prakse glede razmer v zaporih, še posebej ženskih zaporih in v zvezi z učinkovitostjo poklicnega usposabljanja in ukrepov socialne reintegracije.

Glavni problemi so:

- nizka stopnja izobrazbe in pomanjkljiva strokovna znanja žensk na prestajanju kazni zapora in po prestani kazni,
- naraščanje števila žensk na prestajanju kazni zapora,
- ženske na prestajanju kazni zapora nimajo enakih možnosti za izobraževanje, usposabljanje in niso konkurenčne na trgu dela tako kot moški,
- posebne potrebe žensk niso upoštevane, kar pripelje do težje ponovne vključitve v družbo in na delovno mesto (zapori so narejeni po meri moških)
- očitne razlike med poklicnim izobraževanjem in potrebami trga dela (zapori v večini ponujajo feminizirane poklice, ki so omejeni na pridobivanje točno določenega znanja in spretnosti in ki jih tradicija v kulturi in družbi pripisuje ženskim vlogam – šiviljstvo, frizerstvo, čiščenje, tkanje, vezenje, itd.; na trgu dela so ti poklici nizko cenjeni in plačani,

¹Vir: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0102+0+DOC+XML+V0//SL> (dostopano 4. 9. 2015)

s tem pa se družbena neenakost ohranja in ogroža socialno vključenost ter poklicno življenje žensk),

- učitelji, ki izobražujejo in usposablajo ženske na prestajanju kazni zapora za to delo niso primerno usposobljeni (prihajajo iz različnih okolij in so zaposleni kot učitelji v šolah in/ali so zunanji sodelavci institucij za izobraževanje odraslih) Razen izkušenj z delom z odraslimi osebami ti učitelji nimajo ustreznih znanj, razvitih veščin oziroma pridobljenih kompetenc za delo z ženskami na prestajanju kazni zapora; le-te pa so ključnega pomena pri zmanjšanju diskriminatornega vidika izobraževanja in usposabljanja žensk na prestajanju kazni zapora in njihovih poklicev, reintegracije v družbo ter stopnje povratništva.

Evropska unija je določila osem ključnih kompetenc za posameznikovo osebno rast, aktivno državljanstvo, socialno vključenost in zaposljivost, ki bi jih morali pridobiti skozi izobraževalno obdobje.² Evropska komisija je poudarila ekonomski in socialni pomen izobraževanja. Izobrazba ima tudi funkcijo družbene povezanosti, ki bi morala omogočiti enakost in uspeh za vse pri pridobivanju teh kompetenc, zlasti za tiste s posebnimi potrebami (marginalne in ranljive ciljne skupine, med katere sodijo tudi osebe na prestajanju kazni zapora in po prestani kazni), za vse, ki so dolgotrajno brezposelni in tiste z nižjo stopnjo pismenosti.

Prenos novosti iz Nemčije v Slovenijo in Litvo ter posredno tudi na Hrvaško je potekal znotraj zaporniškega sistema in sektorja za izobraževanje odraslih. Geografsko gledano pa je to bil prenos znotraj držav Evropske unije.

Prenos primerov dobrih praks je temeljil:

1. Na usposabljanju tutorjev za delo z ženskami na prestajanju kazni zapora in po prestani kazni;
2. Na usposabljanju žensk na prestajanju kazni zapora za pridobivanje podjetniških in socialnih kompetenc, da bi lažje vstopile na trg dela in se vključile v družbo.

Priročnik za tutorje za izobraževanje in usposabljanje žensk na prestajanju kazni zapora in po prestani kazni je razdeljen na več poglavij. Uvodni del priročnika je namenjen

² Ključne kompetence so: sporazumevanje v maternem jeziku, sporazumevanje v tujem jeziku, matematična kompetenca ter temeljenje kompetence v znanosti in tehnologiji, digitalna kompetenca, učenje učenja, socialne in državljanske kompetence, samoiniciativnost in podjetnost ter kulturna zavest in izražanje.

predstavitvi projekta »Competent to do«. V drugem in tretjem poglavju sta predstavljeni obe pomembni ciljni skupini projekta CTD, in sicer:

a) ciljna skupina tutorjev oziroma tutorskih kandidatov;

b) specifična ciljna skupina končnih uporabnikov – ženske na prestajanju kazni zapora in po prestani kazni.

Nadaljevanje priročnika je namenjeno smernicam za tutorje, ki bodo aktivno usposabljali ženske na prestajanju kazni zapora in po prestani kazni. Smernice opisujejo načine, metode in vsebine, ki bodo tutorjem omogočile, da bodo znali organizirati in izvajati usposabljanja za tovrstno specifično ciljno skupino.

Usposabljanje tutorjev za doseganje podjetniških in socialnih kompetenc žensk na prestajanju kazni zapora in po prestani kazni je bilo pripravljeno s strani nemškega partnerja FrauenComputer Zentrum Berlin (FCZB). FCZB ima dolgoletne izkušnje pri organizaciji in realizaciji usposabljanj za tutorje in usposabljanj v ženskih zaporih.

Del priročnika je zato namenjen vsebinam za usposabljanju tutorjev, kot so: »Samoocenjevanje in refleksija«, »Ocena kompetenc«, »Pregled veščin« ter »Refleksija in prenos«. Četrto poglavje opisuje smernice usposabljanj za sledeči vsebini: »Podjetniške kompetence« in »Socialne kompetence«, ki sta razdeljeni v številne podskupine. To omogoča lažje razumevanje in uporabo pri usposabljanju žensk na prestajanju kazni zapora in po prestani kazni. V Petem poglavju sta predstavljeni pilotni izvedbi v Sloveniji (ZPKZ Ig – ženski zapor Ig) in Litvi (Panevėžys Correction House) in faze od priprave do evalvacije pilotnih izvedb ter slavnostne podelitve potrdil v Sloveniji. Zadnje poglavje opisuje ugotovitve partnerjev in izkušnje s projektom. Partnerji so delili svoje misli in podali predloge za bralce priročnika. Priročnik se zaključuje z navedenimi viri in literaturo ter prilogami, ki lahko zainteresiranim uporabnikom prav tako koristijo pri njihovem delu.

2. Psihološke karakteristike žensk na prestajanju kazni zapora in po prestani kazni

Ko nagovarjamo vas kot tutorja, tutorko, da se »opremite« za delo z ženskami na prestajanju kazni zapora in po prestani kazni s številnimi specifičnimi znanji in veščinami, vam želimo sporočiti relevantnost le-tega. Specifike te ciljne skupine obstajajo, a »na obzorju« nič novega. Ženska kriminaliteta je zaradi moške prevlade tudi na tem področju dojeta kot obrobna tema.

Za tutorja je dobro poznavanje ciljne skupine žensk na prestajanju kazni zapora neobhodno potrebno tudi za delo po prestani kazni, še posebej pa razumevanje problematike psiholoških karakteristik vključenih oseb. Za izhodišče razmišljajte in iščite odgovore na vprašanja, kot so na primer:

1. Ali lahko govorimo o nekih skupnih psiholoških karakteristikah, ki so značilne samo za ženske (ker so ženske) na prestajanju kazni zapora in se zaradi tega razlikujejo od moških na prestajanju kazni zapora?
2. Ali lahko govorimo o nekih skupnih psiholoških karakteristikah, ki ženske na prestajanju kazni zapora ločijo od ostalih žensk, ki niso storile kaznivega dejanja?
3. Ali lahko spoznamo skupne psihološke karakteristike zaprtih žensk kot obstoječe in njim lastne že pred samo izvršitvijo kaznivega dejanja in kot vzrok za izvršitev kaznivega dejanja?
4. Ali so psihološke karakteristike povezane z vrsto kaznivega dejanja?
5. Ali lahko govorimo samo o zgoraj navedenih psiholoških karakteristikah in/ali lahko ločimo te karakteristike od psiholoških karakteristik, ki so se oblikovale kot posledica bivanja v zaporu?³ Če da, katere so vplivnejše pri oblikovanju psiholoških karakteristik žensk po prestani kazni in zakaj? Ali pri tem obstaja razlika glede na moško populacijo z izkušnjo zapora?⁴

³ V socialnopsihološkem in penološkem projektu zaporništvu se v kratkem predstavlja zamisel in ugotovitev, da so **zapori posebno psihosocialno okolje obrobništva in izolacije**, v katerih so zaporniki bolj izpostavljeni različnim tveganjem. Poleg izolacije od siceršnje skupnosti ali domačega okolja ter socialnega prostega ali delovnega okolja je zapornikom odtegnjeno tudi raznovrstno in široko dostopno področje služb pomoči.

Vir: <http://www.intelyway.com/EX/psiho/nel.htm> (dostopano 2. 8. 2015).

⁴ Pri nekaterih zapornikih se tik pred vrnitvijo kaže privajenost na zapor in tamkajšnje življenje, saj so imeli vso oskrbo, le da so pozabili, rečeno v primeri, da je tudi zlata kletka samo kletka. Vir: <http://www.intelyway.com/EX/psiho/nel.htm> (dostopano 2. 8. 2015).

Iskanje rešitev na ta vprašanja je več kot težavno, saj ni enoznačnih odgovorov (jih ne sme oziroma jih ne more biti). Kje so vzroki za to?

Za vsakega tutorja je zelo pomembno vedenje o tem, zakaj ženska kriminaliteta ni bila nikoli v središču zanimanja kriminologije. Razlogi so v izpostavljenih stališčih različnih avtorjev (z njimi se to stanje tudi deloma opravičuje), da:

- a) je prestopništvo bolj moški pojav,
- b) so prestopki žensk manj pogosti in manj nevarni,
- c) je ženske lažje nadzorovati,
- d) ženska kriminaliteta ne predstavlja resnega družbenega problema.

Nadalje je za tutorja pomembno poznavanje določenih pogledov, razlag ženske kriminalitete oziroma t. i. teorij, ki so iskale vzroke za manjšo oziroma večjo nagnjenost h kriminalnim dejanjem v različnih dejavnikih. Da so ženske manj nagnjene h kriminalnim dejanjem, kakor moški, določeni teoretiki pojasnjujejo z manj priložnostmi za kazniva dejanja, ki jih definirajo njihova večja moralnost, vpliv sramu in želje po spodobnem ravnanju, ekonomska odvisnost od moških, manjša prisotnost na javnih prizoriščih in telesna šibkost (če so že nasilne, so nasilne nad družinskimi člani).

Kot navaja Zoran Kanduč: »Teoretske kontroverze vzniknejo (in se zaostrijo) zlasti ob vprašanju, ali kaže manjšo vključenost žensk v kriminalne (ali vsaj v dejansko »kriminalizirane«) vedenjske vzorce pripisati v prvi vrsti prirojenim (pre)dispozicijam ali pa je njihova izrazitejša »konformnost« pretežno določena z družbenimi in kulturnimi dejavniki. Z drugimi besedami. Ali je dejstvo, da so ženske manj »kriminalne«, zasidrano že v specifičnih nevrohormonskih mehanizmih..., ali pa je morda ta fenomen predvsem posledica spolno diferencirane socializacije...? Ta uganka ostaja zaenkrat brez zadovoljive, namreč bolj ali manj soglasne rešitve, čemur pa se ne gre čuditi, saj je navsezadnje problematična že njena izhodiščna formulacija, ki namiguje na togo (raz)ločenost bioloških in družbenih ali kulturnih dejavnikov.«⁵

Ločena uporaba tako enih ali drugih razlag (slepo verjetje v eno ali drugo t. i. skrajno teorijo) je pri razumevanju strukture osebnosti »nosilcev« (v našem primeru »nosilk«) kaznivih dejanj lahko strokovno zavajajoča in družbeno zelo nevarna. Na primer: če izhajamo iz bioloških razlag deviantnosti in verjamemo, da je vse zapisano v genih, potem v našem primeru nismo daleč od Lombrosovega⁶ prepričanja, da se človek kot kriminallec že rodi oziroma, da so psihološke karakteristike žensk kot storilk kaznivih dejanj že

⁵ Kanduč et al.: 2012, s. 157-158

⁶ Glej knjigo Gould (2000): Za-mera človeka, s. 135-167

zapisane v genih. Predstavniki biološkega determinizma trdijo, da je človekovo vedenje genetsko določeno in da vpliv okolja pri tem ne igra nobene vloge. Pri tovrstnem pogledu ni zanemarjeno in zanikano samo kompleksno oblikovanje človekove strukture osebnosti, ki je rezultat genov, vplivov okolja in lastne dejavnosti, temveč je uporabljeno izkrivljeno prepričanje, da se človek rodi kot nepopisan list papirja. Kritiki biološkega determinizma v filmu *Zeitgeist* (2. del) nazorno prikažejo vpliv okolja na razvoj strukture osebnosti od trenutka spočetja dalje.⁷ Za tutorja je pomembno predvsem poznavanje in razumevanje Lombrosovega pogleda na žensko naravo, ki jo on imenuje »zločinska narava«. Pravi, da so ženske po naravi zamerljive, maščevalne, lažnive, manj občutljive na bolečino, telesno šibke, manj inteligentne, da reagirajo samo na osnovi čustev, da/ker nimajo razuma ipd. Čeprav so po njegovem »rojene kriminalke« redke (pri njih tudi v večini primerov ni prepoznati atavističnih znakov⁸ kot pri rojenih moških zločincih), pa je v primeru izjem le takšno žensko označil kot »pošast«, ki je bolj krvoločna od moškega zločinca. V svojem delu »Ženska prestopnica« poudarja, da ima delinkventna ženska enake lastnosti kakor nedelinkventna, vendar so le-te pri njej močnejše izražene.

Poznavanje 2. dela filma *Zeitgeist* pa tutorju omogoča, da lahko v izobraževalnem procesu ustrezneje pristopa k ženskam na prestajanju kazni zapora in po prestani kazni, saj razume problematiko oblikovanja strukture osebnosti in s tem psihološko ozadje mnogokrat nerazumljivega kaznivega dejanja.

Podatki tako pri nas kot v drugih državah kažejo, da so ženske redko nosilke najhujših kaznivih dejanj, da storijo manj kaznivih dejanj kot moški, da so redkeje prisotne v organiziranih oblikah kriminala in da lažje opustijo kaznivo ravnanje. Glede na to »...obstaja skušnjava, da bi statistično redkost povezali z nenormalnostjo (ali celo nenaravnostjo), namreč v tem smislu, da bi kaznivo dejanje razumeli kot »simptom« storilnine biološke ali psihološke »patologije«.«⁹

Socialno-psihološke teorije, ki iščejo vzroke za deviantna ravnanja v neustrezni primarni socializaciji prispevajo k ohranjanju predsodkov in stereotipov, da mati samohranilka ni sposobna vzgojiti otroka v samostojno in odgovorno osebnost, zato bo otrok avtomatično odklonski; če so starši odklonski, bo avtomatično tudi otrok odklonski, neurejene družinske razmere (konflikti med staršema, prisotnost alkohola, drog, nasilja, ...) avtomatično oblikujejo otroka v deviantno osebnost. Skrajno videnje avtomatizma je strokovno

⁷ Dostopno na: www.youtube.com/watch?v=t5T_JC6ZyW4 (dostopano 2. 8. 2015).

⁸ Med atavistične znake je Cesare Lombroso štel: štrleča ušesa, sploščen nos, nizko čelo, dvojne prsne bradavice, večje število prstov na nogah in rokah ipd.

⁹ Kanduč: 2007, s. 292, op. 18

nesprejemljivo in družbeno nevarno za pojasnjevanje psiholoških karakteristik nosilcev deviantnih dejanj, v našem primeru kaznivih dejanj, nikakor pa ne upošteva razlik glede na spol.

Dejstvo je, da ne glede na kulturo poteka oblikovanje strukture osebnosti skozi proces socializacije različno za moške in za ženske. Da ženske storijo manj kaznivih dejanj, ki so »milejše« narave lahko v tem kontekstu podkrepimo s tem, da so ženske socializirane tako, da so bolj ovirane z moralnim presojanjem svojega vedenja kot moški. Ženska spolna vloga je nasploh bolj usmerjena k upoštevanju pravil, razlika je samo v tem, da v določenih kulturah bolj kot v drugih.

Podatki kažejo, da se v nekaterih državah delež zaprtih žensk povečuje; med te države sodi tudi Slovenija z edinim ženskim zaporom na Igu pri Ljubljani. Nekateri ta podatek pojasnjujejo z dosegljivostjo vlog, do katerih v preteklosti ženska ni imela dostopa (vloga v izobraževalnem procesu, na delovnem mestu, v politiki, v javnem življenju). V bistvu ne gre samo za dosegljivost dodatnih vlog, temveč tudi za to, da so te vloge za žensko družbeno pričakovane in nezmožnost njihove izpolnitve lahko prispeva k temu, da ženska stori kaznivo dejanje. Ugotovljeno je, da storilke kaznivih dejanj pogosto izhajajo iz nižjega družbenega sloja in da je njihovo dejanje posledica ekonomskih stisk in prikrajšanj; v povprečju je prisotna nizka stopnja izobrazbe.

V strukturi osebnosti (v psiholoških karakteristikah) se odrazi, ali so bile pri posamezniku sočasno zadovoljene potrebe (potreba po preživetju, po pripadnosti, po moči, po svobodi in po zabavi) ali ne¹⁰. Ženske, ki so obsojene za storjena kazniva dejanja na prestajanje kazni zapora vstopajo z velikim manjkom (sočasno) zadovoljenih potreb ali sploh ne zadovoljenih skozi obdobje odraščanja.

Za tutorja, ki spoznava svojo ciljno skupino za izobraževanje, je znanje o tem pomembno. Še pomembnejše je vedenje, da so vsi zapori še vedno oblikovani po moški podobi, zato ženske potrebe zaprtih žensk niso in ne morejo biti zadovoljene. Potrebe žensk se bistveno razlikujejo od potreb moških že zaradi same biološke narave in seveda tudi zaradi spolno pričakovanih vlog znotraj določene kulture (razlika med biološkim in družbenim spolom). Tutor mora pri svojem delu z ženskami na prestajanju kazni zapora to upoštevati, predvsem pa se zavedati, da zaporske razmere k strukturi osebnosti posamezne ženske dodajo nove psihološke karakteristike. Kakšne bodo in kako se bodo odražale je odvisno od vrste kaznivega dejanja (npr. ženska odvisnica, ki potrebuje dodatno terapijo), dolžine kazni (npr. dolga kazen) in režima prestajanja kazni (npr. zaprti režim) ter osebnega

¹⁰ Pri tem ne smemo zanemariti pomena genetske osnove, pomena temperamenta, ki je v glavnem prirojen in težko spremenljiv ter pomena značaja, ki je oblikovan skozi proces socializacije s poudarkom na konkretni kulturi.

odziva na pravila zapora kot totalne organizacije. Nadalje je odvisno, ali ima ženska družino, je mati in so ji omogočeni stiki z družinskimi člani ali ne; lahko bo med prestajanjem kazni zapora rodila - kakšna je možnost, da ima ob sebi otroka do določene starosti. Vedno je potrebno upoštevati, da ženska potrebuje več možnosti za osebno higieno, več zdravstvene oskrbe kot moški (ginekološka ordinacija), predvsem pa možnost, da se izobražuje v programih (pridobivanje formalne izobrazbe, usposabljanje za življenje zunaj zidov zapora) in potrjuje v delu, ki ni spolno stereotipno določeno.

Tutorji vsa ta znanja, vedenja, informacije ne potrebujejo za to, da bi se trudili biti v vlogi psihologa- svetovalca. Zavedati se morajo, da tega izrecno ne smejo početi, ker za to niso usposobljeni in da s tem nezakonito posegajo v režim zapora kot institucije, predvsem v delo tistih, ki so za to strokovno odgovorni.

Tutorji ne glede na to, da prihajajo od zunaj in da so s strani zaprtih oseb / žensk obravnavani kot svetle točke, postanejo z začetkom svojega dela/izobraževanja del sistema s posebnimi pravili, ki jih morajo spoštovati. Upoštevanje in zavedanje tega jim bo s pridobljenimi znanji o karakteristikah ciljne skupine pomagalo k temu, da se bodo pri svojem delu počutili suvereni, strokovno dovolj močni in hkrati sposobni empatije, da bodo v skupini ali na individualni ravni znali delati brez predsodkov in stereotipov, bili zmožni enake obravnave, znali zaščititi sebe in vse člane skupine pred morebitnimi konflikti, znali predvideti različne situacije in v njih ustrezno (od)reagirati.

Tudi pri konfliktih ne gre brez specifik, ki je spolno določena. Če obstajajo različne potrebe glede na spol, potem so tudi konflikti, ki nastanejo zaradi nezadovoljenih ali pomanjkljivo zadovoljenih potreb spolno obarvani.

Direktorica ženskega zapora Ig (ZPKZ Ig) v Sloveniji, mag. Danijela Mrhar-Prelič navaja nekaj razlik glede vzrokov za konflikte med zaprtimi ženskami in zaprtimi moškimi.¹¹

Razlogi za konflikte med ženskami na prestajanju kazni zapora so: delitev čistil, užaljenost, ker je medvedka dobila druga, nezadovoljstvo zaradi režima prestajanja kazni, ne podelitev zaporskih ugodnosti, dalj časa trajajoče zamere, prekoračitev dovoljenega časa za telefoniranje, ni dobila dodatne terapije, pregled pisma, neupoštevanje urnika pospravljanja pladnjev, ni imela takoj možnost razgovora z zaposlenimi, provokacije ipd.

Razlogi za konflikte pri moških obsojencih pa so: dolžniška razmerja, nakup v kantini za drugega, zaradi sodelovanja s policijo, zaradi časopisa ali gledanja televizije, vdor v osebni prostor, izsiljevanje za denar, kraja cigaret na dvorišču, »ovaduh«, spolno nadlegovanje, dostikrat »neznanici« vzroki.

¹¹ Povzeto po Power-Point prezentaciji iz predstavitve ZPKZ Ig bodočim tutorjem.

Še nasvet za vas kot tutorja, da ne bo vaše ravnanje uvrščeno kot razlog za konflikt na zgoraj navedeni seznam pod kategorijo ženskega spola: nikoli ženskam na prestajanju kazni zavora ne obljublajte nekaj, česar ne morete izpolniti, pa čeprav gre samo za malenkost, na primer, da jim boste naslednjič na izobraževanju razdelili dodatna pisala ali beležke. Predvsem pa bodite pozorni, da boste pri takšnih ugodnostih pravični do vseh. Zunaj zidov zavora bi ista skupina žensk na takšno (ne)izpolnitev lahko povsem drugače odreagirala ali sploh ne bi, vendar do tja so poti vsake izmed različno dolge. Še vedno je vaše/naše poslanstvo vezano na izobraževanje žensk v zaporu za lažjo poklicno in osebno reintegracijo v družbo, da bi posledice bivanja v zaporu vplivale v manjši meri na oblikovanje psiholoških karakteristik žensk po prestani kazni, saj je družbena stigma sama po sebi dovolj. Vsaki izmed njih posebej sporoča: "Ne pozabi, bila si zaprta, pa še ŽENSKA si!"

3. Pristop k ciljni skupini in končnim uporabnikom

Prva ciljna skupina: učitelji/tutorji

V tem delu bomo najprej pojasnili, zakaj je za učitelje, ki vstopajo v zavode za prestajanje kazni zapora, namenjenih ženski populaciji, relevantno, da se vključijo v posebno obliko izobraževanja in usposabljanja za to ciljno skupino in za ciljno skupino žensk po prestani kazni.

Kompetenčni pristop k načrtovanju izobraževanja učiteljev

Namen: razviti in izvajati izobraževanje, ki bo učitelja usposobilo za učinkovito delo s ciljnim skupinami žensk na prestajanju kazni zapora in po prestani kazni.

Za ta namen smo želeli uporabiti nove prijeme, metode, oblike in tehnike dela, saj lahko tutor izvaja kakovostne programe za ženske na prestajanju kazni zapora le, če je njegovo znanje povezano s področji, ki so vezani na to ciljno skupino (kriminologija, penologija, viktimologija, kazenska zakonodaja, državna ureditev, pravo, psihologija, sociologija spolov itd.). To znanje mora učitelj nadgrajevati, pripravljen mora biti na svoje vseživljenjsko učenje.

Najprej smo preverjali aktualna stališča in mnenja o tej problematiki. S pomočjo metode spraševanja anketa smo dobili podatke o potrebnosti / nujnosti takšnega izobraževanja za učitelje, ki delajo v zaporih oziroma kakšno znanje in kompetence potrebujejo za učinkovito in kakovostno delo. Na vprašanja so odgovarjali tako tisti učitelji, ki so že izobraževali oziroma še danes izvajajo izobraževanja, usposabljanja, svetovanja v zaporih kot tudi strokovni delavci, ki so v samem zaporu bili oziroma so še »zadolženi« (tudi) za področje izobraževanja.

Za vključitev v usposabljanje za tutorje za delo z ženskami na prestajanju kazni zapora in po prestani kazni smo izpeljali poglobljene intervjuje z nekaterimi učitelji, ki so že imeli izkušnje z delom s ciljno skupino zaprtih žensk. Pripravili in izbrali smo kriterije, na osnovi katerih smo izobraževanje in usposabljanje za tutorje v Berlinu omogočili 15 učiteljem/strokovnim delavcem.

To, kar naj bi bilo značilno za izobraževalca odraslih (komunikativnost, strokovnost, kritičnost, suverenost, avtonomnost pri delu, se zna prilagajati potrebam udeležencev, strpnost, prijaznost, empatičnost, zna motivirati, dobro upravljati s časom, sposobnost timskega dela, osebnostna zrelost, ...) je za učitelja, ki namerava delati s ciljno skupino zaprtih žensk in žensk po prestani kazni osnova. Ta znanja, lastnosti, veščine je potrebno vpeti v specifično družbeno-političnih razmer in pravnega okvirja, kjer se ženski zapor nahaja, predvsem pa v specifično ciljne skupine žensk na prestajanju kazni, s katero bo

imel učitelj stik ter jih nadgraditi z znanjem iz zgoraj že omenjenih področij (kriminologija, penologija, ...). Skozi teoretičen del izobraževanja pridobljene kompetence še ne pomenijo, da je učitelj za to delo tudi kompetenten. Voden, nadzorovan in evalviran praktičen del tovrstnega izobraževanja je za učitelja/tutorja in za ciljno skupino žensk na prestajanju kazni zapora in po prestani kazni še kako pomemben. Lahko rečemo, da je zaradi izredne občutljivosti področja (pravila, ki so zapisana in jih je potrebno poznati in dosledno upoštevati, pravila, ki niso zapisana, a obstajajo in katerih posledice niso prijetne, obstoj družbene stigme, lastnih stigem, možnosti manipulacije, ...), v katerem se ciljni skupini (tako učitelji kot obsojenke) nahajajo, to bistveno bolj pomembno kot kje drugje.

Pri izobraževanju in usposabljanju učiteljev / strokovnih delavcev za tutorje za delo z ženskami na prestajanju kazni zapora in po prestani kazni smo vse to upoštevali, in tudi to, kar je pri tem delu relevantno, da je možno, da se lahko kdo izmed tutorjev po končanem teoretičnem in praktičnem delu izobraževanja »premisli«. To pomeni, da pri sebi ugotovi, da to ni delo, ki bi ga želel opravljati oziroma je evalvacija in samoevalvacija pokazala, da to zanj ni ustrezna ciljna skupina, kateri bi se lahko strokovno dovolj dobro posvetil.

Tudi to možnost je potrebno upoštevati in spoštovati, ko pristopamo k ciljni skupini učiteljev, ki se želijo izobraževati in usposabljati za delo na tem področju, saj vstopajo na pot, ki ni lahka in na področje, ki je po eni strani zelo »pravno togo zaprto« (težko znotraj tega sistema karkoli premakneš), po drugi strani pa »kliče« po spremembah (kar je lahko za takšnega učitelja izziv, da nekaj pozitivnega prispeva k zmanjšanju diskriminatornih praks glede (zaprtih) žensk in žensk po prestani kazni.

Druga ciljna skupina: ženske na prestajanju kazni zapora

Namen tega dela poglavja je v tem, da ima tutor možnost kadarkoli ponovno prebrati, na kaj mora biti pozoren oziroma kaj mora upoštevati, ko namerava začeti z izobraževanjem v enem izmed ženskih zaporov. Posledično to pomeni tudi, na kaj mora biti pozoren, ko se bo zunaj zaporskih zidov srečeval z ženskami z izkušnjo zapora, ki se bodo želele vključiti v izobraževanje oziroma bodo že del skupine. Pri tem želimo opozoriti, da je bistvena razlika, ali bo tutor dejaven v državi, ki ima vpeljan sistem probacije ali pa bo aktiven v Sloveniji, ki tega sistema žal še nima.

Ko govorimo o pristopih k drugi ciljni skupini, nikakor ne moremo mimo ključnih akterjev, ki so na eni strani povezani s tem, da lahko sploh pristopimo do te ciljne skupine, po drugi strani pa ključni za spremembe in s tem tudi v našem kontekstu nastopajo kot končni uporabniki naših storitev / rezultatov dela. Glede na to, če ne vedo, kdo smo in kakšen je naš namen, v prvem primeru ploh ne moremo začeti s svojim delom oziroma do ciljne

skupine zaprtih žensk nimamo dostopa; za spremembe na področju izobraževanja žensk na prestajanju kazni zapora in za njihovo lažjo reintegracijo v družbo pa potrebujemo tako ene kot druge.

V Sloveniji mora tutor najprej vzpostaviti stik z vodstvom ženskega zapora, ki ga lahko za to, da prvič vstopi v ZPKZ Ig napoti s pisno vlogo na Generalni Urad Uprave RS za izvrševanje kazenskih sankcij. Natančno mora predstaviti sebe in namen svojega dela v Zavodu za prestajanje kazni zapora. Po odobritvi vstopa v zapor sledi sestanek z vodstvom zapora in nekaterimi strokovnimi delavci (psiholog, socialni delavec, strokovni delavec, ki je zadolžen tudi za izobraževanje v zaporu ipd.). Teh sestankov je po potrebi lahko tudi več. Po izkazanem interesu zavoda je za nadaljnje kontakte s tutorjem določena konkretna oseba / strokovni delavec znotraj samega ženskega zapora; običajno je to oseba, ki pokriva tudi izobraževalni proces, ni pa nujno. Tutor mora pri nadaljnji komunikaciji dosledno spoštovati, da vse, kar namerava in želi v prihodnje delati v ženskem zaporu, javlja temu strokovnemu delavcu in hkrati v vednost direktorici/direktorju zapora. V primeru kakršnihkoli zapletov je zelo pomembno, da je vse dokumentirano (sledljivost zapisanega). Pred namenom samega začetka izobraževanja mora tutor program predstaviti tudi ciljni skupini žensk na prestajanju kazni zapora. Kolikim in katerim ženskam ter kdaj in kako (mlajšim, starejšim, manj izobraženim, glede na režim prestajanja kazni zapora, vrsto kaznivega dejanja, dopoldne, popoldne, v kakšnem od manjših prostorov – učilnica, dnevni prostor, knjižnica ali v prostoru jedilnice v okviru t. i. domske skupnosti, kjer se 1-krat mesečno dobijo vse obsojenke z vodstvom in strokovnimi delavci zavoda in se pogovarjajo o aktualni problematiki ipd.) je odločeno v skladu z našim predstavljenim namenom v okviru strokovnega tima zapora. Za predstavitev programa obsojenkam je smiselno, da tutor pripravi več izvodov zloženek, kjer predstavi sam program (teme, ...). Vodstvo zapora tudi določi, ali se bodo predstavitve izobraževalnega programa udeležile tudi pripornice, ker se bo tudi njim omogočilo, da sodelujejo.

Naknadno se definira točen datum začetka in konca izobraževanja, kolikokrat na teden se bo izobraževanje izvajalo, kateri dan in ob kateri uri. Pripravi se tudi plakat v zvezi s tem, ki se prilepi na dogovorjeno vidno mesto. Dogovori se tudi način prijave na izobraževanje (lahko se pripravijo uradni formularji za prijavo, ki so na voljo na dogovorjenem mestu). Po zbranih prijavah lahko tutor prične z izobraževanjem. Spoštovati mora pravila v zvezi z vstopom v zavod (kaj sme prinesiti s seboj). Vsako spremembo glede časa obiska ali dodatnega vnosa materiala ali če bo z njim prišel še kdo, mora javiti v naprej in počakati na odobritev. Določene stvari zahtevajo tudi odobritev Generalnega Urada Uprave RS za izvrševanje kazenskih sankcij (lahko je to vnos dodatnih računalnikov, materiala za delo,

ki ni običajen, obisk njim še nepoznane osebe, predvsem pa kadar želimo neko stvar predstaviti preko medijev – snemanje, fotografiranje, ...).

Že sama predstavitev programa obsojenkam, predvsem pa sam začetek je za to, kako bo tutor sprejet med njimi, zelo pomemben. Razmere (biti v zaporu) ženske potisnejo v situacije, ko tekmujejo v tem, katera lažje opravi t. i. scan osebe in to ne glede na spol (od glave do nog in obratno), ki se prvič pojavi pred njimi. Enako kot zunaj, ko iščemo zaposlitev, je prvi vtis pomemben. Še hitreje kot zunaj zidov zapora pa si lahko tutor prvi dober vtis »zapravi«, zato mora:

- jasno še enkrat predstaviti pravila izobraževanja (kaj pričakuje od udeleženk in zakaj),
- jasno še enkrat predstaviti kakšno je mesto tutorja znotraj zaporskega sistema in kaj kot tutor lahko nudi, ureja in česa ne sme,
- dosledno upoštevati predstavljena pravila in to za vse udeleženske enako,
- izpolniti obljubljeni v dogovorjenem času (obljubljeni mora biti v skladu z zaporskimi pravili oziroma odobreno s strani vodstva zapora: stvari, ki se nam zdijo v zunanjem svetu vsakdanje, so lahko znotraj zapora, predvsem pri ženskah nevarne ali vsaj problematične, npr.: vnos dodatnega materiala za delavnice – lepilo, škarje, noži, lončnice, ličila, barve, hrana; po končanem izobraževanju poslati pismo obsojenki z namenom dopisovanja brez odobritve vodstva zavoda (v tem primeru obsojenka pisma ne bo prejela, ker nas ni na seznamu tistih oseb, s katerimi se lahko dopisuje), nikakor pa ne smemo vzeti pismo, ki ga je napisala udeleženka nekomu, čeprav nas je osebno za to prosila in ga odnesti iz zavoda na pošto – s tem smo lahko storili kaznivo dejanje, ipd.),
- gradivo, ki ostane, mora tutor odnesti ali pa v dogovoru z zavodom pustiti s popisom oddanega gradiva pri osebju na vhodu zapora,
- voditi evidenco prisotnosti v skladu z dogovorom (problem varovanja osebnih podatkov, ki je znotraj zaporskega sistema še posebej občutljiva tema),
- o udeleženkah izobraževanja in o samem procesu izobraževanja se ne sme pogovarjati s komerkoli; za predstavitev (kaj, kje in kako) je potrebna odobritev vodstva zapora ali celo GU URSIKS-a s tem, da z imeni in priimki ne sme operirati,
- pristopati do udeleženk s strokovnostjo (da udeleženke čutijo, da je na svojem področju suveren) in hkrati z določeno stopnjo empatije (razumevanje njihovega sedanjega položaja, a nikakor ne v smislu presojanja njihove situacije ali celo dajanja nasvetov),
- (če so v skupini tudi pripornice) dosledno upoštevati navodila, ki jih je prejel s strani strokovnih delavcev v zavodu glede njegovega odnosa do udeleženk in kontrole vedenja med pripornicami in obsojenkami (v primeru zapletov mora nujno pozvati pazniško službo),

- računati na nihajoča razpoloženja udeleženk zaradi različnih dogodkov (ni dobila zaprosenih ugodnosti, konflikti med obsojenkami v sobi, ni prejela pošte, se ni mogla pogovarjati s sorodniki po telefonu, nenadne zdravstvene težave ipd.), ki niso povezani z izobraževanjem,
- ustrezno se distancirati od dogodkov v zavodu in nepredvidljivih razpoloženj udeleženk, a ne v smislu brezbržnosti,
- vsem udeleženkam dati možnost aktivnega sodelovanja, jih motivirati k temu,
- uporabljati različne metode, oblike, tehnike izobraževanja v okviru zaporskih pravil in možnosti (pogoji dela),
- izključiti svojo subjektivno komponento (pedsodke, stereotipe glede vrste kaznivih dejanj, glede kulturnih razlik ipd.),
- uporabljati gradiva, kjer ni možno, da se v njem kakorkoli prepoznajo zaradi tega, ker so na prestajanju kazni zapora, kot diskriminirane, žaljene, ali celo posebej izpostavljene zaradi vrste kaznivega dejanja (umor, detomor),
- v primeru izdajanja potrdil o uspešno opravljenem izobraževanju spoštovati, da nikjer na potrdilu ne sme biti razvidno, da je to izobraževanje opravila v zaporu,
- v primeru, da je za uspešno opravljeno izobraževanje potrebno preverjanje znanja (pisno, ustno ali na oba načina), zelo jasno predhodno predstaviti, kaj se bo preverjalo, kako in kdaj ter merila za ocenjevanje,
- po opravljenem preverjanju znanja kandidatke seznaniti z rezultati (način je dogovorjen z zavodom) in jim dati povratno informacijo kaj je bilo dobro in kaj ne; vrniti jim fotokopije testa,
- v primeru slovesne podelitve potrdil z vodstvom zapora dogovoriti, kako naj bi ta slovesnost potekala, kdo bo sodeloval znotraj zapora in kdo izmed zunanjih sodelavcev, kdo bo na slovesnost povabljen, pripraviti program slovesnosti in organizirati priprave na slovesnost (vaje, generalka ipd.),
- v primeru namena obveščanja javnosti (o poteku tega izobraževanja in slovesni podelitvi potrdil) preko medijev je potrebno pridobiti soglasje vodstva zapora, v Sloveniji včasih celo GU URSIKS-a,
- v primeru dokumentiranja (fotografije, izjave udeleženk) pridobiti soglasje vodstva zapora in seveda individualne izjave tistih obsojenk, ki jih bo to zadevalo, da se s tem prostovoljno strinjajo.

Kot je bilo že večkrat zapisano, če projekta ne diseminiramo, ne obstaja. Enako velja za vsako naše delo kot tutorja, ki je namenjeno cilju po pozitivnih spremembah. Ne moremo

jih doseči, če s tem ne seznanimo ključnih akterjev našega področja, ki pa so seveda tudi potencialni uporabniki rezultatov našega dela.

V primeru, da kot tutor želite doseči pozitivne spremembe pri izobraževanju žensk na prestajanju kazni zapora in po prestani kazni in njihovi lažji reintegraciji v poklicno življenje in v družbo nasploh, morate vzpostaviti in ohranjati stike s ključnimi deležniki. Poleg ženskega zapora in v Sloveniji GU URSIKS so to: Ministrstvo za pravosodje, Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Zavod RS za zaposlovanje, Centri za socialno delo, drugi zapori, Institucije za poklicno izobraževanje odraslih, Andragoški center Slovenije, nevladne organizacije, ki lahko kaj prispevajo k rešitvi te problematike, potencialni delodajalci itd.

Načini prvih korakov do ključnih akterjev so lahko različni. Morda jih poznate, ker ste z njimi že sodelovali oziroma vas določene osebe v teh institucijah poznajo kako drugače. Lahko pa uberete manj osebno pot in uradno napišete nek dopis s predstavitvijo kdo ste in kakšen je vaš namen z željo, da jih osebno obiščete. Rezultati tako prvega kot drugega pristopa lahko vodijo do uradnega sestanka, če ne, pa si pridobite z njihove strani dovoljenje, da jih kontinuirano obveščate o tem, kar delate in jih vabite na morebitne ključne dogodke vaših aktivnosti.

Pri tem je zelo pomembno, da ohranjate kontinuiteto stikov, ali preko konstruktivnih sestankov ali preko pisnih konstruktivnih predlogov.

Namen teh vaših stikov oziroma sodelovanja mora biti zelo jasen, predvsem kadar pričakujete, da vam bodo pri spremembah kot ključni akterji v pomoč.

Zavedati se morate, da je v slovenskem prostoru takšno sodelovanje obarvano s posebno noto, saj znotraj države, ki nima uradno sprejetega sistema probacije (politična prizadevanja za to tečejo že nekaj let) in ki procesno v praksi prepozna elemente tega s strani nekaterih zaposlenih znotraj zaporskega sistema, da je to tek na dolge proge. Nanj se je vredno pripraviti in pri njem aktivno sodelovati, saj bomo živeli v takšni družbi tako mi kot naši otroci, kakršno si bomo skupaj prizadevali oblikovati. Z željo, manj diskriminatorno tudi do ženske populacije v zaporih, predvsem pa do žensk po prestani kazni, saj jim lahko z večjimi možnostmi za izobraževanje, s poklicnim svetovanjem in z možnostjo, da se zaposlijo oziroma samozaposlijo pomagamo pri lažji reintegraciji v družbo.

Vendar samo SKUPAJ.

To poglavje zaključujemo s sklepom, da v našem primeru niso končni uporabniki rezultatov projekta samo navedene ciljne skupine in navedeni ključni akterji, temveč bi morale biti

tudi javnosti, ki presojuje, sodijo in obsojajo brez poznavanja problematike ciljne skupine zaprtih žensk, brez lastnih izkušenj, da o kompetencah ne govorimo.

Tudi oni potrebujejo to izobraževanje.

Vsi, ki vstopate na pot tovrstnega tutorstva, ste torej pred dodatno nalogo. Naši pristopi do javnosti so bili zajeti v diseminacijskih aktivnostih preko različnih medijev (časopisi, revije, radio, tv). Kakšni pa bodo vaši?

4. Smernice za tutorje

4.1. Prenos dobrih praks za usposabljanje tutorjev za doseganje podjetniških (poklicnih) in socialnih kompetenc pri ženskah na prestajanju kazni zapora in po prestani kazni

Projekt CTD je baziral na prenosu dobrih praks iz Nemčije v Slovenijo in Litvo, posredno pa tudi na Hrvaško.

Nemški partner FCZB (FrauenComputerZentrumBerlin) ima mnogo let izkušenj z delom v ženskih zaporih in z ženskami po prestani kazni zapora, ima usposobljene tutorje, s katerimi organizira IKT usposabljanja za omenjeni skupini.

Glavni namen projekta je bil prenos sistema izobraževanja tutorjev za delo z ženskami na prestajanju kazni zapora, da si pridobijo splošne podjetniške in socialne kompetence za lažjo reintegracijo v družbo in na trg dela.

Posledično je to pomenilo motiviranje za nadaljnjo izobraževanje žensk na prestajanju kazni zapora in po prestani kazni, pomoč za lažjo odločitev pri izbiri poklicnega usposabljanja, stalno strokovno izobraževanje, da bodo bolj uspešne pri iskanju zaposlitve ali pri samozaposlitvi.

Usposabljanje učiteljev, ki se je odvijalo aprila 2014 v Berlinu, je bilo izvedeno na podlagi rezultatov analize stanja glede izobraževanja v zaporih tako v Sloveniji kot v Litvi, in sicer, da učitelji niso usposobljeni za delo z ženskami na prestajanju kazni zapora in da so ženske v zaporih diskriminirane glede izobrazbenih in poklicnih priložnosti. Vse to je bilo potrebno upoštevati pred začetkom usposabljanja učiteljev, ki so/bodo aktivno delali z upravičenkami.

4.1.1. Organizacija in izvedba usposabljanja za učitelje

Usposabljanje za delo z ženskami na prestajanju kazni zapora in po prestani kazni je temeljilo na doseganju podjetniških in socialnih kompetenc za uspešno družbeno in poklicno reintegracijo. Prenos primerov dobrih praks iz Nemčije v Slovenijo in Litvo ter posredno na Hrvaško je potekal znotraj zaporniškega sistema in področja izobraževanja - drugo izobraževanje, nadaljnji tečaji in usposabljanja.

Usposabljanje tutorjev (TOFT)

FCZB je razvil in testiral modul konceptualnega izobraževanja, ki ženskam omogoča individualen pristop k programu. Prvi korak programa je osebna ocena, ki temelji na vzpostavitvi prilagojenega izobraževalnega načrta.

Sledi priprava usposabljanja učiteljev za pridobivanje veščin za delo z ženskami na prestajanju kazni zapora in po prestani kazni. Usposabljanje mora biti organizirano v kontekstu prenosa novosti – programi najboljših praks usposabljanja zaprtih žensk v berlinskem zaporu, ki vključuje predpoklicno usposabljanje in pripravo na bodoči poklic. Tutorji so usposobljeni, da prepoznajo potrebe, želje in pričakovanja zaprtih žensk in žensk po prestani kazni ter njihovo motivacijo za njihovo vključitev v nadaljnje poklicno izobraževanje, s tem pa jim omogočijo strokovno reintegracijo v družbo. Usposabljanje lahko poteka s pomočjo IKT in tako vključuje zavedanje pomembnosti pridobivanja IT veščin kot ene ključnih splošnih podjetniških in socialnih veščin.

Mesec ali dva pred izvedbo je treba skupaj z učitelji pripraviti urnik usposabljanja. Usposabljanje učiteljev za poučevanje v zaporih traja 25 ur. V spodnjih tabelah so opisane potrebne priprave:

Vsebina	Ure	Odgovorna oseba
Obisk zapora	2	Koordinator usposabljanja v zaporu
Razprava o ciljni skupini in njihovih potrebah	1	Direktor zapora ali namestnik
Usklajevanje vsebine usposabljanja	1	Direktor zapora ali namestnik
Kaj je potrebno za delo v zaporu: ključni, dovoljenje za gibanje, kaj je dovoljeno in kaj je strogo prepovedano	1	Koordinator usposabljanja v zaporu

Vir: FCZB

Tabela 1: Uvodni dogovori

Vsebina	Ure	Odgovoren
Dogovor kdo je odgovoren za tehnični del	1	Koordinator usposabljanja v zaporu
Priprava računalnikov za usposabljanje	7	Tutorji in tehnični administrator
Namestitev tiskalnikov, skenerjev, itd.	1	Tutorji in tehnični administrator
Kontakt osebe, ki je odgovorna za material (papir, kartuše, fotokopirni stroj)	1	Koordinator usposabljanja v zaporu in tutorji

Vir: FCZB

Tabela 2: Priprava IKT opreme (za računalniško usposabljanje)

Vsebina	Ure	Odgovoren
Priprava informacij (letak) za ženske na prestajanju kazni zapora	3	Tutor
Priprava prijavnice za ženske na prestajanju kazni zapora	1	Tutor
Priprava informacij za zaposlene	1	Tutor

Vir: FCZB

Tabela 3: Priprava informacij za zaposlene in za ženske na prestajanju kazni zapora

Vsebina	Ure	Odgovoren
Priprava učilnice	2	Tutorji in koordinator usposabljanja v zaporu
Vabilo zaposlenim za informiranje o usposabljanju	1	Tutorji in koordinator usposabljanja v zaporu
Izbor udeležencev usposabljanja	2	Tutorji in koordinator usposabljanja v zaporu

Vir: FCZB

Tabela 4: Priprava učilnice, informacij za zaposlene, izbira udeleženk

Eden ključnih problemov je tudi očitna razlika med poklicnim izobraževanjem in povpraševanjem po teh poklicih na trgu dela (večina zaporov nudi usposabljanja za »ženske« poklice, ki je omejeno na pridobivanje znanj in veščin, ki se tradicionalno pripisujejo ženskam, njihovi kulturi in družbeni vlogi – šiviljstvo, frizerstvo, čiščenje, pletenje, vezenje itd.). Na trgu dela pa ti slabo plačani poklici niso cenjeni, s tem pa se družbena neenakost le še pogloblja, spodkopava se družbena integracija in poklicno življenje, pa tudi učitelje, ki niso ustrezno usposobljeni. Učitelji prihajajo z različnimi izkušnjami, zaposleni so v šolah ali delajo v organizacijah za izobraževanje odraslih kot zunanji izvajalci; razen znanja in izkušenj s poučevanjem odraslih nimajo veščin za delo z ljudmi na prestajanju kazni zapora, še posebej z ženskami na prestajanju kazni zapora. Te veščine so odločilne za zmanjševanje diskriminacije pri kariernem izobraževanju in usposabljanju zaprtih žensk, njihove strokovne reintegracije v družbo ter zmanjševanju stopnje povratništva.

V različnih državah so v veljavi različni zakoni in za vpeljavo novega programa usposabljanja v partnerskih državah je potrebna raziskava. Navajamo nekaj okvirnih pogojev v sodelujočih državah:

Hrvaška

- *Komunikacijski kanali*: najpomembnejši korak pri pripravi nadaljnega dela je vzpostavitev ustreznih komunikacijskih kanalov za razširjanje objektivnih informacij o delu v zaporu. Mediji trenutno ustvarjajo slabo sliko o ženskah na prestajanju kazni zopora, saj v glavnem objavljajo zgodbe o nesrečnih dogodkih, ki se zgodijo v kazenskih domovih. V družbi tako prevladuje dokaj izkrivljena slika o zaprtih ženskah in jih zato še težje ponovno sprejema medse.
- *Infrastruktura*: infrastruktura se mora izboljšati. To se večinoma navezuje na opremo v učilnicah, na organizacijo usposabljanj za tutorje ter na komunikacijo in sodelovanje z Ministrstvom za pravosodje, direktorje in zaporniško osebje. Povrh vsega je treba vzdrževati dobre stike s socialnimi delavci, saj ti najboljše poznajo ženske na prestajanju kazni zopora. Za zunanje sodelavce je nadvse pomembno, da imajo kontaktno osebo v zaporu. Določiti je treba osebo, ki bo zagotavljala, da zapornice prihajajo na usposabljanje in se vračajo v zapor.
- *PROJEKT LIOVA*: glede na to, da Hrvaška nima odprtih zaporov, bi se zapornice lahko udeleževale usposabljanj za vikende. To je možno samo, če so nekatere zapornice nagrajene za svoje delo med vikendi. Usposabljanja, ki vključuje delo z Internetom ni možno usvojiti.
- *PROJEKT MEMBER*: je le nekaj mladostnih zapornic, obstaja pa zapor za mladostnike. Usposabljanja bi zelo koristila mladim zapornicam, saj jim predstavljajo kontinuiteto v izobraževanju. Mišljeno je, da se izobraževanju prilagodijo določeni deli usposabljanja. Osnovne teme so pridobivanje znanja o nastanitvi, prehrane in drugih možnostih podpore po odpustitvi. V izobraževanju se je treba osredotočiti na oceno temeljnih kompetenc kot je branje in pisanje, veščin revizije (pretežno praktičnih) in oceno socialnih veščin.
- *Financiranje*: zapor ne plača dodatnih izobraževanj in gradiv, zato se morajo vsi nastali stroški financirati s strani tretjih oseb.
- *Nadaljnji koraki*: priprava in posodobitev informacijska gradiva, komunikacija z direktorjem zopora in ministrstvom. Oblikovanje okvirnega načrta strukture usposabljanj.

Slovenija

- *Infrastruktura*: obstaja razlika v objektih in njihovo opremljenostjo med ženskimi in moškimi zapori. V edinem ženskem zaporu niso upoštevane specifične potrebe žensk, na primer: v sobi s 14 obsojenkami je možno uporabljati samo eno kopalnico; ženske nimajo možnosti izobraževanja znotraj zapora, nimajo možnosti plačljivega dela, dela z IKT tehnologijo kot moški na prestajanju kazni zapora ipd.
- *Cilj usposabljanja*: informiranje zapornic glede njihovih priložnosti po odpustitvi. Posamezni mentorji bi jih morali usmerjati zadnjih šest mesecev pred izpustitvijo.

Litva

- *Infrastruktura*: prilagoditev osnovnih pogojev pred izvedbo usposabljanj.
- *PROJEKT LIOVA*: se lahko uporabi za spodbujanje ustvarjalnosti pri delu.
- *PROJEKT MEMBER*: dober pristop, ki se ga lahko uporabi v novih delavnicah in usposabljanjih. Lahko se uvede nova učna metoda.

4.1.2. Motivacija žensk na prestajanju kazni zapora in po prestani kazni v zaporu Berlin

Večina žensk, ki se je udeležila programov usposabljanja, je imela strah pred neuspehom. Slabe izkušnje so si pridobile v šoli, večina ni maturirala, skratka bale so se, da bi se jim slaba izkušnja ponovila. To je tudi razlog, da mnoge ne želijo sodelovati pri usposabljanju. Uprava zapora se je odločila, da plača njihovo udeležbo pri usposabljanju. Plačilo je enako njihovemu zaslužku v delavnicah. Usposabljanje začnejo z enostavnimi računalniškimi znanji. Po dnevu ali dveh dobijo ženske na usposabljanju občutek, da so se sposobne učiti in izdelovati prijetne stvari. Na primer: s programom Paint ustvarjajo slike. Na koncu drugega dne galerijo slik predstavijo direktorju in vsem zainteresiranim zaposlenim zapora. Rezultat: ženske so ponosne in izgubijo strah pred neuspehom.

Tutorji imajo sicer prost dostop do Interneta, a pod strogimi pravili ravnanja. Če bi zapornica kršila ta pravila, se jo izključi iz usposabljanja. Le redko so imeli tutorji iz FCZB težave z zapornicami. Večina je bila ponosna, da se jim zaupa in pravil niso kršile. Na koncu usposabljanja so zapornice predstavile svoje rezultate povabljenim gostom iz zapora in zunanjim. Vsaka zapornica je prejela potrdilo in CD z vajami in svojimi izdelki.

4.1.3. Usposabljanje v ženskih zaporih

Dolžina zaporne kazni je ena najpomembnejših stvari, ki jo je treba upoštevati pri ženskah na prestajanju kazni zapora in po prestani kazni, ki želijo sodelovati pri usposabljanju. Tutorji morajo to upoštevati prav zaradi vsebine ali teme usposabljanja. Ženske na

prestajanju in po prestani kazni bodo te vsebine uporabljale v svojem prihodnjem poslovnem življenju (teme povezane s poslovnimi kompetencami) in pri ponovni vključitvi v družbo (teme povezane s socialnimi kompetencami). Najboljša primera sta informacijsko-komunikacijska tehnologija (IKT) in marketing.

Pri IKT gre za informacije in komunikacije in te vloge so ključne. Podatke je treba zbirati, analizirati in interpretirati, pretvoriti v informacije, ki omogočajo posamezniku, da sprejme modre odločitve. Poleg tega je treba podatke sporočati na informativen in izobraževalen način, tako da vplivajo in spremenijo vedenje. Ne gre zgolj za vpliv na vedenje, pač pa tudi za informiranje, spremljanje uspešnosti in pridobivanja dragocene povratne informacije, s tem pa posameznike in skupine motiviramo in nagradimo za ustvarjanje trajnostnega načina življenja (Houghton, 2009). Hiter razvoj IKT lahko zaznavamo dnevno, tudi trženje se spreminja vsak teden. Marketinške strategije so odvisne od različnih dejavnikov, kot so e-poslovanje, Internet in e-trženje. Podjetja se trudijo komunicirati, promovirati in prodajati izdelke in storitve preko Interneta. Če torej obravnavane teme niso sodobne, ženskam na prestajanju kazni zapora ne bodo ustrezale in bo njihova uporabnost vprašljiva.

S stališča oseb, ki so sodelovale v pilotni izvedbi v Zaporu Ig in nima poprejšnjih izkušenj s poučevanjem žensk na prestajanju kazni zapora in po prestani kazni, so se nekateri naučili precej več, kot si lahko mislimo. Upamo, da bo izmenjava teh izkušenj z uporabniki tega priročnika pokazalo, kako je tem ženskam pomembno, da so dobile drugo priložnost in kako zelo cenijo to, da so jo dobile. Najpomembneje je poudariti, da tutor, ki namerava delati s takimi ženskami, nima predsodkov pred njimi in jih obravnava kot udeleženske na kateremkoli izobraževalnem programu za odrasle. Po drugi strani pa tutorjev nihče ne more pripraviti za taka usposabljanja, saj je vsaka skupina edinstvena, ima svoje značilnosti in ozadje, vzdušje pa ustvarjajo udeleženske po začetku usposabljanja.

Izbor tutorjev

- Tutorji, ki želijo sodelovati na usposabljanjih moraj biti zelo dobro poučeni o zaporniških pravilih, pravilih delovanja in ciljnih skupinah. Sposobni morajo biti delovati v skladu s temi pravili in sodelovati z zaporniškimi sistemom.
- Podrobno jih je treba seznaniti z vsakodnevnimi postopki v zaporu. Tečajji morajo biti vključeni v ta proces, zato se morajo tutorji prilagajati spreminjajočim okoliščinam v zaporu.

Pred začetkom usposabljanja

Direktor zapora

- Vodstvo mora za ciljno skupino zagotoviti dovoljenje za izvedbo usposabljanja.
- Ciljna skupina v tem primeru so tutorji, ki bodo izvajali usposabljanje.

Koordinator

- Med samim usposabljanjem je v zaporu priporočljivo imeti koordinatorja in organizatorja usposabljanja.
- Ta oseba mora uvesti zaporska pravila za zunanje tutorje, v primeru težav z udeleženkami ali izvedbo pa lahko posreduje.

Socialni delavci

- Priporočljivo je sodelovanje s socialnimi delavci, ki so odgovorni za zapornice. Oni priporočajo, katere zapornice naj se udeležijo usposabljanja.

Vključevanje zaposlenih

- Za naklonjenost projektu je treba vključiti zaposlene v zaporu. To lahko pozitivno vpliva na razvoj osebja, če to sprejme program usposabljanja.
- To mora potekati v dogovoru z direktorjem zapora, ki zagotovi potrebne vire za usposabljanje zaposlenih.
- Osebje mora biti obveščeno o programu usposabljanja (običajno pripeljejo udeležence v učilnico).

Ciljna skupina

- Ciljna skupina mora biti določena v dogovoru z vodstvom zapora.
- Vsebina usposabljanj je odvisna od ciljne skupine. Ali imajo dobro šolsko izobrazbo? Imajo težave z drogami? Ali je usposabljanje namenjeno mladostnim zapornicam?
- Zelo pomembno je najprej opredeliti ciljno skupino in nato razviti učni načrt glede na splošne pogoje. Običajno imajo zapornice in bivše zapornice slabo šolsko izobrazbo in slabe izkušnje s šolo. Program usposabljanja naj bi jih okrepil.

Splošni pogoji

Učilnica mora biti pripravljena. Pomembna vprašanja morajo imeti odgovore:

- Koliko računalnikov je nameščenih? Ali je v učilnici tabla, prenosna tabla in projektor?
- Katera gradiva bodo udeleženske potrebovale? Kdo jih pripravi, kdo jih zagotovi/financira?

- Ali je v učilnici prostor, kamor se lahko shrani gradiva za poučevanje ali jih je treba vsakokrat prinašati?
- Ali ima tutor dovoljenje, da prinese različna gradiva v zapor? Kdo to pregleduje?
- Ali tutor dobi ključ?

Poučevanje o timskem delu

Izkazalo se je, da ta ciljna skupina potrebuje veliko podpore, zato je priporočljivo poučevanje v timu.

Pridobivanje udeleženk usposabljanja

Zainteresirane udeleženke morajo izpolniti prijavnico. Socialni delavec odloči, katere se bodo udeležile programa.

Idealna vrsta usposabljanja

- **Trajanje:** program usposabljanja traja običajno 1-6 mesecev (odvisno od odločitve Ministrstva), zapornice se lahko kadarkoli vključijo v program in vsaka dobi svoj individualni učni načrt. Udeleženke zapustijo program po izteku kazni ali najkasneje po šestih mesecih.
- **Število udeleženk:** 5-10
- **Čas izvedbe usposabljanja:** od ponedeljka do petka, od 9-15, 5 ur dela in 1 ura odmora za kosilo
- **Skupno število ur usposabljanja:** 40-750 (odvisno od Ministrstva)
- **Cilj usposabljanja:** cilj je odvisen od ciljne skupine in splošnih pogojev. Za vsako udeleženko je cilj drugačen.
- **Vsebina usposabljanja:** metode učenja in dela; načini učenja (poslušanje, branje, razumevanje, slikovno gradivo); samoorganizirano učenje
- **Refleksija:** portfeljsko delo in razmislek o biografskih postajah

Razmislek o prihodnjih možnostih

Računalniško usposabljanje:

- Delovanje računalnika
- Osnove upravljanja z datotekami
- Osnove urejanja besedil
- Internet (zapornice v berlinskih zaporih imajo internetni dostop)
- Internetno iskanje

Splošna znanja

- Kviz, ki vključuje široko evalvacijo
- Pravopis
- Materin jezik
- Osnove matematike

Medkulturne kompetence in spolna identiteta

- Pogled na vloge spolov in stereotipe
- Geografske in medkulturne razlike

Timsko delo

- Vaje dela v timu (skupno kuhanje, športni dogodki ipd.)
- Igre vlog
- Sistematičnost dela

Komunikacija

- Aktivno poslušanje
- Lastno in zunanje zaznavanje
- Komuniciranje jeze brez škodovanja drugim

Prijava na delo

- Zahteve delodajalcev
- Kako predstaviti svoje prednosti
- Kako se soočiti z razočaranjem
- Pisanje kvalitetnega prijavnega obrazca
- Telefonski razgovor z javno upravo

Trajanje posameznega dela je odvisno od potreb udeleženk in o dolžini bivanja v zaporu. Vrstni red vsebin se lahko spreminja glede na potrebe vsake udeleženke.

Izvedba usposabljanja

- Po kratkem uvodu prvega dne se udeleženke in tutorji medsebojno predstavijo
- Pojasniti je treba pravila uporabe Interneta, ki jih udeleženke podpišejo
- Prvi dan usposabljanja imajo udeleženke kratko vajo na računalniku: narisati morajo sliko, jo natisniti in shraniti. Tako izgubijo strah pred učenjem.

Tretji dan razvijejo individualni učni načrti. Tutorji morajo biti prilagodljivi, ker se urnik tedensko spreminja. Računalniško usposabljanje traja navadno en dan za celotno skupino.

Ponedeljek	Torek	Sreda	Četrtek	Petek
Uvodni pozdrav, predstavitev usposabljanja in pričakovanj	Računalniško usposabljanje	Izdelava učnih načrtov	Vsebina je odvisna od učnega načrta	Vsebina je odvisna od učnega načrta
Pravila usposabljanja				
Pravila uporabe Interneta				

Vir: FCBZ

Tabela 5: Prvi teden usposabljanja

Ponedeljek	Torek	Sreda	Četrtek	Petek
Udeleženske predstavijo skupini, kar so se naučile prejšnji teden	Računalniško usposabljanje	Vsebina je odvisna od učnega načrta; včasih poučevanje cele skupine, včasih individualne vaje	Vsebina je odvisna od učnega načrta	Vsebina je odvisna od učnega načrta
Evalvacija in prilagoditev učnih načrtov (razgovori ena na ena)		Izdelava učnih načrtov (individualno)		

Vir: FCBZ

Tabela 6: Drugi teden usposabljanja

Načrt tretjega tedna je enak drugemu.

Dokumentacija usposabljanja

Tutor dokumentira vsako srečanje.

Učna gradiva

- Katera učna gradiva se uporablja

- CD, Internet, knjige, vaje, filmi
- Kdo je odgovoren za gradivo
- Kdo plača izdelavo gradiv
- Papir, svinčniki, mape za udeleženske
- Papir in kartuše za tiskalnik

Upravljanje kakovosti

- Vrednotenje: povratna informacija udeleženk usposabljanja / tutorjev / koordinatorja in zaporskega osebja

Zaključek usposabljanja

- Izdaja potrdila zapornicam, ki so sodelovale v programu usposabljanja (podeli zunanja izobraževalna ustanova, ne zapor)

Priloge:

- Prijava za sodelovanje pri usposabljanju (udeleženske)
- Pravila sodelovanja (udeleženske)
- Dnevni urnik, učni načrt (udeleženske)
- Dnevna dokumentacija (tutorji)
- Smernice za prvi razgovor z udeleženkami usposabljanja, priprava učnega načrta

4.1.4. Usposabljanje tutorjev

Biografsko delo z ženskami na prestajanju kazni zopora in po prestani kazni

Tečaj usposabljanja za tutorje temelji na dolgotrajnih izkušnjah usposabljanja, ki ga FrauenComputerZentrumBerlin izvaja v ženskih zaporih in je bil nedavno posodobljen znotraj drugega projekta, pri katerem FCZB sodeluje.

Tutorji se usposablajo zato, da pridobijo veščine za delo z zapornicami. Usposabljanje prinaša prenos novosti in najboljših praks iz programa usposabljanja žensk na prestajanju kazni zopora in po prestani kazni v berlinskem zaporu, ki vključuje pred poklicno usposabljanje in pripravo na bodoči poklic. Tutorje je treba usposobiti, da prepoznajo potrebe, želje in pričakovanja žensk na prestajanju kazni zopora in da jih motivirajo za vključitev v nadaljnje poklicno izobraževanje in usposabljanje, kar bi jim omogočilo ponovno vključitev v družbo tudi na poklicnem področju.

Usposabljanje se izvaja s podporo IKT, s čimer raste zavedanje o pomembnosti usvajanja IT veščin, ki pa so ključne pri pridobivanju podjetniških in socialnih veščin. Programi usposabljanja *Samoocenjevanje in refleksija*, *Ocenjevanje kompetenc* in *Ocenjevanje*

veščin so dobre rešitve za poučevanje in usposabljanje ciljne skupine (tutorjev in tutorskih kandidatov), ki bodo v prihodnosti poučevali končne uporabnike tega projekta - ženske na prestajanju kazni zapora in po prestani kazni.

4.1.5. Samoocenjevanje in refleksija

Cilj je izboljšati tutorjeve kompetence da ugotovi in opredeli veščine in kompetence udeleženk s pomočjo lastnih življenjskih izkušenj. Na srečanju se tutorji tudi obširneje seznanijo s svojimi lastnimi veščinami in kompetencami.

Na koncu srečanj tutorji pridobijo globlje razumevanje kompetenc, jasnejše spoznanje o izkušnjah refleksije, všteti vloge, dejanja in odločitve.

Življenjska biografija zagotavlja osnovo za razvoj in strategijo soočanja.

Istočasno pa lahko odkrijejo veščine in kompetence, ki so jih pridobilo skozi formalno izobraževanje.

Metoda biografskega pristopa predstavlja pomembno orodje pri odkrivanju posameznikovih prednosti in kompetenc.

Tutorji se spoprimejo z nalogami, ki jih bodo uporabili pri svojih učenkah - ženskah na prestajanju kazni zapora in po prestani kazni, in tako pridobijo občutek o njihovi učinkovitosti.

Učni korak	Vsebina	Potreben čas
Predstavitev biografskega pristopa	Dobrodošlica in uvod v srečanje. Biografski pristop omogoča prepoznavanje kompetenc pridobljenih na neformalen in informalen (priložnosten) način pa tudi prenos kompetenc v delovno okolje in na druga področja. Je v pomoč pri sklepanju o spretnostih in kompetencah, pridobljenih v različnih dejavnostih, stališčih in izkušnjah; udeleženkam pomaga v procesu opredeljevanja, razvrščanja in dokumentiranja svojih spretnosti in veščin, tako da jim olajša razmišljanje. S pogledom na svojo vlogo in izkušnje, s prepoznavanjem vplivov na naše življenje lahko odkrijemo, kaj nas resnično zanima in motivira. Tutor predstavi online orodje za	35"

	refleksijo. Orodje je v pomoč tutorjem iz različnih okolij pri spoznavanju refleksij. Tutor pokaže spletno stran.	
Prepoznavanje veščin in kompetenc	<p>Udeleženci (tutorji in tutorski kandidati) opravijo vpogled v življenjske izkušnje, da bi prepoznali svoje sedanje veščine in kompetence. Pomembna je tudi dosežena izobrazba in delovne izkušnje.</p> <p>Tutor na podlagi drugega srečanja pojasni primer: inventura svojih izkušenj pridobljenih skozi čas.</p>	35"
Izdelava lastne časovnice	<p>Tutor izroči vsakemu udeležencu življenjsko časovnico (tutorju ali tutorskemu kandidatu).</p> <p>Udeleženci zasnujejo svoje lastne življenjske časovnice, začeniši od rojstva do sedanjosti. Časovnice bi morale pokazati vzpone in padce in ključne življenjske dogodke. Zapišejo jih na papir, ki ga razdeli tutor.</p>	75"
Učenje iz izkušenj	<p>Udeleženci pregledajo svoje življenjske časovnice in razmislijo, kaj so se naučili iz svojih izkušenj, predvsem kaj so se naučili iz ključnih življenjskih dogodkov. Svoje misli dodajo na časovnico v različnih barvah.</p>	75"
Oprelitev svojih veščin in kompetenc	<p>Udeleženci pogledajo na učenje v smislu veščin in kompetenc. To vključuje veščine, pridobljene skozi formalno izobraževanje in delo in mehke veščine razvite preko izkušenj v vsakodnevnem življenju.</p> <p>Udeleženci izberejo dogodek iz svoje časovnice, ko so morali ukrepati in nekaj razrešiti. Lahko je povezano z družino, delom, praktičnimi problemi kot je stanovanje ali denar.</p> <p>Naredijo seznam ukrepov in katere veščine so uporabili. Tutorji se morajo vprašati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ali sem odkril veščine, ki se jih doslej nisem niti zavedal? - Ali lahko odkrijem svoje kompetence, za katere sem prej menil, da jih nimam? <p>Odgovore vnesejo v pripravljeno tabelo.</p>	75"
Refleksija izkušenj	<p>Sodelujoči delajo v manjših skupinah po 2-3. Medsebojno si izmenjujejo odgovore.</p>	75"

Povzetek rezultatov	Razprava o uporabi biografskega pristopa z ozirom na izbrano ciljno skupino udeležencev. Razprava o tem, kako bi lahko gradiva uporabili v svojem okolju.	75"
	Skupen čas	7,4h

Vir: FCZB

Tabela 7: Usposabljanje »Samoocenjevanje in refleksija«

Nasvet za tutorje:

Izjava o zaupnosti. Ko ženske razglablajo v skupini, si lažje izmenjujejo ideje in razpravljajo o stvareh. Članice skupine si morajo medsebojno zaupati in se zavezati k spoštovanju idej, prepričanj in izkušenj drugih. Strinjati se morajo, da izven skupine ne izpostavljajo ničesar, kar druge članice povedo.

Nobeni članici skupine ni treba razpravljati o ničemer, kar ne želi. Vsaka se sama odloča, koliko želi sodelovati. Če nameravate sodelovati v skupini, se temeljito dogovorite o pravilih medsebojnega spoštovanja in zagotavljanja zaupnosti.

4.1.6. Ocena kompetentnosti

Cilj tega srečanja je predstavitev koncepta kompetenc za vzpostavitev skupne teoretične osnove med tutorji in tutorskimi kandidati. Na osnovi tega prejmejo pregled različnih pristopov, postopkov, metod in orodij za ocenjevanje kompetenc. Po koncu predavanja bodo znali opredeliti kompetence in razumeli različne metode in orodja za ocenjevanje kompetenc.

Učni korak	Vsebina	Potreben čas
Povzetek koncepta kompetenc	Dobrodošlica in predstavitev strukture predavanj. Kratka anketa med udeleženkami: Kako običajno uporabljate pojem kompetenca? Tutor zastavi skupini vprašanje o primerih kompetenc. Na tablo zbere termine, ki jih predlagajo udeleženke. Zbrani primeri ilustrirajo različno rabo izraza. Izraz »kompetenca« s pogosto uporablja v izobraževanju in poslovanju, natančen pomen izraza pa je pogosto nejasen.	35"

	So kompetence zgolj veščine ali pa gre tudi za znanje in dosežke?	
Opredelitev kompetenc	Teoretične osnove: opredelitev kompetenc V izogib nesporazumom o pomenu izraza uporabljamo definicijo Evropske komisije. Pripravimo stojalo z listi ali PowerPoint z definicijo kompetenc Evropske komisije.	35"
Opredelitev znanja in veščin	Teoretične osnove za razlikovanje: opredelitev izraza »znanje« in »veščine«. Naslednji korak je razlikovanje kompetenc, znanja in veščin. Pripravimo stojalo z listi ali PowerPoint z definicijami znanja in veščin Evropske komisije	35"
Razvrščanje zbranih izrazov	Udeleženke razvrstijo zbrane izraze med kompetence, znanje in veščine. Tutor z različnimi barvami označi pojme, ki spadajo skupaj.	35"
Opredelitev formalnega, informalnega (priložnostnega) in neformalnega izobraževanja	Teoretične osnove: kratka predstavitev različnih oblik izobraževanja – formalno, informalno (priložnostno) in neformalno izobraževanje; pripravimo stojalo z listi ali PowerPoint z definicijami formalnega, informalnega in neformalnega izobraževanja. Vir: OECD	35"
Razvrščanje zbranih kompetenc/znanja/veščin po načinu pridobivanja	Udeleženke razvrstijo kompetence po načinu pridobivanja, sledi razprava po skupinah. Tutor lahko izpostavi razlike med oblikami izobraževanja in jih označi v seznamu na tabli.	35"
Predstavitev orodij za ocenjevanje	Različni pristopi / postopki / metode / orodja za oceno kompetenc: ovrednotenje kompetenc, najpogostejše metode merjenja so ocenjevalni obrazci, vprašalniki, pisni ali interaktivni testi na računalniku, ustno preverjanje, individualni ali skupinski razgovori / razprave, neposredna opažanja in pregled dosežkov.	35"

	Tutor lahko postavi vprašanje, katera orodja poznajo, in zbere njihove predloge.	
Borza znanja	<p>Pojasnimo izraz »borza znanja« kot orodje za ocenjevanje. Cilj je prepoznava lastnih veščin prednosti in pogovor o tem, kaj razvija kompetentnost v komunikaciji, lastnem znanju in samozaupanju.</p> <p>Opis</p> <p>Tutor vpraša udeleženke: »Če ne bi imele denarja in bi vse, kar potrebujete, lahko plačale samo s prostovoljnim delom, kakšno delo bi ponudile drugim?</p> <p>Tutor poda primere za razumevanje naloge in navede kar največ možnih dejavnosti in veščin.</p> <p>Udeleženke zapišejo svoje ponudbe dela na liste, nato si izmenjajo svoje predloge in »talente« in vsakdo predstavi svojo ponudbo. Pri tem ocenjujemo naslednje vidike: aktivno sodelovanje, sposobnost komuniciranja, vključevanje v naloge.</p>	20"
Vaja	Udeleženke izvajajo nalogo skozi samoeksperimentiranje. V 5 minutah zapišejo svoje delovne ponudbe/znanja. 20 minut poteka razprava o ponudbah za delo in njihovi uporabnosti.	75"
Vprašalnik za zunanje ocenjevanje	<p>Razlaga »Vprašalnika za zunanje ocenjevanje« kot drugega, popolnoma različnega orodja za ocenjevanje. Cilj tega orodja je dojetanje lastnih spretnosti in veščin ter prednosti in z zunanjim dojetanjem ljudi okoli sebe. Razvijajo samospoznavanje in kompetentnost v samozaupanju. Mentor razdeli vprašalnik o samoocenjevanju, ki ga udeleženke izpolnijo.</p> <p>V drugem koraku (za domačo nalogo), vsaka poišče 1-2 osebi iz svojega okolja (prijatelj, sodelavec, partner), jih seznanji z ocenjevanjem spretnosti in veščin in jih poprosijo za izpolnitev vprašalnika.</p> <p>Nato tutorji in tutorski kandidati na usposabljanju primerjajo samooceno udeleženk in njihovo zunanjo oceno. Če so razlike znatne, je treba najti razloge zanje. Tutor</p>	20"

	podpre udeleženske pri primerjavi samoocene in zunanjega ocenjevanja in preveri razlike.	
Vaja	Mentor razdeli natisnjene vprašalnike med udeleženske, ki ga izpolnijo.	45"
	Skupen čas	6,75h

Vir: FCZB

Tabela 8: Usposabljanje »Ocenjevanje kompetenc«

Nasvet za tutorje:

Pomembno je začititi udeleženske, da bi dobili široko sliko njihovih vrednot in sposobnosti, ki jih imajo. Ni dovolj pogledati zgolj en del življenja ali izkušenj posameznika, npr. le poslovnih sposobnosti. Orodja za ocenjevanje kompetenc zahtevajo celovit pristop, da ugotovimo podjetniške kompetence kot tudi ključne kompetence in iznajdljivost posameznika.

4.1.7. Revizija veščin

Cilj tega usposabljanja je, da se tutorji in tutorski kandidati seznanijo z revizijo veščin kot uspešnim orodjem za ocenjevanje delovnih izkušenj in spretnosti in jih povezati s poklicnim profilom ali oglasom za delo. Metode in viri za razvoj revizije veščin, ki jih morajo mentorji poznati:

- Kako uporabiti revizijo veščin kot metodo za ocenjevanje kompetenc
 - Kako ustvariti celovito orodje za revizijo veščin
 - Kje lahko dobite informacije o določenih standardih veščin oz. določene opise del
- Revizija veščin in tudi (evropska) orodja in viri za razvoj spretnosti in veščin bodo predstavljeni udeležencem.

Učni korak	Vsebina	Potreben čas
Predstavitev "Revizije veščin" kot metode	Tutor predstavi metodo, ki je usmerjena na zahteve in kjer se vzporejajo veščine in kompetence s standardi za določen strokovni profil v različnih poklicnih sektorjih in za specialna dela / delovna mesta.	35"

ocenjevanja kompetenc	<p>Mentor zapisuje teme na tablo. Med temami pušča prostor za kasnejše informacije, kje pridobiti potrebne/standardne veščine zanje.</p> <p>Revizija veščin – kaj je potrebno za izpolnitev posamezne Razredne aktivnosti: udeleženke navedejo zahteve, ki so potrebne za revizijo veščin; seznam koristnikov kompetenc/kompetenčnih profilov; informacije o/seznam potrebnih kompetenc za poklicne profile. Udeleženke zberejo ideje, kje najti informacije in katere državne ustanove jim lahko pomagajo s potrebnimi informacijami za pripravo seznama. Tutor dopolni že zapisane teme in naj bo pripravljen dodati institucije, ki jih udeleženke morda še ne poznajo.</p>	
Metode in orodja za podporo »Reviziji veščin«	<p>Predstavitev EU projekta ESCO kot večjezičnega in brezplačnega orodja za razvrstitev evropskih veščin, spretnosti, usposobljenosti in poklicev, ki za izdelavo poklicnih profilov prikazuje relacije med poklici, spretnostmi, veščinami in usposobljenostjo.</p> <p>ESCO razvija Evropska komisija ob podpori Evropskega centra za razvoj strokovnega izobraževanja (Cedefop). Orodje je na razpolago v 22 evropskih jezikih, ni še dokončano, vendar del o prenosu veščin kaže na možnosti, ki jih orodje ima za revizijo veščin.</p>	35"
Orodja za revizijo veščin	<p>Kot smo videli v zadnji učni enoti, je opredeljevanje razvrščanje in ocenjevanje lastnih kompetenc zahtevno delo. Uvajanje orodja za ocenjevanje kompetenc, ki sta ga skupaj razvila Anniesland College and Bridges Programmes v okviru Programa vseživljenjskega učenja v projektu E_EPSOL, ima namen, da se revidira veščine uporabnika in ugotovi njegova pripravljenost na delo in/ali potreba po usposabljanju za vstop na trg dela.</p>	35"
	Total Time	1,75h

Vir FCZB

Tabela 9: Usposabljanje "Revizija veščin"

Nasvet za tutorje:

Preden začnete s tem modulom, morate raziskati, katere nacionalne inštitucije posredujejo informacije o poklicnih / sektorsko-specifičnih standardih veščin in kompetenc, ki so pomembne za lokalni/državni trg dela.

4.1.8. Refleksija in prenos

Udeleženke v tej učni enoti razmišljajo o različnih metodah in pristopih ocenjevanja kompetenc in prenašajo naučeno znanje v svoje delovno okolje. Udeleženke so izoblikovale kriterije o tem, kaj je treba upoštevati pri ocenjevanju kompetenc v svojih organizacijah oz. ciljnih skupinah.

Skupinsko delo: v prvem koraku udeleženke predstavijo svoje delovno okolje in ciljne skupine. V naslednjem pa iz različnih gledišč razmišljajo, kaj upoštevati pri načrtovanju ali ocenjevanju kompetenc v svoji organizaciji/ciljni skupini. O rezultatih razpravlja celotna skupina in jih predstavi. Tutor pri zbiranju in razpravljanju o rezultatih ene delovne skupine poskrbi, da so upoštevani vidiki enakopravnosti, kulture, raznolikosti in migracije.

Učni korak	Vsebina	Potreben čas
Razpored skupinskega dela	Predstavitev splošnih nalog skupinskega dela: <ul style="list-style-type: none"> - Sestava manjših delovnih skupin - Razprava o prednostih različnih metoda/pristopov za oceno kompetenc - Zbiranje in razprava rezultatov celotne skupine 	20"
Oblikovanje delovnih skupin	Tutor pripravi koščke barvnega papirja v škatli in pozove udeleženke, da vsaka povleče enega. Mentorji in mentorski kandidati, ki potegnejo isto barvo, sodelujejo v tej skupini. 12 udeleženk se razvrsti v 3 skupine po 4.	20"
Naloge delovnih skupin	Vsak član skupine v 2 min. predstavi svoje delovno mesto v organizaciji in ciljno skupino, s katero dela. <ol style="list-style-type: none"> 1. Glede na različen pristop/metodo za ocenjevanje kompetenc (usmerjen na osebe/biografski pristop; usmerjen na zahteve/revizija veščin), skupine razpravljajo o pomembnih vidikih, ki jih je treba upoštevati pri oceni 	120"

	<p>kompetenc. Tako ima vsaka skupina lahko drugačen pogled:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Skupina A: vidik voditelja</u> Kot vodja/pedagog: kaj so po vašem mnenju najpomembnejši vidiki za razmislek in na kaj paziti pri ocenjevanju kompetenc svoje ciljne skupine. - <u>Skupina B: vidik organizacije</u> Kateri so po vašem mnenju najpomembnejši vidiki s stališča delodajalca pri ocenjevanju kompetenc ciljne skupine? - <u>Skupina C: Subjektivni vidik</u> Predstavljajte si, da morate živeti v tuji deželi, katere kulture in jezika ne poznate dobro. Poleg tega ste izgubili še vse svoje dokumente. Država gostiteljica vam ponudi oceno kompetenc, da bi spoznali, kaj bi lahko delali v tej deželi. Kaj vi menite, da so najpomembnejši vidiki, ko sodelujete pri takem ocenjevanju? <p>2. Vsaka skupina na stojalu z listi zapiše tri vidike, ki se jim zdijo pomembni pri ocenjevanju kompetenc.</p>	
Povzetek in razprava o rezultatih	<p>Pri skupnem delu posamezne skupine razobesijo svoje ugotovitve in posamično predstavijo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Svojo nalogo in vidik 2. Rezultate in razpravo <p>Po vsaki predstavitvi si rezervirajte čas za vprašanja in razpravo. Tutorji morajo zagotoviti, da se razpravlja tudi o različnih vidikih enakopravnosti, kulture, raznolikosti in migracije in po potrebi spodbujati razpravo.</p>	90"
Povratne informacije	Poslovilno srečanje	35"
	Skupen čas	4,75h

Vir: FCZB

Tabela 10: Usposabljanje "Refleksija in prenos"

Dodatna gradiva, ki se uporabljajo na učnih urah »Samoocenjevanje in refleksija«, »Ocenjevanje kompetenc«, »Revizija veščin« in »Refleksija in prenos« najdete v prilogi



tega priročnika, Priloga 1, Uporabljena gradiva za uporabo pri usposabljanju v berlinskem zaporu.

5. Smernice za usposabljanje žensk na prestajanju kazni zapora za pridobitev podjetniških in socialnih kompetenc

Eden izmed ciljev projekta CTD je bila tudi priprava odprtega kurikuluma za usposabljanje žensk na prestajanju kazni zapora in po prestani kazni, ki temelji na modularnem programu usposabljanja v več korakih, primernih za prilagodljivo, individualno učenje.

Po končanih pilotnih izvedbah na osnovi pripravljenega kurikuluma so bile podane povratne informacije o ustreznosti pripravljenega kurikuluma. Skozi oceno tutorjev in udeleženk pilotnih izvedb so bile nato izdelane smernice za usposabljanje na področju podjetniških in socialnih kompetenc. Smernice temeljijo na odprtem kurikulumu in njegovih modilih A in B, vendar so prirejene glede na ugotovitve pilotnih izvedb v Sloveniji in Litvi.

Smernice za usposabljanje sestavljata skupini tematik o »Podjetniških kompetencah« in »Socialnih kompetencah«. Vsaka tematika vsebuje pet tem in določeno število ur za tutorje in tutorske kandidate. Vsako usposabljanje trajata po 60 ur, in je razdeljeno v teme A1-5 in B1-5. Pomembno je poudariti, da tutor lahko prilagodi vsako temo, odvisno od skupine sodelujočih žensk na prestajanju kazni zapora in po prestani kazni in njihovih značilnostih.

5.1. Predstavitev podjetniških kompetenc

K vključitvi podjetniških in socialni kompetenc v usposabljanje in izobraževanje žensk na prestajanju kazni zapora v okviru pilotnih izvedb v Litvi in Sloveniji nas je med drugim že ob pripravi vsebine projekta CTD gnalo tudi prepričanje, da se v tokove globalnega sveta, v katerem živimo lahko uspešno vključi le posameznik, ki ima širok nabor možnosti, da je kompetenten, oziroma, da je vsaj na poti k temu, da postane kompetenten.

Kompetenca je v zadnjem desetletju postal eden osrednjih pojmov v izobraževanju ter usposabljanju in je definiran kot »...sposobnost doseči kompleksne zahteve v določenem kontekstu s pomočjo mobilizacije tako spoznavnih kot tudi nespoznavnih vidikov delovanja« (Rychen in Salganik, 2003).

Število in opredelitve ključnih kompetenc se v različnih priložnostih razlikujejo, po priporočilu Sveta EU in Evropskega parlamenta iz leta 2006 pa govorimo predvsem o osmih ključnih kompetencah. Te kompetence potrebujemo vsi ljudje »...za osebno izpopolnitev in razvoj, dejavno državljanstvo, socialno vključenost in zaposljivost« in jih je potrebno razvijati vse življenje. Smatramo, da smo s sledenjem tej usmeritvi v okviru podjetniških in socialnih kompetenc zajeli kar nemalo tudi teh vsebin.

Ko smo kot konzorcij na tretjem sestanku partnerjev projekta Competent To Do obravnavali tematiko katere vsebine podjetniških kompetenc in v kakšnem sosledju jih bomo vključili v pilotni izvedbi v Litvi in Sloveniji, smo imeli pred seboj kar zahtevno delo. Izhajali smo iz več izhodišč – kandidatkam za udejstvovanje v procesu izobraževanja in usposabljanja smo želeli ponuditi različne vsebine, ki bi jim lahko koristile, tako na eni strani pri ponovni integraciji na trg dela, kakor po drugi strani jih opolnomočiti s kompetencami, ki bi jim pri morebitnem vstopu v svet podjetništva prišle prav v težkih začetkih podjetniške poti. V sami pilotni izvedbi se je pokazalo, da se kar precejšen odstotek njih namerava v prihodnosti podati v podjetniške vode.

Težko je opredeliti tipičnega podjetnika, saj le ti prihajajo iz različnih okolij, z različnimi življenjskimi in delovnimi izkušnjami, z različno izobrazbo in različno močno razvitim socialnim omrežjem. Prepričani smo, da mora vsak podjetnik za uspešen začetek in kasnejšo rast poleg ideje imeti razvite kompetence, s katerimi bo obvladoval in reševal izzive svojega delovnega področja.

Pomembni dejavnik pri naši odločitvi o izboru tem in vsebine je bil tudi naraščajoči pomen podjetništva v sodobni družbi, ki je predvsem posledica vse večje negotovosti in kompleksnosti poslovnega okolja (Gibb, Cottton, 1998).¹²

Usposabljanje za podjetništvo lahko razumemo kot izkušnjo vseživljenjskega učenja, torej kombinacijo izkušenj in formalnih oblik izobraževanja (Timmons, Stevenson, 1985).¹³

S tem se v državah tako imenovane stare Evrope sicer srečujejo že desetletja pred prehodom v novo tisočletje, medtem ko se Litva in Slovenija s tem srečujeta na prehodu iz prejšnjega družbenega sistema, ki se je zgodil dejansko v času globalizacije komunikacijskih tokov, kot osnove sodelovanja med ljudmi in torej posledično tudi v poslovnem okolju.

Ta čas, opredeljen s kilobajti in odzivnim časom poslovanja, ki se meri v sekundah in minutah in ne več v urah in dnevih, je pred nas postavil še večjo zahtevnost pri odločanju kaj in koliko vsebin podati udeleženkam izobraževanja in usposabljanja v projektu Competent To Do.

Vsebine s področja podjetništva smo združevali tako v podajanju teoretičnih vsebin, kakor tudi skozi vaje, praktično delo in igro vlog v namišljenem podjetniškem okolju.

¹² Vir: Ministrstvo za izobraževanje
www.mizs.gov.si/fileadmin/mizs.gov.si/pageuploads/podrocje/ss/Gradiva_ESS/UNISVET/UNISVET_111PIK_Odnos.pdf (dostopano 6. 4. 2015)

¹³ Vir: Ministrstvo za izobraževanje
www.mizs.gov.si/fileadmin/mizs.gov.si/pageuploads/podrocje/ss/Gradiva_ESS/UNISVET/UNISVET_111PIK_Odnos.pdf (dostopano 6. 4. 2015)

5.2. Tema A1 – predstavitev podjetniškega okolja

Spoznavanje udeležencev – morebitni podjetniki z dejavnostmi povezanimi z začetkom poslovanja.

Skupno trajanje: 12 ur

Tema A1.1 Kaj je podjetništvo / podjetje / podjetniško okolje?

Vsebina

Podjetništvo je proces ustanavljanja podjetja ali druge organizacije. Podjetnik razvije poslovni model, pridobi človeške in druge potrebne vire in je v celoti odgovoren za uspeh ali neuspeh.

Podjetništvo deluje znotraj podjetniškega ekosistema ali podjetniškega okolja.

Učni cilji:

- opredeliti splošne izraze: podjetništvo, podjetje, podjetnik, podjetniško okolje;
- razlikovati med podjetništvom in gospodarstvom/poslom;
- prepoznati pomembnost podjetništva za gospodarstvo države.

Predvideno trajanje: 3 ure

Tema A1.2 Priložnosti za samozaposlitev in zagonsko podjetje – uvod

Vsebina

Samozaposlitev pomeni ustvarjati lastne prihodke neposredno od kupcev, strank ali drugih organizacij, za razliko od zaposlitve pri delodajalcu. Samozaposleni si v splošnem sami najdejo delo, in jim ga ne posreduje delodajalec; prihodek ustvarjajo z obrtjo ali podjetjem, ki ga upravljajo.

Zagonsko podjetje je mlado podjetje, ki se šele razvija. Večinoma so to majhna podjetja, ki jih financira in vodi peščica ustanoviteljev ali celo posameznik.

Učni cilji:

- opisati zagonsko podjetje kot obliko samozaposlitve;
- razumeti priložnosti, ki jih ponuja samozaposlitev in navesti primere samozaposlitve;
- prepoznati prednosti samozaposlitve;
- izbrati in ovrednotiti posameznikove možnosti in izdelati idejo lastnega zagonskega podjetja;
- načrtovati poslovanje in ga prilagoditi v skladu s priložnostmi posameznika;
- sposobnost izbrati jedro lastnega poslovanja v skladu s priložnostmi;
- razviti poslovno idejo v okvirju in smernicah, ki jih poda predavatelj.

Predvideno trajanje: 3 ure

Tema A1.3 Priložnosti za samozaposlitev in zagonsko podjetje – analiza

Vsebina

Zgodnja faza v življenjskem ciklu podjetja, ko podjetnik prestopi iz stanja ideje v zagotavljanje financiranja, s čimer utrjuje osnovno strukturo poslovanja in zagon poslovanja ali trgovanja.

Učni cilji:

- opisati življenjski cikel podjetja;
- prepoznati prednosti in nevarnosti samozaposlitve;
- načrtovati faze in razviti ideje skozi faze poslovanja;
- razločevati zagon poslovanja znotraj podjetja;
- analizirati tržno okolje in prepoznati priložnosti.

Predvideno trajanje: 3 ure

Tema A1.4 Priložnosti za samozaposlitev in zagonsko podjetje – financiranje

Vsebina

Investiranje v zagonsko podjetje je dejanje, s katerim se vlaga v zagonsko fazo podjetja (start-up). Financiranje predstavlja zagotavljanje finančnih virov, običajno v obliki denarja, za financiranje potreb, programov in projektov, s strani vlade ali organizacije.

Učni cilji:

- opisati izraze: financiranje, investiranje, sredstva in finance;
- opisati splošne računovodske pojme: sredstva, obveznosti, kapital;
- razlikovati pojme plemenitenje kapitala, dividenda, obrestni prihodki;
- prepoznati možnosti financiranja lastnega podjetja;
- izračunati približen znesek denarnih sredstev potrebnih za financiranje lastnega podjetja;
- sposobnost izbrati optimalne načine financiranja;
- izdelati finančni načrt in ga prilagajati glede na finančno knjigovodstvo.

Predvideno trajanje: 3 ure

5.3. Tema A2 - Določanje smeri razvoja podjetnika

Namen modula je usposobiti podjetnike za učinkovito doseganje poslovnih ciljev in ključnih dejavnikov uspeha v poslovanju, strateškem in operativnem načrtovanju in marketinški strategiji.

Skupno trajanje: 8 ur

Tema A2.1 razvoj lastnega podjetja – vizija, vrednote in poslanstvo

Vsebina

Vizija je opis pričakovanj, kar želi organizacija doseči v srednjeročnem ali dolgoročnem obdobju. Predstavlja jasen vodič za izbiro sedanjih in prihodnjih dejanj.

Poslanstvo je pisna izjava organizacije o temeljnem namenu in smislu obstoja podjetja in običajno ostaja nespremenjeno skozi daljše časovno obdobje. Poslanstvo je vzrok, vizija pa je posledica in v tem je temeljna razlika med njima; poslanstvo opravljamo, viziji pa sledimo, da bi to dosegli.

Vrednote in namen podjetja so splošni cilji podjetja, ki so navedeni v statutu ali memorandumu o sodelovanju.

Učni cilji:

- opisati vizijo, poslanstvo, vrednote in namen podjetja;
- razlikovati med vizijo in poslanstvom;
- ustvariti vizijo lastnega podjetja;
- ustvariti poslanstvo lastnega podjetja;
- določiti vrednote in namen podjetja;
- načrtovati prihodnje dejavnosti podjetja v skladu z določenim poslanstvom, vizijo in vrednotami;
- sposobnost menjati vizijo ali poslanstvo podjetja (po potrebi);
- prepoznati pomembnost začrtane poti podjetja.

Predvideno trajanje: 2 uri

Tema A2.2 razvoj lastnega podjetja – SWOT analiza in raziskava trga

Vsebina

SWOT analiza predstavlja analizo stanja, kjer se temeljito razdelajo notranje prednosti in slabosti organizacije ter zunanje priložnosti in nevarnosti, s katerimi se le-ta sooča, in je del strategije podjetja. SWOT je kratica za Strengths (prednosti), Weaknesses (slabosti), Opportunities (priložnosti), and Threats (nevarnosti).

Učni cilji:

- opredeliti SWOT analizo;
- prepoznati SWOT analizo kot najvažnejše orodje v določanju notranjih prednosti in slabosti in zunanjih priložnosti in nevarnosti;
- opredeliti raziskavo tržišča;
- opredeliti PEST analizo in jo prepoznati kot eno od najvažnejših orodij za raziskavo trga;
- razlikovati politično-pravne, gospodarske, družbeno-kulturološke in tehnološke dejavnike na tržišču;

- pridobiti sposobnost podajanja primerov za vsako skupino dejavnikov in jih primerjati;
- poudariti pomembnost vsakega dejavnika za lastno podjetje.

Predvideno trajanje: 3 ure

Tema A2.3. Razvoj lastnega podjetja – lastni viri in možnosti

Vsebina

Vaše vire lahko definirate in opišete skozi notranje analize – pregled prednosti in slabosti podjetja, ki se osredotoča na te dejavnike iz svojega področja. Podrobna notranja analiza običajno da dober občutek glede osnovnih kompetenc in zelenih izboljšav, ki podjetju pomagajo zadovoljiti potrebe potencialnih strank na zastavljenem tržišču. Ko določite svoje cilje, boste spoznali tudi svoje priložnosti.

Učni cilji:

- definiranje lastnih virov;
- izvedba notranje analize podjetja;
- sposobnost sprememb in izboljšav (po potrebi);
- prepoznati priložnosti v skladu z razpoložljivimi viri;
- poudariti prednosti in jih uporabiti v prihodnjih dejavnostih.

Predvideno trajanje: 3 ure

5.4. Tema A3 – Osnove računalništva za podjetnike

Udeleženci se naučijo uporabljati računalnik, operacijski sistem Windows, osnove MS Office in osnovne uporabe Interneta v 4 urah na temo.

Skupno trajanje: 16 ur

Tema A3.1. Windows in MS Office – uvod

Vsebina

Microsoft Windows je operacijski sistem, ki ga načrtuje in izdeluje podjetje Microsoft Corporation. Podobno kot drugi operacijski sistemi je tudi Windows operacijski sistem uporabniku prijazen, ponuja grafični prikaz in organizacijo informacij ter enostaven dostop.

Učni cilji:

- rokovanje z datotekami in mapami in uporaba iskalnika podatkov;
- predstaviti osnovne definicije informacijske tehnologije;
- opisati komponente osebnega računalnika;
- prepoznati operacijske sisteme in uporabniške programe;
- opisati osnovne funkcije osebnega računalnika.

Predvideno trajanje: 1 ura

Tema A3.2 MS Word

Vsebina

MS Word je – upravičeno – najbolj popularen program za obdelavo besedil. Je enostaven za uporabo in omogoča izdelavo različnih vrst dokumentov.

Učni cilji:

- razumeti program Word;
- ustvariti, urejati in oblikovati dokumente;
- delo s tabelami, uvoz in izvoz podatke med datotekami;
- preveriti dokument;
- shraniti, zaščititi in tiskati dokument.

Predvideno trajanje: 4 ure

Osnove Worda – ustvarjanje, odpiranje, skupna raba in shranjevanje dokumentov

Wordove datoteke imenujemo dokumenti. Ko začnete z novim projektom v Wordu, ustvarite nov prazen dokument ali pa uporabite predlogo. Znati morate tudi odpreti obstoječi dokument.

Osnove Worda – Osnove oblikovanja besedila

Osnovne naloge vključujejo dodajanje, brisanje in premikanje besedila, kot tudi iskanje in zamenjava določenih besed ali besednih zvez v besedilu.

Z oblikovanjem besedila lahko pritegnemo bralčevo pozornost na dele dokumenta in poudarimo pomembnost informacij. Word ima veliko možnosti nastavitve pisave, vštrevši velikost, barvo in vstavljanje posebnih znakov. Prav tako lahko nastavite poravnavo besedila, tako kot želite da izgleda v dokumentu.

Osnove Worda – Postavitev strani

Poznati morate tudi nastavitve izgleda strani, kar vpliva na prikaz vsebine in vsebuje nastavitve usmerjenosti, robov in velikosti strani.

Osnove Worda – Tiskanje dokumentov in razmik med vrsticami in odstavki

Ko ste ustvarili dokument, ga lahko natisnete in ga delite v papirni obliki. V Wordu si lahko predogledate in natisnete dokument z uporabo funkcije predogled tiskanja (združena s funkcijo tiskanja). Ko oblikujete dokument, lahko nastavite tudi razmake med vrsticami in odstavki; s povečanim razmakom izboljšate berljivost, z zmanjšanim pa na stran postavite več besedila.

Osnove Worda – Glava, noga, številčenje strani, slike in oblikvanje besedila

Glava je odsek nad vrhnjim robom dokumenta, noga pa pod spodnjim robom.

Z dodajanjem slik v dokument lahko ponazorimo pomembne informacije ali dodamo lepotne poudarke besedilu. Zmerna uporaba slik znatno izboljša celoten izgled dokumenta.

Tema A3.3. MS Excel – 1. del

Vsebina

Excel je program za urejanje preglednic in omogoča hrambo, organizacijo in analizo podatkov. Če izdelujete proračun, organizirate dnevnik usposabljanj ali ustvarjate fakturo, si s pomočjo Excela močno olajšate ravnanje z različnimi podatki.

Učni cilji:

- organizirati, oblikovati in izračunati podatke s formulami z uporabo tabel razdeljenih na vrstice in stolpce;
- razumeti preglednice;
- ustvariti, urediti in oblikovati delovne liste;
- izdelati grafikone;
- izvajati osnovne izračune;
- natisniti preglednico.

Predvideno trajanje: 3 ure

Osnove Excela – ustvarjanje, odpiranje, shranjevanje in skupna raba delovnih zvezkov

Excelove datoteke imenujemo delovni zvezki. Ko začnete nov projekt v Excelu, ustvarite novega, kar lahko storite na več načinov. Nov delovni zvezek lahko ustvarite tako, da odprete nov prazen delovni zvezek ali pa uporabite obstoječo predlogo.

Ko začnete z novim delovnim zvezkom, morate vedeti, kako ga shraniti, da bi ga lahko uporabili kasneje. Datoteko lahko shranite lokalno na disk, verzija Excel 2013 in naslednje pa omogoča shranjevanje v oblak OneDrive. Delovne zvezke lahko tudi izvozite ali daste v skupno rabo neposredno iz Excela.

Osnove Excela – Osnove celic, spreminjanje stolpcev, vrstic in celic

Ko delate z Excelom, vnašate podatke in vsebino v celice. To so osnovni gradniki delovnega lista. Naučiti se morate osnov za delo s celicami in organizirati, izračunavati ter analizirati podatke v Excelu.

Privzeto so vse vrstice v novem delovnem zvezku enake dolžine in višine. Excel omogoča, da širino in višino vrstic spreminjate na različne načine, vključno s prelamljanjem besedila in spajanjem celic.

Tema A3.4 MS Excel – 2. del

Vsebina

Napredna uporaba Excela je lahko dokaj različna. Excel uporablja najrazličnejše formule za matematične izračune – od preprostih do zelo zahtevnih. Program se lahko uporablja tudi za grafičen prikaz podatkov.

Učni cilji:

- organizirati, oblikovati izračunavati podatke z uporabo formul v tabelah ;
- ustvariti, urejati in oblikovati delovne liste;
- oblikovati grafikone;
- izvajati napredne izračune.

Predvideno tajanje: 4 ure

Excel – Oblikovanje celic

Z osnovnim oblikovanjem že lahko prilagodimo izgled delovnega zvezka in usmerimo pozornost na določene odseke ali pa naredimo vsebino lažjo za pregled in razumljivejšo. Števila lahko formatiramo po različnih kategorijah podatkov, ki jih uporabljamo v delovnem zvezku, npr.: odstotki (%), valute (€) itd.

Excel – Osnove delovnih listov

Delovni zvezek je sestavljen iz delovnih listov. Ko obdelujemo večje količine podatkov, lahko ustvarimo več delovnih listov za boljšo organizacijo podatkov in lažje iskanje vsebine. Delovne liste lahko združite tako, da podatke istočasno dodajate v več listov.

Excel – Postavitev strani in tiskanje delovnih zvezkov

V zavihku *Postavitev strani* najdete številne ukaze za pripravo delovnega zvezka na tiskanje in izvoz v format PDF. S temi ukazi nastavite izgled vsebine na natisnjenem listu kot so *usmerjenost strani* in *robovi*. Druge nastavitve postavitev strani kot so *natisni naslove* in *prelom strani* lahko izboljšajo berljivost strani.

Preden natisnete delovni zvezek, si lahko v Excelu izgled ogledate v predogledu tiskanja.

Excel – Preproste in zahtevne formule

Najmočnejša lastnost Excela je zmožnost izračunavanja numeričnih podatkov s pomočjo formul. Prav tako kot računalno, lahko Excel sešteva, odšteva, množi in deli. V tej lekciji vam bomo pokazali, kako uporabljati reference celic v formulah.

Preprosta formula je matematični izraz z enim matematičnim znakom npr. $7+9$. Zapletena formula ima več kot dva matematična znaka npr. $5+2*8$. Če je v formuli več kot en matematični znak, Excel izračuna po vrstnem redu operacij, zato morate vrstni red poznati.

Excel – Tabele in grafikoni

Ko ste v delovni list vnesli podatke, jih lahko oblikujete v tabelo. Tako kot običajno oblikovanje, tudi tabele izboljšajo izgled vsebine v delovnem zvezku, so v pomoč pri organizaciji podatkov, tako da jih je lažje uporabljati. Excel vključuje več orodij in predlog tabel, ki omogočajo hitro in preprosto ustvarjanje tabel.

Excelove delovne zvezke, ki vsebujejo veliko podatkov, je pogosto težko razumeti. Grafikoni omogočajo grafično predstavitev podatkov in boljšo vizualizacijo primerjav in trendov.

Tema A3.5 MS PowerPoint

Vsebina

MS PowerPoint omogoča uporabnikom izdelavo in oblikovanje večpredstavnostnih predstavitev, ki jih prikazujemo na projektorju ali osebem računalniku. Programsko orodje združuje slike, zvoke, video, besedilo in grafikone v interaktivne prezentacije.

Učni cilji:

- ustvariti učinkovite predstavitve;
- uporabiti oblikovanje za izboljšanje izgleda predstavitve;
- natisniti predstavitev.

Predvideno trajanje: 4 ure

PowerPoint – Uvod

PowerPoint je program za pripravo dinamičnih predstavitev. Diapozitivi lahko vsebujejo animacije, spremno besedilo, slike, video posnetke in še mnogo več.

PowerPoint – Ustvarjanje, odpiranje, shranjevanje in skupna raba predstavitev

Datoteke v PowerPointu imenujemo predstavitev. Ko začnete nov projekt v PowerPointu, lahko ustvarite novo prazno predstavitev ali pa izberete ustrezno predlogo. Znati morate tudi odpreti že obstoječo predstavitev.

Ko začnete z novo predstavitevjo, morate vedeti, kako jo shraniti, da bi jo lahko uporabili kasneje. Datoteko lahko shranite lokalno na disk, verzija PowerPoint 2013 in kasnejše pa omogoča shranjevanje v oblak OneDrive. Delovne zvezke lahko tudi izvozite ali daste v skupno rabo neposredno iz PowerPointa.

PowerPoint – Diapozitivi in besedilo

Predstavitve v PowerPointu so sestavljene iz vrste diapozitivov. Le-ti vsebujejo informacije, ki jih želite predstaviti občinstvu. Vključujejo besedilo, slike, diagrame idr. Preden začnete ustvarjati predstavitev, morate poznati osnove dela z diapozitivi.

PowerPoint – Uporaba tem in prehodov

Tema je v naprej definirana kombinacija barv, črk in vizualnih učinkov. Različne teme uporabljajo različni izgled diapozitivov. Temo ste že uporabljali, čeprav tega niti ne veste: privzeta Office tema. Izbirate lahko med raznolikimi temami, ki vašim predstavitvam dajo skladen, profesionalen izgled.

Če ste kdaj videli predstavitev s posebnimi učinki med diapozitivi, so to prehodi. Prehodi so lahko preprosti (zatemnitev v naslednji diapozitiv) ali vpadljivi, kričeči.

PowerPoint – Upravljanje in tiskanje diapozitivov

Več kot je diapozitivov v predstavitvi, težje jih je organizirati. Na srečo so v PowerPointu na voljo orodja, ki so v pomoč pri pripravi predstavitve. Čeprav je PowerPoint večinoma namenjen za predstavitve na računalniku, jih je občasno treba natisniti, npr. prirejene po meri kot izročke. Predogled tiskanja vam je pri tem v pomoč.

PowerPoint – Diaprojeksija in animacija besedil in objektov

Ko pripravite končno verzijo predstavitve, se morate naučiti, kako jo predstaviti občinstvu. PowerPoint nudi več orodij in pripomočkov, da predstavitev poteka tekoče, da je zanimiva in profesionalna. Besedilo in objekte (ilustracije, oblike, slike) lahko animirate. Animacije pritegnejo pozornost občinstva na določeno vsebino.

5.5. Tema A4 – Osnove trženja

Trženje je proces, s katerim podjetje ustvarja vrednost za kupce in gradi trdne odnose z uporabniki, da ohrani njihova lojalnost.

Skupno trajanje: 12 ur

Vsebina

Raziskava trga: opredelitev izbranega tržišča, merjenje velikosti in drugih značilnosti.

Raziskava izdelkov: opredelitev potreb in želja potrošnikov ter lastnosti blaga in storitev, ki jih zadovoljijo. Raziskava potrošnikov: opredelitev želja, motivacije in nakupovalnih navad ciljnih potrošnikov.

Informacije za tržne raziskave se zbirajo z neposrednim opazovanjem potrošnikov (npr. v prodajalnah), anketiranjem, telefonskimi in osebnimi razgovori in tudi iz objavljenih virov (statistični in demografski podatki).

Učni cilji:

- opredeliti pojme tržišče, konkurenca, raziskovanje, potrošniki in potrošniške potrebe / želje, nišno trženje;
- razlikovati potrebe in želje potrošnikov;
- razlikovati raziskavo trga, raziskavo izdelkov in raziskavo potrošnikov;
- opredeliti tržišče, na katerem bo delovalo lastno podjetje;
- izmeriti obseg tržišča in število konkurentov;
- poudariti izdelke, ki zadovoljujejo potrebe in želje na enak ali podoben način kot lastni izdelki / storitve;
- prepoznati tržne niše in jih po možnosti izkoristiti za lastno podjetje / izdelke / storitve.

Predvideno trajanje: 3 ure

Tema A4.2 Potrošniške navade

Vsebina

Potrošniške navade so proces, v katerem posamezniki iščejo, izberejo, kupijo, uporabljajo in razpolagajo z blagom in storitvami za zadovoljevanje svojih potreb in želja.

Učni cilji:

- definirati pojem potrošniške navade in odločanje potrošnika;
- prepoznati psihološke, ekonomske in dejavnike iz okolja, ki vplivajo na odločitve;
- zmožnost oceniti dejavnike, ki imajo močnejši/blazji vpliv na potrošniške navade glede na specifično blago ali storitev;
- sposobnost podati primere za kulturne, skupinske in družbene vrednote.

Predvideno trajanje: 2 uri

Tema A4.3 Marketinški splet – uvod

Vsebina

Marketinški splet je načrtovana mešanica upravljivih elementov izdelka in ga ponazorimo z izrazom 4P: izdelek/storitev, cena, prostor in promocija. Gre za proces upravljanja, skozi katerega se blago ali storitev pomika od ideje do kupca.

Učni cilji:

- definirati marketinški splet in 4P-je;
- razlikovati izdelke in storitve;
- opredeliti pojma promocija in promocijska strategija;
- opredeliti, izbrati in razviti izdelek ali storitev;
- določiti ceno izdelka;
- izbrati distribucijski kanal za dosego kupcev;
- razviti in vpeljati promocijsko strategijo.

Predvideno trajanje: 2 uri

Tema A4.4 Opredelitev lastnega marketinškega spleta

Vsebina

Ideja marketinga je ustvariti blago ali storitev, ki najbolj ustreza zahtevam določenega tržišča in je dovolj donosno, da upravičuje svoj nadaljnji obstoj.

Učni cilji:

- možnost opredeliti, izbrati in oceniti določeno tržišče za lastni izdelek ali storitev,
- možnost opredeliti, izbrati in razviti izdelek ali storitev glede na sredstva v lastnem podjetju (glavna dejavnost),
- določiti ceno izdelka storitev glede na sredstva v lastnem podjetju (glavna dejavnost);
- izbrati distribucijski kanal za dosego kupcev glede na sredstva v lastnem podjetju (glavna dejavnost),
- razviti in vpeljati promocijsko strategijo glede na sredstva v lastnem podjetju (glavna dejavnost).

Predvideno trajanje: 3 ure

Tema A4.5 Promocija in prodaja

Vsebina

Promocija je pospeševanje izdelka, ideje ali stališča preko reklamiranja ali oglaševanja. Pospeševanje prodaje je spodbujanje prodaje, ki jo dosežemo s tekmovanji, predstavitvami, popusti, razstavami ali sejmi, igrami, darili, izobešanjem in trženjem na blagajnah, posebnimi ponodbami in podobnim.

Učni cilji:

- opredeliti splošne pojme: promocija, prodaja, pospeševanje prodaje, marketing, marketinški splet, mešanica promocij;
- opredeliti in razlikovati med različnimi dejavnostmi v marketingu, npr.: oglaševanje, odnosi z javnostmi, direktni marketing, promocija prodaje;
- razlikovati marketinški in promocijski splet;
- primerjati različne prodajne spodbude;
- oceniti in izbrati optimalno prodajno spodbudo za lasten izdelek / storitev / podjetje;
- oceniti uspešnost prodaje in prilagoditi prihodnje prodajne ali promocijske aktivnosti.

Predvideno trajanje: 2 uri

5.6. Tema A5 – Pisanje poslovnega načrta

Udeleženci se bodo naučili osnov poslovnega načrtovanja in razvoja poslovnega načrta. 4 ure na temo.

Skupno trajanje: 12 ur

Tema A5.1. Povzetek za vodstvo in poslanstvo

Vsebina

Povzetek je kratko in izčrpno besedilo, ki izpostavi ključne točke poslovnega načrta ali investicijskega predloga in je prilagojen zunanjemu občinstvu.

Učni cilji:

- opredeliti poslovni načrt in njegovo sestavo;
- združiti dele poslovnega načrta na optimalen način v skladu s poslovno idejo;
- opredeliti povzetek, vizijo in poslanstvo ter osnovno dejavnost podjetja.

Predvideno trajanje: 1 ura

Tema A5.2 Analiza poslovnega okolja in SWOT analiza

Vsebina

SWOT analiza predstavlja analizo stanja, iz katere se notranje prednosti in slabosti organizacije in zunanje priložnosti in nevarnosti, s katerimi se soočajo, vnesejo v strategijo podjetja. SWOT je kratica za prednosti, slabosti, priložnosti in nevarnosti (strengths, weaknesses, opportunities, threats).

Učni cilji:

- opredeliti SWOT analizo za svoje podjetje;
- določiti notranje prednosti in slabosti ter zunanje priložnosti in nevarnosti;
- določiti poslovno okolje in njegov vpliv na podjetja na trgu;

- izdelati analizo (PEST) za poslovno okolje za lastno podjetje, upošteva je politično-pravne, gospodarske, družbeno-kulturološke in tehnološke dejavnike na trgu;
- podati primere za vsako skupino dejavnikov, ki vplivajo na vaše podjetje / izdelek / storitev.

Predvideno trajanje: 2 uri

Tema A5.3 Stanje v panogi, analiza konkurentov in tržna analiza

Vsebina

Raziskavo trga lahko izvedemo s situacijsko PEST analizo, ki je vrsta analize stanja na področju politično-pravnega (stabilnost vlade, potrošnja, obdavčitev), gospodarskega (inflacija, obrestne mere, brezposelnost), socialno-kulturološkega (demografija, izobrazba, distribucija prihodkov) in tehnološkega (ustvarjanje znanja, pretvorba inovacij v proizvode) okolja, ki se vnese v dolgoročne načrte organizacije.

Učni cilji:

- opredeliti pojme kot analiza konkurentov in tržna analiza ;
- ocena stanja v panogi;
- opredeliti PEST analizo in jo uporabiti za lastno podjetje / izdelek / storitev;
- opredeliti in razlikovati politično-pravne, ekonomske, družbeno-kulturološke in tehnološke dejavnike na trgu s poudarkom na pomembnih za lastno podjetje;
- poudariti pomembnost vsakega dejavnika za lastno podjetje / izdelek / storitev;
- izdelati dolgoročni načrt za lastno podjetje.

Predvideno trajanje: 4 ure

Tema A5.4 Marketinški načrt, strategija poslovanja, finančno planiranje

Vsebina

Marketinški načrt je odvisen od izdelka, tržišča in podjetja in opisuje dejavnosti za doseg specifičnih marketinških ciljev v določenem časovnem okvirju. Marketinški načrt se začne z opredelitvijo potreb strank in kako jih podjetje namerava izpolniti in obenem doseči zadovoljivo raven donosa. V splošnem vsebuje analizo trenutnega stanja na tržišču (priložnosti in nevarnosti) in podroben akcijski načrt, proračun, prodajne napovedi, strategije in projicirane finančne napovedi.

Učni cilji:

- opredeliti pojme: marketinški načrt, načrt in strategija poslovanja, finančni načrt;
- opredeliti pojme: podroben akcijski načrt, proračun, prodajna napoved, strategija in načrtovanje finančnih poročil;

- razlikovati sestavine marketinškega, operativnega in finančnega načrta in jih razviti za svoje podjetje;
- sposobnost ravnanja v skladu z marketinškim, poslovnim in finančnim načrtom;
- oceniti različne možnosti in trende;
- sposobnost reševanja problemov, ki se pojavljajo pri izvedbi poslovnih načrtov.

Tema A5.5. Povzetek za vodstvo in organizacijske oblike podjetij

Vsebina

Učni cilji:

- opredeliti upravljanje in opisati dejavnosti upravljanja kot so organiziranje, načrtovanje in nadzor;
- opredeliti cilje za svoje podjetje, tako da so merljivi in jasni;
- oceniti in izmeriti opredeljene cilje, dejavnosti in dosežke;
- organizirati in koordinirati različne poslovne dejavnosti za dosego zastavljenih ciljev;
- sposobnost prilagajanja bodočih aktivnosti in načrtovano upravljati podjetje.

Predvideno trajanje: 2 uri

5.7. Predstavitev socialnih kompetenc

Socialne kompetence so bile drugi del usposabljanja in izobraževanja žensk na prestajanju kazni zapora v Litvi in Sloveniji. Izhajajoč že iz same prijave projekta, ustanovnega sestanka konzorcija projekta CTD, izobraževanja tutorjev v Berlinu, kakor tudi nenehnega sodelovanja partnerjev projekta pri vzpostavljanju in nadgrajevanju odprtega kurikulumu, ki je na nek način bil in je tudi izhodišče oziroma osnova za nastanek tega dokumenta (Priročnika) v nadaljevanju podajamo nekaj ključnih misli, zakaj in s kakšno pomembnostjo smo izbrali ta del vsebine za izobraževanje žensk v tem projektu in zakaj jih tudi navajamo kot pomembne smernice pri nadaljnjih podobnih izobraževanjih oziroma usposabljanjih. Že v osnovi pri načrtovanju samega projekta smo se zavedali, kako težko se je danes posamezniku vključiti v trg dela in posredno ali celo posledično (ob neuspehu iskanja zaposlitve) tudi v samo družbeno življenje, v socialne navezave in povezave. Vse to se kaže s težjo navezavo stikov na vseh ravneh življenja, z »borbami« v sebi in kasneje posledično z izključenostjo iz vseh ravni življenja in posledičnim neuspehom, tako kariernim kot vsesplošno bivanjskim. Ranljivim ciljnim skupinam, med katere spadajo tudi ženske na prestajanju kazni zapora, pa je to še veliko težje, ali celo na meji možnega. Ravno zaradi tega smo poleg podjetniških kompetenc, ki v osnovi udeleženkam dajo perspektivo kaj vse in na kakšen način je danes možno početi v poslovnem svetu, odločili za socialne kompetence, z namenom, da ženskam na prestajanju kazni damo spodbudo in

izhodišča za način razumevanja svoje okolice, tako poslovne kot privatne, za lažjo komunikacijo v različnih situacijah življenja, da se naučijo, da prepoznajo lastno vrednost in postanejo samozavestnejše, da se znajo ponovno samospoštovati, da prepoznajo kakšna je prednost timskega dela in na kašen način poteka delo v timu ter kakšna je lahko njihova vloga pri tem, ter kako in zakaj rešujemo konflikte. Nadalje so spoznale, kakšne so vloge pri različnih oblikah pogajanj, kaj pogajanja prinašajo s seboj, ter kakšna je razlika med kompromisom in dogovorom. Pomembna tema za njihovo nadaljnje življenje je bilo tudi prepoznavanje pomembnosti vseživljenjskega učenja.

Smatramo, da je izboljšanje socialne kompetentnosti posameznika tudi eden od pomembnih faktorjev pri njegovi re/integraciji na trg dela. Že Evropska unija v zadnjih letih prepoznava ne/vključevanje na trg dela kot enega ključnih izzivov. Ravno zaradi tako perečega vprašanja EU poskuša ta problem reševati z Evropsko strategijo zaposlovanja, ki pomaga državam članicam ustvarjati več delovnih mest. Zaradi tega je marca 2010 Evropska komisija sprejela krovno strategijo za rast in delovna mesta, ki je nasledila prejšnjo Lizbonsko strategijo (Sporočilo Komisije »Evropa 2020«, objavljeno 3. marca 2010). Slovenija spremlja Evropsko strategijo zaposlovanja in sledi usmeritvam, tako je že leta jeseni 2010 Državni zbor Republike Slovenije sprejel Zakon o urejanju trga dela. Slovenija si je v Nacionalnem reformnem programu 2011–2012 za cilje do leta 2020 med drugimi cilji postavila tudi za cilj zmanjšati število oseb, ki imajo visoko tveganje za revščino ali socialno izključenost, in sicer za 40.000 oseb glede na izhodiščno leto 2008, in drugi cilj doseči, da bo 40 odstotkov mlade generacije, stare od 30 do 34 let, imelo diplomu terciarnega izobraževanja.

V posameznih, za trg dela pomembnih nacionalnih dokumentih pa je poleg ostalih zahtev za izboljšanje učinkovitosti ukrepov aktivne politike zaposlovanja izpostavljena tudi zahteva: z razvojem socialno-razvojnih projektov (socialno podjetništvo, inovativni projekti, prenovljena javna dela) prispevati k večji možnosti zaposlovanja ranljivih skupin na trgu dela.¹⁴

Mislimo, da smo z vključitvijo socialnih kompetenc v usposabljanje in izobraževanje žensk na prestajanju kazni zapora, tako v Sloveniji kakor tudi v Litvi, (ki se sooča z zelo podobno problematiko kakor Slovenija na tem področju) pripomogli k približevanju tema dvema ciljema, ki sta zastavljena v Nacionalnem reformnem programu. Prvič so udeleženske prejele kvalitetno in obširno podane vsebine, drugič so prepoznale v sebi veliko znanj, ki so doslej »spale«. In končno bomo z zelo pomembnim delom tega projekta, namreč da se

¹⁴ Vir: Ministrstvo za delo... [www.ess.gov.si/files/3286/Smernice APZ 2012 2015](http://www.ess.gov.si/files/3286/Smernice_APZ_2012_2015) (dostopano 4. 5. 2015)

bo dvema udeleženkama pilotnega usposabljanja omogočilo pridobitev srednješolske izobrazbe, pripomogli k cilju povečanja izobrazbene strukture mlajše generacije.

5.8. Tema B1 – Motivacija

Motivacija je osnovna osebnostna značilnost, ki ljudi spodbuja, da ravnajo v skladu s svojimi cilji in usmerja, nadzira in vzdržuje določeno vedenje na poti k zastavljenemu cilju. Smatra se kot gonilna, psihološka sila, ki nas sili in krepi delovanje v smeri želenega cilja.

Skupno trajanje: 12 ur

Tema B1.1. Samomotivacija

Vsebina

Samomotivacija je ključna življenjska veščina, o čemer bi morali vsi zainteresirani za osebni razvoj še posebej pozorno razmišljati. Motivacija nas žene, da dosežemo svoje cilje se počutimo izpolnjeno in izboljšamo celovito kakovost življenja. Ljudje, ki so samomotivirani, so bolj organizirani, imajo dobre veščine upravljanja s časom in imajo več samospoštovanja in samozavesti.

Učni cilji:

- opredeliti pojme motivacija, samomotivacija, osebni cilji, dosežki;
- razlikovati pojme motivacija in samomotivacija;
- prepoznati stvari, ki nas osebno motivirajo.

Prevideno trajanje: 4 uri

Tema B1.2 Postavljanje osebnih ciljev

Vsebina

Osebni razvoj je vseživljenjski proces. To je na način, da ljudje spoznajo svoje veščine in lastnosti, razmislijo o svojih življenjskih ciljih in jih postavijo tako, da bi ustvarili in povečali svoje priložnosti.

Učni cilji:

- opredeliti cilje za svoj osebni razvoj
- opredeliti svoja pričakovanja

Predvideno trajanje: 4 uri

Tema B1.3 Motivacijske tehnike in kako razviti (vseživljenjsko) motivacijo v vsakdanjem življenju

Vsebina

Obstajata dve vrsti motivacije: notranja in zunanja.

- Notranja = ljubezen. Z drugimi besedami: »Naredim, ker želim.«
- Zunanja = denar. Z drugimi besedami: »Naredim, ker moram.«

Učni cilji:

- razumeti, da se motivacija pri ljudeh s časom spreminja;
- zavedati se ravnovesja med notranjo in zunanjo motivacijo;
- zavedati se, kdaj in kako reči »Hvala«;
- zavedati se pomena različnega nagrajevanja ljudi;
- ceniti trud ne glede na priložnost.

Predviden čas: 4 ure

5.9. Tema B2 – Samozavest in samospoštovanje

Družbeno-psihološki pojem samozavesti se nanaša na samoprepričanje v osebne sodbe, sposobnosti, moč ipd. Samospoštovanje je izraz, ki se v psihologiji uporablja za izražanje celokupne čustvene evalvacije vrednosti posameznika. To je mnenje o sebi oziroma stališče o sebi. Samospoštovanje zajema prepričanja (npr. »Jaz sem sposoben«, »Jaz sem častivreden«) in čustva kot so zmagoslavje, obup, ponos in sram.

Skupno trajanje: 16 ur

Tema B2.1 Samozavest in zastopanje svojega mnenja

Vsebina

Samozavest prihaja iz občutka dobrega počutja, sprejemanja svojega telesa in uma (samospoštovanje) in vere v lastne sposobnosti, veččine in izkušnje. Samospoštovanje je stanje, kako se cenimo, kako se dojemamo in kaj verjamemo, da smo in česa smo sposobni. Naše samospoštovanje je lahko v nasprotju s tem, kar si drugi mislijo o nas.

Učni cilji:

Stanje pomanjkanja samozavesti ima presenetljivo prodoren učinek – prikrade se do skritih kotičkov in vpliva na stvari, ki jih želite storiti, ko to najmanj pričakujete.

Predvideno trajanje: 4 uri

Tema B2.2 Kritika in kritično mišljenje

Vsebina

Kritično mišljenje lahko opišemo kot sposobnost vključevanja v neodvisno razmišljanje. V tej temi obravnavamo naslednja poglavja: Vrste poniževanja, Kako se odzvati na kritiko, Kako podati konstruktivno kritiko in Pohvale

Učni cilji:

- pozitivno se odzvati na kritiko;

- sprejeti konstruktivno kritiko;
- pozitivno uporabiti kritiko za izboljšanje;
- prepoznati pomembnost spoprijemanja s kritiko na pozitiven način, saj v nasprotnem primeru lahko izgubimo samospoštovanje, doživimo stres, jezo, celo agresivnost;
- pohvaliti družinske člane, prijatelje, sodelavce s praviimi besedami in ob pravih priložnostih.

Predvideno trajanje: 4 ure

Tema B2.2 Kritika in kritično mišljenje

Vsebina

Kritično mišljenje lahko opišemo kot sposobnost vključevanja v neodvisno razmišljanje.

Učni cilji:

- identificirati problem – določiti naravo problema in opredeliti problem;
- odkriti in prepoznati obstoj problema; strukturirati problem vključuje: čas opazovanja, podroben pregled in ugotavljanje dejstev, ustvarjanje jasne slike problema;
- poiskati možne rešitve, jih oceniti in izbrati najboljšo;
- sposobnost odločanja in podrobne analize možnih rešitev in izbire najboljše možne poti;
- sprejeti in izvesti izbrano rešitev;
- spremljati in pridobiti povratne informacije;
- oceniti rezultate in oceniti uspešnost rešitve skozi določeno časovno obdobje.

Predvideno trajanje: 5 ure

Tema B2.3. Reševanje sporov / Reševanje problemov

Vsebina

Vsak, ki obvlada večšine reševanja sporov, ima koristi, saj se vsi vsakodnevno srečujemo z bolj ali manj zahtevnimi problemi.

Obravnavan pristop je v splošnem uporaben za reševanje problemov v organizacijah ali skupinah, zlahka pa ga lahko prilagodimo na individualno raven.

Učni cilji:

- prepoznati naravo problema in opredeliti sam problem;
- odkriti in prepoznati obstoj problema. Strukturiranje problema vključuje: čas opazovanja, temeljito preiskavo, ugotavljanje dejstev in ustvarjanje jasne slike o problemu;
- poiskati in ustvariti možne rešitve, jih ovrednotiti in izbrati najboljšo;
- sprejeti tako odločitev, ki vključuje podrobno analizo različnih možnosti delovanja in izbrati najboljšo rešitev za izvedbo;

- sprejeti in izvesti izbrano rešitev;
- nadzorovati izvajanje in poiskati povratno informacijo;
- pregledati in oceniti izide reševanja problema.

Tema B2.4. Pogajanje

Vsebina

Pogajanje je način za zmanjševanje medsebojnih razlik v stališčih. To je proces, v katerem se doseže kompromis ali dogovor, izogiba pa se sporom in prepirom. Cilj vsakega nesoglasja je razumno doseči najboljši možen izid za pogajalce (ali za organizacijo, ki jo predstavljajo).

Učni cilji:

- pripraviti argumente za razpravo;
- razpravljati o določenih temah;
- pojasniti argumente;
- opredeliti in opisati argumente;
- dogovoriti se o skupnih ciljih;
- izvršiti dogovorjena dejanja.

Predvideno trajanje: 3 ure

5.10. Tema B3 – Socialne in medosebne veščine

Socialna veščina je katerakoli veščina, ki olajša interakcijo in komunikacijo z drugimi. Družbena pravila in odnosi se ustvarjajo, dogovarjajo in menjajo na verbalne in neverbalne načine. Proces učenja takih veščin se imenuje socializacija.

Medosebne veščine se prav tako včasih imenujejo socialne sposobnosti ali komunikacijske veščine. To so sposobnosti, ki jih ljudje uporabljamo za komunikacijo in interakcijo z drugimi: prepričevanje, aktivno poslušanje, delegiranje in vodenje.

Skupno trajanje 16 ur

Tema B3.1 Uvod

Vsebina

Medosebna komunikacija je proces, v katerem ljudje izmenjujejo informacije, občutke in misli preko verbalnih in neverbalnih sporočil: komunikacije na štiri oči.

Medosebna komunikacija ni le to, kar govori, temveč tudi jezik, ki ga uporabljamo – način govora in neverbalna sporočila, ki jih zaznamo s tonom glasu, z izrazom na obrazu, gestami in govorico telesa.

Učni cilji:

- prepoznati lastna in čustva drugih;
- nadzorovati in obvladati močna čustva (tako prijetna kot neprijetna).

Predvideno trajanje: 2 uri

Tema B3.2 Komunikacija

Vsebina

Komunikacija je preprosto način prenosa podatkov z enega mesta na drugo. Čeprav je to enostavna definicija, pa postane predmet precej bolj zapleten, ko razmišljamo, kako komunicirati. Obstajajo različne kategorije komunikacije in kadarkoli jih lahko uporabimo več hkrati.

Različne kategorije komunikacije so:

- verbalna komunikacija: na štiri oči, po telefonu, radio, televizija in drugi mediji;
- neverbalna komunikacija: govorica telesa, gestikulacija, način oblačenja, obnašanja – celo vonj;
- pisna komunikacija: pisma, e-pošta, knjige, revije, Internet ali preko medijev;
- vizualizacija: grafikoni, načrti, karte, logotipi in druge vrste komunikacije lahko prenašajo sporočila.

Učni cilji:

- sodelovati, pogajati se in nenasilno upravljati spore;
- komunicirati in učinkovito sodelovati v sporih;
- sposobnost nakazati na določene teme za razpravo;
- opisati pomoč in nuditi potrebno pomoč;
- izkazati etično in družbeno odgovornost;
- razviti komunikacijske veščine (poslušanje, neverbalna komunikacija, timsko reševanje sporov, argumentiranje, komunikacija).

Predvideno trajanje: 4 ure

Tema B3.3 Poslušanje

Vsebina

Poslušanje je sposobnost natančnega sprejemanja in tolmačenja sporočila v procesu komunikacije. Poslušanje je ključno za učinkovito komunikacijo; brez te sposobnosti se komunikacija prekinja in pošiljatelj sporočila lahko postane razdražen in razburjen.

Obravnavamo dva načina veščin poslušanja: učinkovito poslušanje in aktivno poslušanje

Učni cilji:

- sposobnost jasnega in preciznega poslušanja in komuniciranja,
- sprejeti videnje drugega in nadzorovati svoja čustva.

Predvideno trajanje: 3 ure

Tema B3.4 Vprašanja in povratne informacije

Vsebina

Spraševanje je ključ za pridobivanje več informacij in brez tega medosebna komunikacija ne more uspeti. Spraševanje je izjemno pomembno za uspešno komunikacijo – vsi sprašujejo in so vprašani, ko sodelujejo v razgovoru.

Učni cilji:

- brez oklevanja postaviti vprašanja;
- brez oklevanja odgovoriti na zastavljena vprašanja;
- pristopiti k drugim in vzpostaviti pozitiven odnos;
- Upreti se negativnemu pritisku vrstnikov.

Predvideno trajanje: 4 ure

Tema B3.5 Neverbalna komunikacija in govorica telesa

Medosebna komunikacija ne vključuje le natančnega razumevanja besed, prenesene informacije ali sporočila, pač pa se nanaša tudi na posredna sporočila, ki se – namerno ali nenamerno, izražajo skozi neverbalno vedenje.

Neverbalna komunikacija vključuje izraze na obrazu, ton in višino glasu, geste, ki se kažejo preko govorice telesa (kinestetika) in fizično oddaljenost med sogovorniki (bližina). Ti neverbalni signali lahko puščajo sledi ali dajejo namige in dodatne informacije poleg verbalne komunikacije.

Učni cilji:

- opisati neverbalne načine komuniciranja;
- prepoznati pomembnost neverbalne komunikacije;
- sposobnost branja izrazov na obrazu, ton in višino glasu, geste uporabljene pri govorici telesa in pri fizični oddaljenosti med sogovorniki in prepoznati pomen neizgovorjenih besed;
- uporabiti ton in višino glasu na določen način in v določenih situacijah;

Predvideno trajanje: 3 ure

5.11. Tema B4 – Timsko delo

Timsko delo je sodelovanje ljudi, kjer vsakdo opravlja svoj del in kjer je vse podrejeno uspehu celote.

Skupno trajanje: 8 ur

Tema B4.1 Učinkovit tim in timske naloge

Vsebina

Učinkovitost je stopnja, do katere se dosegajo cilji in obseg znotraj katerega se rešuje ciljni problem. Za razliko od uspešnosti, se učinkovitost ne nanaša na stroške. Uspešnost pomeni »delati stvari prav«, učinkovitost pa pomeni »delati prave stvari«.

Učni cilji:

- vzpostaviti in vzdrževati zdrave in izpolnjene odnose z različnimi posamezniki in skupinami;
- komunicirati in učinkovito delati v skupinah;
- poiskati in nuditi pomoč, ko je potrebno;

Predvideno trajanje: 4 ure

Tema B4.2 Odločanje

Vsebina Odločanje je miselni proces izbire logične možnosti izmed ponujenih.

Učni cilji:

- sprejeti konstruktivne in spoštovanja vredne odločitve o osebnem vedenju in o medsebojnih družbenih vplivih na temelju obravnave etičnih standardov, varnostnih problemov, družbenih norm, realni oceni posledic različnih dejanj ter lastne in tuje dobrobiti.

Predvideno trajanje: 2 uri

Tema B4.3 Pogajanja in nesporazumi

Vsebina

Nesporazum je pogost vzrok prekinitve pogajanj. Take težave se lahko pojavijo zaradi razlik v stališčih, poreklu ali kulturi in mnogih drugih dejavnikov.

Učni cilji:

- prepoznati prednosti in področja potreb;
- spoštovati druge in sebe in spoštovati razlike;
- pravilno opredeliti probleme.

Predvideno trajanje: 4 ure

5.12. Tema B5 – vseživljenjsko učenje

Vseživljenjsko učenje je neprekinjeno, prostovoljno in samomotivirano iskanje znanja iz osebnih ali profesionalnih razlogov. Tako ne le izboljšuje socialno vključenost, aktivno državljanstvo in osebni razvoj, ampak tudi konkurenčnost in zaposljivost.

Skupno trajanje: 6 ur

Tema B5.1 Neformalno učenje

Vsebina

Neformalno učenje je vrsta učenja, pri katerem posameznik pridobi znanja preko osebne izkušnje, izven formalnega učnega okolja, kot so šole in tečaji.

Učni cilji:

- prepoznati pomembnost dela v življenju posameznika;
- prepoznati pomembnost vseživljenjskega učenja;
- prepoznati zanimive oblike učenja, ki ustrezajo posamezniku.

Predvideno trajanje: 2 uri

Tema 5.2 Osebni razvoj

Vsebina

Vključevanje naslednjih ključnih veščin:

- medosebno znanje in zaupanje;
- vzajemno sprejemanje in odobravanje;
- konstruktivno reševanje sporov povezanih z odnosi;
- prilagodljivost in delovanje v odnosih.

Ko govorimo o osebnem razvoju posameznika, je treba poudariti naslednje socialne kompetence:

- prepoznati različnosti in nanje reagirati;
- analizirati sporne situacije;
- pridobiti nove informacije;
- sposobnost kritične in samokritične analize;
- sposobnost pogovora, pogajanj in diskusije;
- razviti komunikacijske veščine (poslušanje, neverbalna komunikacija, timsko reševanje problemov, argumentacija, komunikacija);
- prepoznati lastna čustva;
- obvladovati lastna čustev;
- poiskati pomoč zase in za druge.

Predvideno trajanje: 4 ure

6. Pilotna izvedba v Sloveniji in Litvi

6.1. Pilotna izvedba v zaporu Panevėžys v Litvi

Pilotna izvedbo v zaporu Panevėžys v Litvi, ki je edini ženski zapor v Litvi, so izpeljali strokovnjaki NVO Human Resources Monitoring and Development Bureau (ŽISPB) skupaj z zaposlenimi v zaporskem oddelku Department of Panevėžys SMC.

Pilotno izvedbo so izvajali od 6. januarja do 21. aprila 2015. Pomembne so tri faze izvedbe:

- **Pripravljalna faza**
- **Izvedbena faza**
- **Testna faza**

6.1.1. Pripravljalna faza

V širšem smislu se je pripravljala faza začela precej pred konkretnimi dejavnostmi, saj je bilo treba pred uvajanjem usposabljanja v zaporu v Litvi in Sloveniji obravnavati mnogo različnih dejavnikov: analiza trga dela v Litvi in Sloveniji, kriteriji za tutorje, usposabljanje tutorjev v Nemčiji (FCZB), priprava odprtega kurikuluma za testiranje, kriteriji za izbor zaprtih žensk, ki želijo sodelovati pri usposabljanju itd.

V ožjem smislu pa so se konkretne dejavnosti, vezane na začetek pilotne izvedbe v Litvi začele decembra 2014, ko je socialna delavka zapora Panevėžys z nalogo *T 2.6 Kriteriji za izbor žensk na prestajanju kazni zapora v pilotni izvedbo* začela proces izbora žensk. Devet jih je izrazilo željo po sodelovanju in so bile izbrane za pilotno izvedbo.

Priprava izvedbenih dokumentov

Določena dokumentacija, potrebna za uspešno izvedbo in spremljanje procesov, je bila pripravljena v skladu s prejetimi gradivi usposabljanja tutorjev v Berlinu. V pilotnih izvedbah so bili uporabljeni naslednji dokumenti:

1. Vprašalnik za ženske na prestajanju kazni zapora, kjer izrazijo svojo voljo po sodelovanju pri usposabljanju (temelji na vprašalniku prejetem po usposabljanju tutorjev v Berlinu);
2. Lista prisotnosti;
3. Vsakokratno beleženje poteka usposabljanja (temelji na vprašalniku prejetem po usposabljanju tutorjev v Berlinu).
4. Evalvacijski vprašalnik za udeleženke (razdeljen občasno med usposabljanjem);
5. Evalvacijski vprašalnik po usposabljanju (izpolnijo udeleženke);

6. Evalvacija udeleženk po usposabljanju (temelji na vprašalniku prejetem na usposabljanju tutorjev v Berlinu);

Usposabljanje tutorjev

Pet tutork je sodelovalo na usposabljanju v Berlinu aprila 2014 in vse so prispevale k uspešni izvedbi usposabljanja:

- Simona Preidyte (tutorka za informatiko in matematiko v Panevėžys SMC je predavala o podjetniških kompetencah in uporabi računalnika)
- Asta Jaseliūnienė (socialna delavka, usposabljanje socialnih kompetenc)
- Aurelija Jankienė (psihologinja, usposabljanje socialnih kompetenc)
- Vitalija Šližienė (socialna delavka, izbor sodelujočih za pilotni projekt)
- Gintarė Černikienė (skrb za organizacijo in dokumentacijo pilota in priprava gradiv uporabljenih med usposabljanjem)

Skladnost s kriteriji za izbor žensk na prestajanju kazni zapora

Predstavljeni so kriteriji, pripravljene posebej za pilotno izvedbo v Litvi in Sloveniji:

1. Dolžina prestane kazni zapora ali čas do izteka kazni
V skladu s kriteriji se usposabljanja lahko udeležijo ženske, ki imajo še 7-12 mesecev do konca prestajanja kazni zapora na dan 1. oktobra 2014. Dve udeleženki nista izpolnjevali tega pogoja (njuna kazen je bila krajša), vendar smo jim zaradi izjemno izkazane motiviranosti udeležbo dopustili.
2. Starost udeleženk v pilotni izvedbi
Devet udeleženk je bilo starih od 18 do 55 let.
3. Visoka notranja motivacija žensk na prestajanju kazni zapora za vključitev v pilotno usposabljanje
Ženske so morale v izpolnjenem vprašalniku izkazati močno voljo po sodelovanju in željo po novem znanju, učenju na računalniku itd.
4. Problematične zapornice – vključevanje v proces
Problematične zapornice niso bile vključene v pilot, saj niso izrazile te želje.
5. Zapornice s pozitivno varnostno oceno
Vse zapornice so ustrezale temu kriteriju
6. Koriščenje ugodnosti izven institucije
Zapornice niso pridobile nobenih dodatnih ugodnosti, razen zakonsko predpisanih (3-dnevni izhodi)
7. Državljanstvo Republike Slovenije ali Litve
Vse udeleženke so izpolnjevale ta pogoj

8. Stopnja izobrazbe

Dve udeleženci nista ustrezali kriteriju, da lahko sodelujejo »posameznice z nedokončano osnovno šolo, s končano osnovno šolo in nekončano poklicno ali srednjo šolo«. Ena je imela višjo izobrazbo, druga pa nedokončano višjo šolo.

Dovolili smo jima vključitev v usposabljanje zaradi močno izražene želje po sodelovanju in kot se je izkazalo kasneje, sta bili zelo dejavni med urami usposabljanja in sta pomagali drugim udeleženkam pri razumevanju težje obravnavane snovi.

9. Čas trajanja izobraževanja – obveznosti zapornic

Prisotnost udeleženk je bila več kot 80 %.

10. Dogovori po prestani kazni

Ta kriterij ni imel posebne vloge v fazi izbora.

Končni pripravljalni koraki

- Usklajevanje tem usposabljanja s pilotno implementacijo v Sloveniji,
- Pošiljanje odprtega kurikuluma tutorjem,
- Pošiljanje gradiv, ki jih je izdelal FCZB (usposabljanje tutorjev in usposabljanje žensk na prestajanju kazni zapora), tutorjem,
- Priprava gradiv o razvoju socialnih in podjetniških kompetenc, zbranih iz prejšnjih projektov, usposabljanj in tečajev in pošiljanje teh gradiv tutorjem v dodatno pomoč in podporo,
- Direktorica Panevžys SMC je kontaktirala uprave drugih zaporov glede dovoljenj za izvedbo usposabljanja in izbora udeleženk,
- NVO ŽISP je uradno zaprosila za izvedbo usposabljanja.

Predstavitev ciljne skupine

Spodaj je predstavljena ciljna skupina udeleženk, ki je sodelovala na pilotnem usposabljanju v Litvi. Podatki so zbrani na podlagi vprašalnika o želji po sodelovanju na usposabljanju in o osnovnih podatkih udeleženk.

1. Starost

Povprečna starost udeleženk je 34 let: najmlajša je imela 27, najstarejša pa 48 let.

2. Izobrazba

Stopnja izobrazbe udeleženk je bila precej različna:

srednješolska	1
osnovnošolska	1
visokošolska	1
nedokončana visokošolska	1

nedokončana osnovnošolska 3

nedokončana srednješolska 2

3. Uporaba računalnika

Pomembno je ugotoviti raven računalniških veščin, da bi primerno načrtovali učne ure usposabljanja in jih prilagodili različnim ravnam znanja. Udeleženske so na vprašanje, ali imajo računalniške veščine, odgovorile takole:

Da 4

Ne 4

Nekaj 1

4. Motivacija

Potencialne udeleženske so na vprašanje: »Zakaj se želite udeležiti usposabljanja« odgovorile:

Da bi se naučila uporabe računalnika 2

Da bi se naučila nekaj novega 7

Omenjale pa so tudi:

Praktična uporaba znanja 7

Komunikacija z drugimi 2

Možnost samonapredovanja in razvoja 3

Namenska poraba časa 5

6.1.2. Izvedbena faza

Skupno smo izvedli 18 srečanj (od 8. 1. 2015 do 21. 4. 2015). 13 srečanj po 3 ure (skupaj 39 ur), 5 srečanj po 6 ur (skupaj 30 ur).

Čeprav je bila prisotnost na srečanjih skoraj 100 % (glede na listo prisotnosti), se je pogosto dogajalo, da je več udeleženk moralo zapustiti srečanje zaradi delovnih obveznosti.

V izogib temu se je večina srečanj odvijala po kosilu (med 14. in 17. uro), nekajkrat pa bolj intenzivno od 9. do 12. ure in po kosilu 13.-16. ure.

Teme pilotne implementacije

Načrt tem pred pilotno izvedbo, ki jo je koordiniral MiT iz Slovenije – ta je uvedel tudi pilotno usposabljanje v ZPKZ Ig, je bil sledeč:

1. Kaj je podjetništvo
2. Opredelitev poslovne ideje
3. Priložnosti za samozaposlitev

4. Ustanovitev lastnega podjetja
5. Uporaba računalniških orodij v poslovanju
6. Osnove trženja
7. Prodaja
8. Organizacijske oblike podjetij
9. Motivacija
10. Samozaupanje in samospoštovanje
11. Komunikacija
12. Učenje
13. Upravljanje časa
14. Timsko delo, pogajanja
15. Dokončanje izobrazbe

Med pilotno izvedbo smo dejansko obravnavali naslednje teme:

1. srečanje: Predstavitev usposabljanja in projekta. Medsebojno spoznavanje.
2. srečanje: Opredelitev podjetništva. Poslovno okolje.
3. srečanje: Osnove dela z računalnikom. MS Office Word
4. srečanje: Osnove dela z računalnikom. Računalnik kot vir informacij, različni portali, organizacije, ki nudijo poslovne informacije
5. srečanje: Osnove dela z računalnikom. CV, pooblastilo.
6. srečanje: Osnove dela z računalnikom. Excel. Izračuni.
7. srečanje: Osnove dela z računalnikom. Excel. »Prodaja čokolade«.
8. srečanje: Upravljanje časa. Timsko delo.
9. srečanje: Motivacija. Motivacijske tehnike.
10. srečanje: Samozaupanje in samospoštovanje.
11. srečanje: Možnosti samozaposlitve. Delo od doma.
12. srečanje: Osebni cilji, potrebe, želje.
13. srečanje: Obvladovanje čustev. Čustva pri delu. Reševanje sporov.
14. srečanje: Osnove trženja. Internetno trženje. Oglaševanje. Marketinški splet. Vedenje potrošnikov.
15. srečanje: Prodaja. Kdaj in kje se odvija prodaja? Prodajalec in kupec. Potrebe in želje strank.
16. srečanje: Primeri poslovnih načrtov. Oblike podjetij. Inovativno poslovanje.
17. srečanje: Pomembnost zaključene izobrazbe. Vseživljenjsko učenje.
18. srečanje: Zaključni sestanek. Ocena veščin. V čem ste dobri? Srečanje z zunanjim ocenjevalcem.

Povsem naravno je, da so določene teme pritegnile več pozornosti udeleženk (osnove računalništva), druge manj (SWOT analiza).

Ponujene vsebine so bile karseda poenostavljene (nekatero teme so dokaj težke, npr. trženje) ali pa smo jim posvetili manj pozornosti, saj so udeleženke povedale, da so že sodelovale v podobnih tečajih oz. da so že seznanjene s temi informacijami.

Po drugi strani pa so bile nekatere teme lažje izvedljive, ker so udeleženke podale mnogo primerov iz lastnih izkušenj. Ena udeleženka je imela svoje podjetje in je delila svoje izkušnje.

Učne ure uporabe računalnika

Precej pozornosti smo posvetili računalniškim veščinam, saj je bila ta tema močan motivacijski dejavnik za udeležbo udeleženk na usposabljanju.

Spoznale so se z naslednjimi vsebinami:

- program za upravljanje z datotekami
- urejevalnik besedil
- pisanje CV-ja, pooblastil, prošenj: to temo so slušateljice dobro sprejele zaradi možnosti uporabe pridobljenega znanja v praksi. Ker pa je bila raven računalniškega znanja različna, so imele nekatere izmed njih težave pri pisanju CV-ja, vendar so težavo premostile z medsebojno pomočjo. Udeleženke so si tudi ogledale video, kako narediti dober prvi vtis na delodajalca, kako se vesti med zaposlitvenim razgovorom (za nekatere udeleženke je bilo to zelo koristno).
- računalnik kot vir informacij
- spletne strani in ponudniki poslovnih informacij. Ker uporaba Interneta v ustanovi ni dovoljena, te teme nismo mogli celovito obravnavati
- osnove MS Office – Word
- osnove MS Office – Excel (osnove, formule, ustvarjanje tabel, kalkulacija režijskih stroškov (elektrika, vodarina ...). Večina ni znala računati teh stroškov. S pomočjo Excela so morale udeleženke ustvariti tabelo, imenovano »Prodaja čokolade«, v katero so vnašale ceno za kos, število prodanih kosov, izdelale so grafikon, izračunale povprečje ipd.

Učne ure razvoja podjetniških in socialnih kompetenc

Učne ure računalništva smo ločili od ostalih učnih ur za pridobivanje podjetniških kompetenc, saj so te pritegnile veliko pozornost in zanimanje udeleženk, ker so se jim zdele koristne in uporabne v praksi. Prav tako dragocene so jim bile učne ure socialnih kompetenc.

Predstavljene teme in komentarji:

- **Kaj je podjetništvo? Poslovno okolje.**
- **Možnosti samozaposlitve.** Tutorji so skušali ovreči splošen mit, da je potrebno veliko denarja, če želiš imeti podjetje. Skupaj smo iskali preprostejše poti za ustvarjanje posla. Trudili smo se spremeniti pogled »Nisem podjetnica in nikdar ne bom.« Udeleženkam smo predstavili možnost poslovati doma.
- **Primeri poslovnih načrtov. Inovativno poslovanje.** Tutorica je ugotovila, da bi bilo veliko bolj uporabno, če bi predstavila že izdelan poslovni načrt, saj bi se lažje pogovarjali o konkretnih vsebinah.
- **Osnove (internetnega) trženja in oglaševanja.** Ta del je bil za udeleženke precej težaven.
- **Prodaja.** Razumljiva tema. Izkušnje ene od udeleženk so bile pomemben prispevek k temi.
- **Motivacijske tehnike. Motivacija.** Nekatere udeleženke niso bile motivirane za načrtovanje dnevnih aktivnosti in iskanje smiselnosti.
- **Osebni cilji, potrebe, želje.** Različni testi, splošna razprava. Udeleženke so uživale v odprtem pogovoru in – kot so nekatere omenile – popolnoma spremenile mnenje o psihologih.
- **Obvladovanje čustev. Reševanje sporov.** Udeleženke so pokazale zanimanje za to temo.
- **Samozaupanje in samospoštovanje.** Različni testi, splošna razprava s psihologom.
- **Upravljanje časa.** Udeleženke so si ogledale video gradiva na usposabljanju.
- **Pomembnost dokončane izobrazbe, vseživljenjsko učenje.**

Druga opažanja

Povezano s ciljno skupino v pilotni izvedbi: kot pri katerikoli drugi marginalni skupini, so se tudi pri tej pokazali določeni izzivi. Na začetku so se udeleženke medsebojno prekinjale med govorom in morale so se naučiti spoštovati druga drugo. Tudi razlike v poznavanju dela z računalnikom so povzročile, da je bilo delo za nekatere prelahko/pretežko. Vsekakor pa je bilo delo v majhnih skupinah koristno, saj so se udeleženke učile tudi druga od druge.

Poleg tega se je občutila tudi razlika v ravni izobrazbe, ko so govorile o zahtevnejših temah, povezanih z razvojem podjetniških kompetenc. Pa vendar je večje znanje nekaterih udeleženk prispevalo k usposabljanju, saj so delile svoje dragocene izkušnje in primere. Nenazadnje, načrtovane teme so se spreminjale med izvedbo učnih ur glede na dejanske potrebe udeleženk (več pozornosti smo posvetili osnovam računalništva). Na koncu usposabljanja smo zaznali napredek v znanju uporabe glavnih računalniških programov, v osnovah podjetništva in premik od individualnega dela k timskeemu.

Povezano z delom tutorjev:

Na pilotnem usposabljanju so tutorji uporabljali naslednja gradiva:

- PowerPoint predstavitve
- video
- izročke
- teste
- gradiva, pridobljena iz drugih projektov

Uporabljene metode:

- razprave,
- individualno delo,
- skupinsko delo,
- izmenjava izkušenj in mišljenj,
- viharjenje možganov,
- igre,
- refleksija,
- motivacijska gradiva (video).

6.1.3. Testna ali ocenjevalna faza

Ocenjevanje učnih ur

Tutorji so za ocenjevanje lastnih učnih ur uporabljali preproste vprašalnike. Namen vprašalnika je bil ugotoviti:

- zadovoljstvo udeleženk z učnimi urami,
- kaj je bilo udeleženkam najbolj všeč,
- kaj pričakujejo od naslednjih srečanj,
- kaj so se udeleženke naučile o sebi.

Moramo izpostaviti, da pisna povratna informacija ni bila tako učinkovita. Večina udeleženk je napisala, da so bile z vsem zadovoljne, da so se naučila nekaj novega o sebi in izrazile željo po več video gradivih, po novostih, različnih testih in vprašalnikih.

Včasih so bile neposredne in tudi napisale, kaj jim ni ugajalo. Tutorji so se skušali prilagoditi izraženim zahtevam.

Udeleženke so povratno informacijo lažje izrazile ustno na koncu srečanja kot pa v pisni obliki.

Ocenjevanje udeleženk

Na koncu pilotne izvedbe smo ocenili razvoj vsake udeleženke glede na:

- socialno vedenje,
- motivacijo,
- kompetence.

Oceno je izvedel tutor. Rezultati evalvacije so vezani na:

- Socialno vedenje:

Od tihih in zadržanih pri sodelovanju v razpravah ali pa bolj zavzetih pri praktičnih individualnih nalogah pa do dejavnih, zgovornih s pozitivnim pristopom in željo po sodelovanju v razpravah.

- Kompetence

Tutorji so večinoma poudarjali znanje računalništva udeleženk, saj je bil dosežen znaten napredek glede na začetno znanje.

- Motivacija:

5 udeleženk je bilo močno motiviranih, 4 so imele šibko motivacijo. Posledično so tiste bolj motivirane tudi več sodelovale.

Tutorji so podali tudi priporočila za nadaljnji razvoj, večina katerih je povezana z nadgradnjo računalniških veščin in s povečanjem motivacije.

Na zadnjem srečanju je druga tutorica uporabila orodje za ocenjevanje mehkih veščin: kako udeleženke vidijo sebe in kakšne osebe dejansko so, katere so njihove močne in šibke lastnosti, odnos do dela in delodajalca, prilagajanje spremembam in vedenje v stresnih okoliščinah. To posebno metodo ocenjevanja je uporabil za to usposobljen psiholog.

Udeleženke so se strinjale s tem, da se bolje spoznajo in so privolile v ocenjevanje.

6.2. Pilotna izvedba v Zaporu Ig (Slovenija)

Eden pomembnejših delovnih paketov v projektu CTD je bila tudi priprava, organizacija, koordinacija ter sam potek pilotne izvedbe v Zavodu za prestajanje kazni zapora Ig, kot edinem ženskem zaporu v Sloveniji. V ta namen je bil v okviru projektnega konzorcija pripravljen poseben dokument – Kriteriji za udeležbo v pilotni izvedbi. Tega dokumenta podrobneje v tem poglavju ne bomo predstavljali, saj je ključnih deset kriterijev, kateri so uporabljeni tako v Litvi kakor tudi v Sloveniji, že opisano pod poglavjem 4.1.1 Preparatory Stage v okviru teksta o pilotni izvedbi v Litvi. Pomembno se nam zdi bralca opozoriti na posebnost, ki je značilna le za pilotno izvedbo v Sloveniji in sicer dejstvo, da je bilo že v prijavi projekta definirano, da bo dvema udeleženkama pilotne izvedbe omogočeno nadaljnje izobraževanje na V. stopnji oziroma dokončanje V. stopnje izobraževanja. Izbrani udeleženci se bosta lahko v obdobju od jeseni 2015 dalje izobraževali v katerem koli programu srednješolskega izobraževanja, ki je v naboru možnosti CDI Univerzuma. V ta namen je bilo za potrebe pilotne izvedbe v Sloveniji nujno pripraviti ločen dokument, tako imenovani 11. kriterij. V osnovnem dokumentu T 2.6 *Kriteriji za izbor žensk na prestajanju kazni zapora v pilotno izvedbo* smo partnerji poleg skupnih desetih kriterijev določili tudi enajsti kriterij, katerega smo imenovali »Posebni kriteriji za izbor 2 oseb – Slovenija«. V tem enajstem kriteriju smo zapisali: »Posebni kriteriji za izbor dveh udeleženk izobraževanja v pilotni izvedbi, ki se bo izvajala v ZKPZ Ig za nadaljevanje šolanja preko CDI Univerzuma (dokončanje osnovne, poklicne ali srednje šole) bodo glede na specifiko uporabe teh kriterijev samo v Sloveniji pripravljeni kot samostojen dokument.«

Ta dokument je zajel vse aspekte, ki smo jih morali upoštevati; tako na eni strani zahteve glede na prijavo projekta, kakor tudi zahteve glede na zakonodajo in notranja pravila Zavoda za prestajanje kazni zapora Ig.

6.2.1. Pripravljalna faza

Pripravljalna faza je zajemala veliko aspektov in veliko različnih dokumentov, kot je že opisano v poglavju 4.1.1. Poleg naštetega je morda iz vidika bodočih tutorjev pomemben podatek, da smo se dejansko na pilotno izvedbo v ZKPZ Ig, s katero smo začeli januarja 2015, začeli pripravljati že meseca avgusta 2014. V tem mesecu in nadaljnjih mesecih leta 2014 smo imeli nemalo sestančkov, tako z direktorico zapora na Igu, kakor tudi s strokovnim osebjem, tako zadolženimi za izobraževanje, kakor tistimi, ki so zadolženi za posamezne oddelke žensk na prestajanju kazni zapora. Na teh sestankih smo presojali predvsem vsakega od posameznih kriterijev posebnega dokumenta, katerega omenjamo v drugem odstavku točke 4. Pilotna izvedba v Sloveniji. Kriterije smo presojali z vidika

pozitivnega doprinosa vsaki od potencialno udeleženih žensk v pilotni izvedbi, možnih aspektih slabega izbora za izobraževanje in usposabljanje glede na vrsto kaznivega dejanja, kakor tudi iz varnostnega vidika same pilotne izvedbe in medsebojnega štirimesečnega odnosa udeleženk v obdobju poteka pilotne izvedbe.

V mesecu decembru je zavod MiT izpeljal uvodni sestanek z ženskami na prestajanju kazni zapora, kjer smo predstavili vsebino projekta Competent To Do, pogoje in zahteve za sodelovanje udeleženk v pilotni izvedbi. V nadaljevanju sestanka smo jih seznanili z načinom poteka pilotne izvedbe, z vsebinami, ki bodo vključene v pilotni izvedbi ter predstavitev tutorjev, kateri bodo predavali udeleženkam. Že na samem tem uvodnem sestanku so potencialne udeleženke izkazale veliko zanimanje za sodelovanje in imele že mnogo vprašanj. Vsem zainteresiranim smo izročili kratek opis tem, ki se bodo izvajale in navodila o postopku prijave pri odgovorni osebi zavoda za izvajanje kazni zapora Ig.

Po prijavah udeleženk smo imeli z direktorico zapora Ig in strokovnim delavcem (odgovornim za izobraževanje) sestanek, na katerem smo izbrali in potrdili osem udeleženk.

Zaradi zahtev projekta smo morali pripraviti tudi listo prisotnosti za vsako srečanje z udeleženkami, na kateri smo opredelili skupno število ur izobraževanja, število izvedenih ur konkretnega dne izvedbe, seznam udeleženk s podpisom in seznam ter podpis tutorjev izvajanja izobraževanja. Ob tem smo naleteli na notranja pravila zaporskega sistema, ki prepoveduje pripravo seznama udeleženk z imenom in priimkom za uporabo izven zaporskega sistema. Glede na to, da nas je zavezovala prijava projekta, smo morali za potrebe poročanja vseeno imeti dokazilo o prisotnosti udeleženk. Tako smo vsakič vodili dvojno listo prisotnosti, ena z imenom in priimkom, katera je arhivirana v ZKPZ Ig in kot taka na razpolago nadzornemu organu projekta, drugo pa le z imenom udeleženk, katero hranimo v konzorciju kot enega od dokumentov delovnega paketa 5 – pilotna izvedba.

6.2.2. Izvedbena faza

Z izobraževanjem in usposabljanjem udeleženk se je začelo 13. januarja 2015 in končalo 27. maja 2015. V skupini je bilo osem udeleženk. V tem času smo izvedli 17 delovnih srečanj in dodatno srečanje, na katerem so udeleženke pisale pisni test, kateri je bil tudi eden od kriterijev za izbor dveh udeleženk, katerima se bo omogočilo dokončanje srednješolskega izobraževanja. Zadnje srečanje konec maja pa je bilo namenjeno predstavitvi rezultatov pisnega testa in podelitvi potrdil o uspešno zaključenem izobraževanju. Povprečna starost udeleženk je bila 30 let, najmlajša udeleženka je imela 23 let, najstarejša pa 39 let. Ena od udeleženk je imela dokončano osnovno šolo, ostale pa so imele nedokončano poklicno izobrazbo.

Kriteriji, kateri so se skozi celotno pilotno izvedbo upoštevali za izbor dveh udeleženk (omogočeno jima bo do štiriletno brezplačno srednješolsko izobraževanje v okviru programov CDI Univerzuma) izmed celotne skupine so bili:

- Sodelovanje udeleženk pri urah izobraževanja in usposabljanja
- Samoiniciativnost
- Njihova predstavitev primerov iz vsakokratne konkretne tematike
- Praktično delo in opravljanje domačih nalog
- Vaje na računalnikih
- Ocena iz pisnega izpita

Potrebno je poudariti, da so se tokratnega izobraževanja v primerjavi s prejšnjimi, katera smo kot zavod MiT izpeljali v zadnjih petih letih v ZKPZ Ig udeleženke udeleževale še s posebnim zadovoljstvom, saj je nagrada brezplačnega izobraževanja prav zagotovo bila eden ključnih momentov, da je bila udeležba na izobraževanjih vseskozi preko 90 odstotna. Izobraževanje je bilo razdeljeno na dva dela. V prvem delu so udeleženke pridobivale znanja s področja podjetniških kompetenc, v drugem delu pa s področja socialnih kompetenc. V predavanjih so Tutorji uporabljali različne načine posredovanja vsebin in različne oblike gradiva. Od PowerPoint prezentacij, delovnih listov, Word gradiva, pripravljenih nalog na prenosnih računalnikih, različne vaje, osnutke za dopolnitev v okviru domačih nalog, uporabljali smo tudi igre vlog, delo po skupinah, delo v dvojicah... Zanimivo je, da so udeleženke največji interes pokazale pri temah, ki so se večinoma nanašale na socialne kompetence. Najbolj zanimivi sta se jim zdeli temi Motivacija ter Samozaupanje in samospoštovanje. Pri samih predavanjih tako rekoč ni bilo teme, pri kateri ne bi sodelovale in bile radovedne, le pri pisnem testu jim je največ strahu in treme predstavljala tema o marketingu. Obravnavane teme so predstavljene v tabeli 11.

13. 1. Uvod - predstavitev namena in vsebine usposabljanja ter tutorjev

Kaj je podjetništvo

-opredelitev podjetništva

-opredelitev podjetniškega okolja

20. 1. Definiranje poslovne ideje
-primeri poslovnih načrtov

27. 1.	<p>Ustanovitev lastnega podjetja</p> <ul style="list-style-type: none"> -vizija in vrednote -swot analiza -raziskava trga -viri in priložnosti za lastno podjetje -ime, slogan in logotip podjetja
03. 2.	<p>Priložnosti za samozaposlitev</p> <ul style="list-style-type: none"> -uvod -analiza -vloga temperamenta
17. 2.	<p>Osnove marketinga</p> <ul style="list-style-type: none"> -obnašanje potrošnikov -promocija -marketing mix -spletni marketing
24. 2.	<p>Prodaja</p> <ul style="list-style-type: none"> -kaj je prodaja -kdaj in kje se vrši prodaja -prodajalec -kupec -potrebe in želje strank
26. 2.	<p>Organizacijske oblike podjetništva-1</p> <ul style="list-style-type: none"> -različne pravno formalne oblike podjetij / samostojni podjetnik s.p. , družba z omejeno odgovornostjo,

	družba z neomejeno odgovornostjo, komanditna družba.
02. 3.	Organizacijske oblike podjetništva-1 -različne pravno formalne oblike podjetij / zasebni zavod, društvo -prednosti in slabosti različnih oblik podjetništva -osebno dopolnilno delo
11. 3.	Motivacija -samo motivacija -osebni cilji -motivacijske tehnike -motivacija v vsakdanjem življenju
24. 3.	Komunikacija -vrste in načini komuniciranja -poslovno komuniciranje -podrobneje o verbalni in neverbalni komunikaciji
01. 4.	Učenje -načini učenja -kaj in kako pridobivam in zakaj izgubljam v fazi učenja -vse življenjsko učenje
08. 4.	Samozavest in samospoštovanje -zagovarjanje lastnega mnenja -kritika

	<ul style="list-style-type: none"> -kako se odzvati na kritiko -kako konstruktivno kritizirati -vrste ponižanja -kako se vedem asertivno
15. 4.	<p>Timsko delo</p> <ul style="list-style-type: none"> -učinkoviti tim -kakšna je moja vloga v timu - vodja, sodelavec -razlika med timom in skupino
22. 4.	<p>Pogajanja</p> <ul style="list-style-type: none"> -se znam pogajati -kaj mi prinašajo pogajanja -razlika med kompromisom in dogovorom
23.4.	<p>Upravljanje s časom</p> <ul style="list-style-type: none"> -kakšne so prednosti načrtovanja -kako načrtujem -kdo in kaj so kradljivci časa
06.5.	<p>Uporaba računalniških orodij za poslovanje</p> <ul style="list-style-type: none"> -splet kot vir informacij -različni portali -institucije ki nudijo informacije podjetnikom začetnikom -MS Office-word
13.5.	<p>Pregled vsebin usposabljanja</p> <p>Vaje, ponavljanje in utrjevanje vsebin za pisni test</p>

20.5.	Zaključek izobraževanja -pisni test
27. 5.	Predstavitev rezultatov izpita Slovesna podelitve potrdil

Tabela 11: Teme, v okviru katerih so se izobraževale in usposabljele udeleženke

Po končanih temah smo 20. maja 2015 izvedli pisni test. Test je vseboval 27 vprašanj, med katerimi so bila tako taka, ki so zahtevala daljši odgovor na vprašanja, vprašanja z le naštevanjem odgovorov, kakor tudi taka, kjer so morale udeleženke le obkrožiti pravilne navedbe iz celotnega nabora navedb.

Test je vseboval skupno maksimalno število 110 točk. Ocena je bila na podlagi vnaprejšnjih kriterijev ocenjevanja podana udeleženkam tako v doseženem številu točk, kakor tudi v doseženih odstotkih.

Na dan pisanja testa sta kot nadzorna predavateljca bila z udeleženkami g. Štrancar in g. Brank. Sam potek pisanja je bil za udeleženke povsem nova izkušnja in tudi predavateljca sta porabila kar precej energije za motiviranje in spodbujanje udeleženk.



Slika 1: posnetek s srečanja

Fotografija posneta na enem od srečanj (slika 1). V ospredju so udeleženske srečanja.

V ozadju fotografije so tutorji (od leve proti desni): Simona Solina, Matej Brank in Tatjana Brank Pečko.

Po končanem pisnem testu, katerega so udeleženske reševale 20. maja od 16.00 do 18.00 ure, smo začeli s pripravami na zaključno podelitev potrdil. Zavod MiT in CDI Univerzum sta skupaj pripravila vsebinski izgled potrdil, za katerih zunanjo podobo je poskrbel CDI Univerzum.

Za sam dogodek slovesne podelitve potrdil smo se dogovorili, da bomo na to svečanost uradno povabili tudi ostale slovenske partnerje projekta, tutorje, kateri so izvajali izobraževanje in usposabljanje ter tihe partnerje projekta in ključne akterje.

Na sami prireditvi sta nam popestrili popoldan dve izmed zaprtih žensk s krajšim pevskim programom, predvsem pa so se udeleženske pilotne izvedbe veselile slanih prigrizkov in treh tort, ki smo jih prinesli s seboj. Poleg potrdil o uspešno končanem usposabljanja in izobraževanju so udeleženske s strani CDI Univerzuma prejele torbe, ki jih bodo lahko uporabljale za gradivo in učenje v naslednjih izobraževanjih.

V začetku meseca junija smo glede na doseženo skupno število točk po vseh šestih kriterijih (sodelovanje udeleženk pri urah izobraževanja in usposabljanja, samoiniciativnost, njihova predstavitev primerov iz vsakokratne konkretne tematike, praktično delo in

opravljanje domačih nalog, vaje na računalnikih, ocena iz pisnega izpita) izbrali dve udeleženci, katerima bo CDI Univerzum omogočil brezplačno šolanje za dokončanje V. stopnje izobrazbe. Gospod Štrancar in g. Brank sta skupaj pripravila vse potrebne dokumente za uspešno izvedbo šolanja teh dveh izbranih udeleženk. Gospod Štrancar je z vsako izmed njiju opravil še daljši svetovalni razgovor, v katerem jima je predstavil vse možnosti, ki jih nudijo formalni, verificirani programi v okviru ponudbe CDI Univerzuma.



Slika 2: posnetki z zaključka projekta

Po pihanju svečk na torti je imel g. Štrancar čast, da razreže prvo od treh tort (slika 2). Tudi Tatjana Brank Pečko in Matej Brank sta prejela torbi z znakom CTD (slika 3).

7. Zaključek

7.1. Kaj smo se iz projekta naučili?

7.1.1. CDI Univerzum

V projektu smo dokazali, da je ciljna skupina žensk na prestajanju kazni zapora in po prestani kazni prikrajšanja za izobraževanje v primerjavi z moškimi zaporniki, storilci kaznivih dejanj v Sloveniji.

Pilotna izvedba projekta je pokazala, kako pomembni so izkušeni tutorji, ki so tudi usposobljeni za delo s to ciljno skupino.

Ključna je tudi priprava dobrega kurikuluma, ki ciljno skupino motivira in tako smo pripravili kurikulum za pridobitev socialnih in poslovnih veščin.

7.1.2. Visoka škola Nikola Šubić Zrinski (University College Nikola Subic Zrinski)

Višji menedžment običajno nima ne znanja ne časa in ga ne zanimajo možnosti in priložnosti, ki jih tak projekt prinaša njihovi ustanovi. Zelo je pomembno, da se jim predstavi pomembnost pristopa k projektu in da se vključujejo marginalne skupine, tako kot se je ta na projektu CTD.

Udeleženke programa so, ne glede na njihove poprejšnje izkušnje in način življenja, z odprtimi rokami sprejele novosti današnjega časa, še posebej če s tem lahko izpostavijo svoje osebne prednosti in vrline. Je pa dolžnost vseh sodelujočih (tutorjev, socialnih delavcev, psihologov idr.) predstaviti številne prednosti na preprost in razumljiv način.

Naučili smo se, da vsakdo potrebuje drugo možnost in da sta izobraževanje in vseživljenjsko učenje ključna za uspeh v družabnem in poslovnem življenju. Le s celovitim razumevanjem vseh deležnikov in njihovim razumevanjem te ciljne skupine imajo ženske na prestajanju kazni zapora in po prestani kazni možnost uspeti pri ponovni vključitvi v družbeno in poslovno življenje.

Kofi Annan je izpostavil v svoji izjavi: »Znanje je moč. Informacije osvobajajo. Izobraževanje je temelj razvoja v vsaki družbi, v vsaki družini.« Popolno razumevanje tega citata bo zagotovilo uspeh tega in mnogih drugih projektov na tem področju in za to marginalno skupino.

7.1.3. Všet žmogiškųjų išteklių stebėsenos ir plėtros biuras

V širšem smislu smo se iz projekta naučili, kako pomembno je dobro vodenje in aktivno sodelovanje med partnerji. Samo ob prisotnosti teh dveh pogojev je uspeh projekta zagotovljen.

Poleg tega je spraševanje dovoljeno in celo zahtevano. Samo s spraševanjem si lahko razjasnimo, česar nismo razumeli ali pa med načrtovanjem projekta ni bilo zadovoljivo opisano ali pa se uskladimo glede poteka dela, tako da smo vsi na tekočem.

Partnerji v konzorciju si veliko izmenjujejo mnenja in pojasnila, tako da je osebna ali virtualna komunikacija (e-pošta, video konference, skype itd.) obvezna.

Z gledišča upravljanja projekta in o ciljih, t.j. da mentorji prenesejo socialne in podjetniške kompetence na udeležence, je pomembno poudariti naslednje:

1. Tutorji prihajajo iz različnih organizacij v zapore, kjer izvajajo učne ure in niso kompetentni za delo s ciljno skupino, zato je prenos kompetenc z bolj izkušenih strokovnjakov pomemben, da se tutorjem olajša delo in da dosežejo boljše rezultate.
2. Opazno je pomanjkanje programa usposabljanja za strokovnjake, ki želijo delati v zaporih.

7.1.4. MiT - Zavod za širšo družbeno sprejemljivost in sprejetost (MiT – Institution for a wider social acceptability and acceptance)

Kot že nekajkrat doslej se je tudi v tem projektu potrdilo, kako pomemben je sam začetek projekta, ustanovni sestanek konzorcija, kjer je potrebno zelo natančno določiti prioritete, časovne okvire posameznih nalog, se dogovoriti za način in frekvenco komunikacije. Potrdilo se je prepričanje, da sta management in koordinacija ključna dejavnika za uspešno delo tekom projekta in posledično za uspešno zaključitev projekta. Zelo pomembno je tudi dejstvo, da mora koordinator projekta biti strokovnjak ali pa vsaj zelo dobro poznati problematiko, s katero se projekt ukvarja.

Večje kot je število partnerjev v projektu, večje zahteve projekt postavlja pred koordinatorja projekta, ki mora biti v eni osebi sodelavec, prijatelj, vodja, predpostavljeni in konec koncev tudi oseba, ki ima poleg korenčka tudi palico v roki. Ta vloga dejansko zahteva človeka z visokim potencialom razumskih odločitev na eni strani in na drugi strani osebo z razvito močno empatijo.

Vsebina, ki smo jo razumeli že davno pred začetkom projekta in ravno zaradi tega spoštovali, je točka, ki ima žal pri ključnih akterjih (po dveh letih dela lahko rečemo, da kar v večini sodelujočih držav) še vedno kisel priokus; vedo in zavedajo se, da je tu, vendar je najbolje, da ostane vse tako kot je bilo do sedaj-sprememba že po svoji definiciji (Slovar

Slovenskega knjižnega jezika) pomeni narediti, da kaj ni več tako, kot je bilo. In žal sprememba prinaša s seboj dodatne napore, drugačna razmišljanja, drugačne vzvode delovanja. Za vse to pa je potrebna želja in energija in še najmanj kot se dostikrat narobe razume, denar. Ranljivo skupino žensk na prestajanju kazni zapora smo izbrali iz dveh razlogov. Prvič lahko govorimo o pozitivni diskriminaciji, namreč želeli smo narediti nekaj »le« za žensko zaprto populacijo. Namreč tudi v tem sistemu so družbeno opredeljena razmerja med spoloma v zelo podobnem razmerju kot je to na tej strani »zidov«. Drugič pa smo želeli opozoriti in pokazati na veliko pomanjkanje na področju tako formalnega kakor še posebej neformalnega izobraževanja in usposabljanja za to ranljivo skupino oseb. Delo v projektu, še posebej lahko izpostavimo štirimesečno pilotno izvedbo v Zavodu za prestajanje kazni zapora Ig, je pokazalo izredno visoko pripravljenost udeleženk (žensk na prestajanju kazni zapora) za tovrstno obliko izobraževanja in usposabljanja, seveda s tako po eni strani primernim pristopom do udeleženk, kakor tudi načinom dela. Visoka udeležba (preko 90 odstotkov) je na nek način presenetila tudi nas, kljub dejstvu, da v tem zavodu že peto leto izvajamo različne oblike usposabljanj in izobraževanj (skozi predavanja, delavnice...). Ob odpiranju različnih tem in delu z udeleženkami na tem področju se je pokazalo, da imajo udeleženke veliko »spečih« znanj in sposobnosti. Posledično se je proti koncu izvajanja pilotne izvedbe pri njih samih bolj jasno konkretizirala tudi ideja oziroma želja po smeri nadaljnjega izobraževanja (dokončanje srednje šole).

Usposabljanje tutorjev za delo z ženskami na prestajanju kazni je pokazalo, kako pomembno je za predavatelje, ki prihajajo v to okolje poleg osnovnih usmeritev dela v tem okolju razumeti in prepoznati še specifično potrebo in željo ženske zaprte populacije. V okviru tega usposabljanja se je ponovno pokazal manko bodočih tutorjev na področju »notranje zakonodaje« tega sistema ali bolj enostavno povedano, kaj in koliko se sme v okviru notranjih pravil, ki jih določa in prinaša s seboj življenje na notranji strani zidu. Dodatno se je pokazalo, da sama izobrazba in delo z drugimi skupinami odraslih oseb, bodočim predavateljem za delo z ženskami na prestajanju kazni zapora ne zadostuje. To dejstvo poleg ostalih primanjkljajev omenjenih v prejšnjih odstavkih vodi k temu, da bi dejansko Ministrstvo za pravosodje oziroma Uprava za izvrševanje kazenskih sankcij Republike Slovenije morala takšne vrste izobraževanje vključiti v svoje programe kot neke vrste pogoj za delo učiteljev oziroma predavateljev s to ciljno skupino.

7.2. Predlogi partnerjev

Vsi sodelujoči partnerji si v prihodnosti želijo več takih projektov, ki omogočajo tutorjem in tutorskim kandidatom delo s to specifično in občutljivo skupino. Delo na tem področju

je velik izziv, kot tudi vključitev izobraževalnega področja v ta segment, ki na videz nimata ničesar skupnega.

Večina deležnikov meni, da ni potrebno posvečati časa tem ženskam zato, ker so na prestajanju kazni zapora ali po prestani kazni. Nihče ne razmišlja o prihodnosti te ranljive skupine, niti ministrstva niti agencije, le redke NVO in institucije s področja izobraževanja, ki cenijo izobraževanje kot tako, ne glede, komu je namenjeno.

Učenje poslovnih in socialnih veščin omogoča tutorjem, da jih prenesejo na ženske na prestajanju kazni zapora in po prestani kazni in zato so projektni partnerji navedli svoje predloge.

7.2.1. CDI Univerzum

Sprememba mišljenja na nacionalni ravni pri uvedbi kazenskih sankcij v zaporih je nujna za zagotavljanje dodatnih sredstev za izobraževanje žensk na prestajanju kazni zapora in po prestani kazni, glede na to, da izobraževanje pomaga pri ponovni vključitvi v družbo po odsluženi kazni zapora.

S primerno izobrazbo je lažje najti zaposlitev (še več dela pa je potrebno vložiti v povečanje zavesti delodajalcev in za spremembo splošnega stališča ljudi o osebah, ki so prestale zaporno kazen).

7.2.2. Visoka škola Nikola Šubić Zrinski

Pri poučevanju podjetništva imajo tutorji vodilno vlogo pri razvoju izobraževanja. Za uspeh izobraževanja o podjetništvu je torej ključno sistematično usposabljanje tutorjev, da bodo uspešno prenesli podjetniško razmišljanje in kompetence na udeležence, ne glede na njihove poprejšnje izkušnje in znanje. Ne sme biti razlik med moškimi in ženskami na prestajanju kazni zapora.

Poklic učitelja in izobraževalni sistem se nenehno spreminjata zaradi hitrih sprememb v družbi, tehnološkega razvoja in učinkov globalizacije, ki ustvarjajo vedno večje izzive za tutorje in zahtevajo hiter in ustrezen odziv. Vpliv poučevanja in učnega procesa na razvoj družbe in gospodarstva postaja vse pomembnejši, prav tako kot njuna kakovost. V tem pogledu je »Napredek v razvoju kompetenc tutorjev v poučevanju transverzalnih kompetenc ključen« (Evropska komisija, 2011, str. 2). Prepričani smo, da ni vloga tutorjev, da naučijo ženske, kako voditi podjetje, pač pa da jih spoznajo s splošnim naborom kompetenc, ki jim bodo omogočile, da se ravnaajo podjetniško. Splošni cilj podjetniškega usposabljanja je prenesti znanje, veščine in stališča za podjetniški način razmišljanja.

7.2.3. MiT - Zavod za širšo družbeno sprejemljivost in sprejetost

Po našem mnenju so predlogi in komentarji v tem poglavju namenjeni predvsem osebam, ki odločajo o tem, kdo in na kakšen način bo vstopil v bodoče izobraževalne procese in tistim, ki se bodo podajali v usposabljanje kot bodoči tutorji oziroma osebe, ki bodo izvajale različna izobraževanja in/ali usposabljanja. Ko se podajaš na to pot kot predavatelj, je predvsem potrebno imeti pred seboj tri ključne aspekte:

Zakonodajo in pravila, ki vladajo znotraj zaporskega sistema, ustroj in hierarhija tega sistema glede na državo, kjer boš izvajal/a določene aktivnosti.

Drugi aspekt so udeleženske, zanje so poleg kvalitete izvajanih vsebin absolutno ključne posebnosti vsakega zavoda za prestajanje kazni zapora. Ključne posebnosti je potrebno razumeti iz zornega kota zaprtih žensk – nujno moramo upoštevati specifikke, ki vladajo v tem konkretnem okolju, točno definirane ciljne skupine udeleženk.

Tretji aspekt sem jaz sam kot bodoči predavatelj. Bom zmogel vse ovire, ki se kažejo v takem okolju, predvsem skozi poskuse ovrednotenja predavatelja s strani udeleženk (prikrito prisotna verbalna manipulacija). Zmorem v eni osebi trdnost in hkrati izredno empatičnost? Zmorem na eni strani postaviti zelo jasna pravila in biti ob tem prijazen? Zmorem biti strokoven tudi z osebami, ki so zagrešile najhujša kazniva dejanja? Vse to in še več se postavlja pred predavatelja poleg izziva kvalitetno in v zadostnem obsegu odpredavati temo, za katero je odgovoren.

Eno ključnih pravil upoštevanja je dejstvo, da se svet vrti (ekonomsko, družbenopolitično, odnosno) že za nas na tej strani zidov s »preveliko« hitrostjo. Za osebo, katera pa preživlja petletno, desetletno kazen, pa je svet zunaj, po toliko letih prestale kazni, tako rekoč mala znanstvena fantastika, predvsem tehnološko gledano in posledično spremenjeno v odnosih, v komunikaciji.

Ko se kot predavatelj pripravljam na delo s to ciljno skupino, se pojavi eno pomembnejših vprašanj za samo izvedbo določene teme v tej ciljni skupini. Namreč, kakšno bo njihovo današnje počutje, kako je vplival potek dneva do sedaj na njih, kakšne so bile današnje novice, kakšna je bila komunikacija. Vse to upoštevam in pri izvedbi vedno prilagajam osnovni-zastavljeni plan dela, glede na stopnjo izraženosti zgoraj omenjenih počutij pri udeleženkah. Nikakor pa predavanje, usposabljanje ne more in ne sme biti v formi izpeljave »pro catedra«, namreč vseskozi morajo biti vključene v dialog, vedno moraš biti kreativen, različen v načinu izvedbe. V veliko zadovoljstvo jim je, če jim daš možnost povratne informacije, možnost deljenja njihovih izkušenj, njihovega občutenja določene tematike. V petih letih dela s to ciljno skupino lahko kot organizacija rečemo, da smo dosegli svoje, v kolikor smo jim v mejah izvajane tematike dopustili svobodo izražanja in poskrbeli s

svojo tako verbalno kot še posebej neverbalno komunikacijo, da so se udeleženke počutile varne in sprejete v prostoru in času, ki smo jim ga namenili.

Zavedajte se, da kot predavatelj poleg tega, da jim spreminjate suhoparni vsakdanjik (kar na drugi strani zidov ne pomeni le toliko kot si zamišljamo mi na tej strani, ampak jim po izjavah udeleženk pomeni ogromno), predvsem posredno zmanjšujete povratništvo, saj je le znanje, pa najsi bo pridobljeno skozi formalni proces ali neformalno izobraževanje tisto, ki ženskam na prestajanju kazni zapora odpira nove horizonte, jim daje nove možnosti za drugačen začetek ali nadaljevanje njihove življenja. Omogoča jim boljše prepoznavanje življenja in možnosti, ki jim le to prinaša, lažje se bodo ponovno vključile na trg dela in vstopale v odnose z novimi spoznanji in videnji. Veliko uspeha vsem, ki vstopate v to ne lahko delo.

7.2.4. FrauenComputerZentrumBerlin

Tutorji morajo biti zelo prilagodljivi, saj se razmere v zaporu spreminjajo iz dneva v dan. Tutorji posvetimo nekaj časa tudi pogovorom, ki ženskam na prestajanju kazni zapora in po prestani kazni povzročajo stres med prestajanjem: družinske razmere, partnerske težave, skrb za otroke, pogovori s prijatelji, razmere v zaporu, denar, zdravje itd.

Tutorji in tutorski kandidati morajo temeljito razmisliti o navedeni problematiki, preden se začnejo pripravljati na usposabljanje te občutljive skupine. Običajno enkrat tedensko razpravljamo o vseh teh temah s ciljno skupino žensk, ki imajo take skrbi. Na koncu v sodelovanju z vsako udeleženko sestavimo individualni tedenski učni načrt (sestavni del usposabljanja je tudi samo-organizirano učenje).

7.2.5. VšĮ Žmogiškųjų išteklių stebėsenos ir plėtros biuras

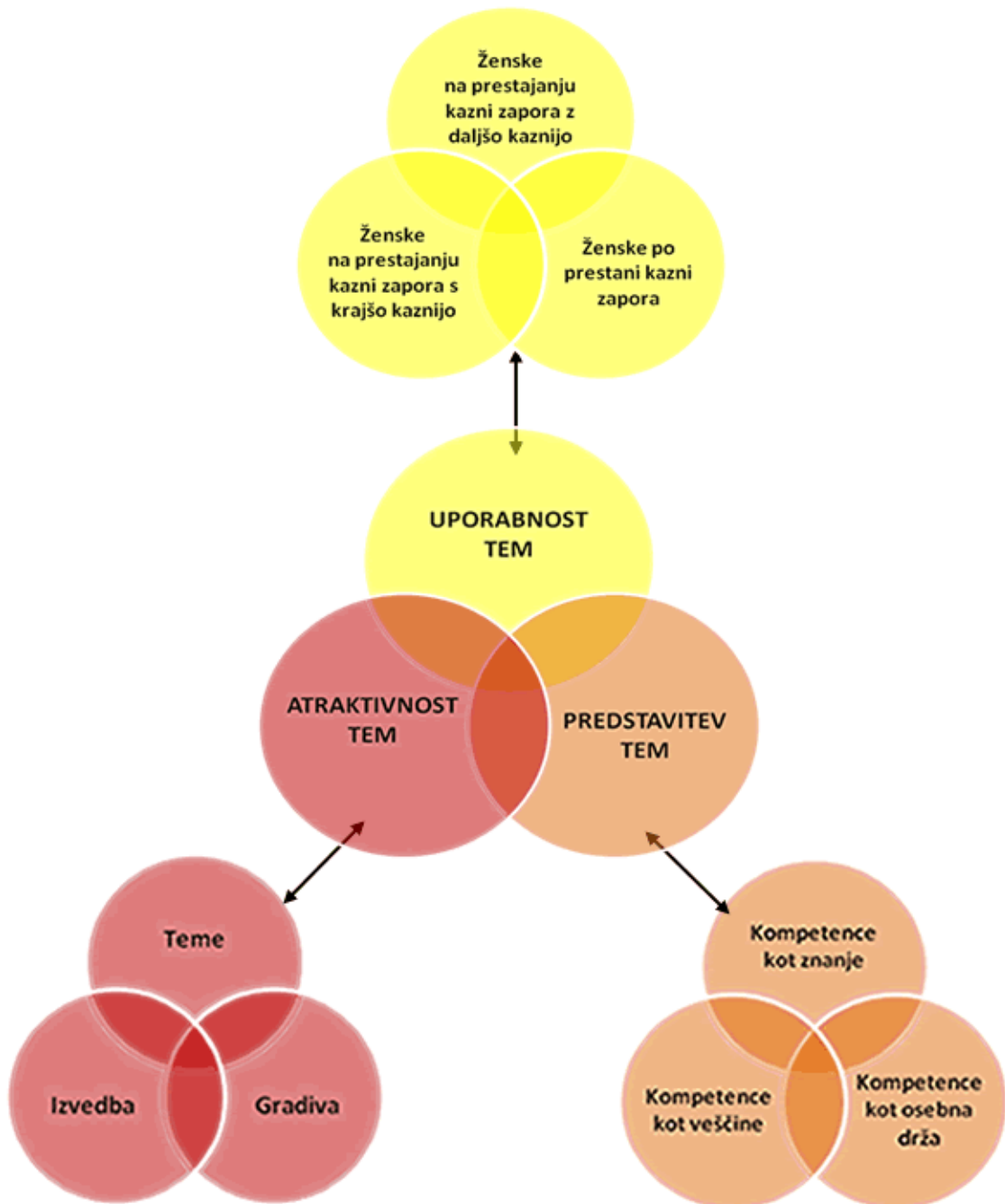
Pravila za organizacijo usposabljanj drugje, se lahko uporabijo tudi v zaporu:

- Pri delu z ženskami na prestajanju kazni zapora in po prestani kazni vedno upoštevajte njihove dejanske potrebe. Ni se treba strogo držati svojega načrta in programa.
- Udeleženke narekujejo pristop in način dela: včasih želijo le poslušati, drugič aktivno sodelovati, včasih izvajati naloge v tišini ali se le malo zganiti.
- Včasih si želijo le nekoga za odkrit pogovor ali pa se mu potožiti, če jih kaj moti, brez obtoževanja ali kakršnih koli posledic
- Ne ostajajte vedno le poslušalci in na distanci. Bolj vas bodo sprejele, če z njimi delite svoje izkušnje.
- Bodite ustvarjalni – ne uporabljajte vedno istih metod dela; kvizi, testi, ustvarjalne naloge, uporaba različnih gradiv, videi so bolj zabavno od dolgočasne teorije.
- Udeleženkam več pomenijo teme in vsebine, ki so uporabne v praksi.

- Vedno vprašajte za povratno informacijo. Če so jo udeleženke pripravljene podati ustno po koncu srečanja ali usposabljanja, jih vprašajte, kaj jim je bilo najbolj in najmanj všeč. Če se glede ustnega izražanja počutijo nelagodno, vam bo anonimni vprašalnik lahko v pomoč.
- Če gre za projekt, razmislite o obrazcih in dokumentih, ki jih bo treba izpolnjevati za namen zbiranja povratnih informacij, beleženju rezultatov in poročanja.
- Ne pozabite, da vedno obstaja način, kako pomagati ženskam na prestajanju kazni zapora, da so zadovoljne z usposabljanjem in da usvojijo znanje, ki ste jim ga namenjeni predati.

7.2.6. Center Spirala – Center samomobilnosti

Interna evalvacija pilotne izvedbe usposabljanja za ženske na prestajanju kazni zapora in po prestani kazni v Sloveniji in Litvi je pokazala, da se tutorji soočajo s tremi glavnimi vidiki, ki zahtevajo posebno pozornost: atraktivnost, uporabnost in predstavitev tem. Glede na te izsledke je za tutorje še poseben izziv najti zadovoljivo ravnovesje med temi vidiki, da bi bilo tudi v prihodnje usposabljanje žensk na prestajanju kazni zapora ustrezno, učinkovito in uspešno (slika 3).



Vir: Center Spirala

Slika 3: trije glavni vidiki, s katerimi se soočajo tutorji med usposabljanjem žensk na prestajanju kazni zapora

Prvi vidik govori o atraktivnosti teme, pri čemer je učinkovitost usposabljanja žensk na prestajanju kazni zapora in po prestani kazni odvisna še od treh elementov (vsebine, izvedbe in gradiv). Tutorji morajo najprej najti ravnovesje med temi, da bi se lažje spoprijeli z vidikom atraktivnosti teme. Pa vendar doseganje tega ravnovesja ni preprosto

celovito in jasno opredeliti in planirati v naprej med načrtovanjem usposabljanja. Ravnotežje je vidna posledica in kaže na to, da so tutorji sposobni najti ustrezno razmerje med vsebinami, izvedbo in gradivi na usposabljanju. Če se določena tema izkaže za manj zanimivo, imajo tutorji še večjo odgovornost, kako izvesti učne ure na temo, ki je manj mikavna za udeleženke in z gradivi, ki v tem primeru tudi zaslužijo večjo pozornost. In nasprotno, ko je tema zanimivejša, je za tutorje izvedba lažja.

Glede na drugi vidik – uporabnost teme, je izziv tutorjev ta, da natančno spoznajo svojo ciljno skupino: ali so to ženske na prestajanju daljše kazni zapora, krajše kazni zapora ali ženske po prestani kazni. V splošnem je med tovrstnimi udeleženkami bolj priljubljen način usposabljanja s praktičnim delom, saj jim prinaša večjo uporabnost tako naučenega znanja. Zdi se, da tako ženskam na prestajanju kazni kot ženskam po prestani kazni tak način bolj ustreza. Tutorji morajo zato razmisliti o takem pričakovanem pristopu, obenem pa upoštevati značilnosti ciljne skupine (zlasti v primeru ženskih zapornic), da so njihove možnosti, kako in kje uporabiti pridobljene kompetence, dokaj omejene. Dajanje prednosti pridobivanju veščin (kot dela kompetenc) zapornicam, ki prestajajo daljše kazni, se lahko izkaže za manj primeren pristop k usposabljanju (recimo teme IKT, kjer se spretnosti hitro spreminjajo zaradi hitro spreminjajoče se tehnologije). Navkljub potencialnemu zanimanju zapornic za uporabnost tem, morajo tutorji zelo pazljivo in premišljeno presoditi, v kakšni meri zadovoljiti njihove zahteve. Pogosto je ženske na prestajanju daljše kazni zapora ustrezneje soočiti z novimi temami (čeprav se jim sprva ne zdijo dovolj privlačne), da bi se bolj zavedale pomembnosti novih znanj in informacij.

Upoštevaje dejstvo, da ženske na prestajanju zapora z daljšo kaznijo ostajajo v zaporu dlje časa, je tutorjem prioriteta, da pripravijo usposabljanje tako, da je osrednja pozornost usmerjena na kompetence za obravnavo, opredeljevanje in odražanje stališč, kar jim je v pomoč pri izboljšanju skupinske dinamike v zaporu. Po drugi strani pa je za ženske po prestani kazni bolj primerno in sprejemljivo praktično usposabljanje.

Pri tretjem vidiku – predstavitev teme gre za način, na katerega lahko pripravimo in posredujemo koncept kompetenc ciljni skupini. Ta je lahko širši (sinteza znanja, veščin, stališč) ali ožji (samo znanje, veščine in stališča). Glavni izziv pri tem je, kako povezati usposabljanje za ženske na prestajanju kazni zapora in po prestani kazni s testnimi pristopi, gledano s perspektive prihodnjih priložnosti za obe ciljni skupini.

Ko gre za ženske na prestajanju kazni zapora se zdi očitno, da lahko testiramo le kompetence na ravni znanja. Ocenjevanje njihovih kompetenc, kjer bi usposabljanje temeljilo na pridobivanju/utrjevanju njihovih veščin ali opredeljevanju/krepitvi njihovih

stališč, pa bi bilo bolj zahtevno in negotovo. S tega vidika je primerneje načrtovati tovrstna usposabljanja, ki temeljijo na pridobivanju kompetenc preko ravni znanja. Situacija z ženskami po prestani kazni pa je tu precej drugačna, saj je bolj realno, da tutor pravilno oceni njihove veščine in stališča.

Obravnava veščin in stališč žensk na prestajanju kazni zapora ni odvisna samo od pogoja, če ima tutor možnosti testiranja njihovih veščin in stališč. Ta izziv je povezan tudi z vprašanjem, kakšen izobraževalni pristop tutorji zavzamejo oz. podpirajo. Če pristop za izobraževanje odraslih na usposabljanjih temelji na metodi portfelja ocenjevanja obstoječih kompetenc pri zapornicah, je bolj verjetno, da tutorji ne uporabljajo klasične metode testiranja.

Z uporabo pristopa, ki je bližji formalnemu izobraževanju, pa je testiranje verjetno glavni način ocenjevanja ravni kompetenc. Odločitev, ali so tutorji bolj navdušeni in nagnjeni k formalnim oblikam izobraževanja ali k pristopom izobraževanja odraslih je treba razmisliti skupaj z domnevami, kaj se bo v bližnji prihodnosti dogajalo v izobraževalnem sistemu države udeleženke v projektu. Če bi obe skupini (še posebej ženske na prestajanju kazni) dobile boljše možnosti systemskega vključevanja v sistem formalnega izobraževanja, se zdi bolj smiselno, da tutorji uporabljajo izobraževalni pristop, ki je bližji klasičnemu formalnemu pristopu (vključujoč klasičen način testiranja).

V primeru, da ni realno pričakovati pozitivnega razvoja v to smer, se zdi primerneje, da se tutorje spodbuja k razvoju izobraževalnih pristopov, ki so primarno povezani z izobraževanjem odraslih (brez kakršnih koli klasičnih testiranj), k portfeljski metodi, kjer je pozornost usmerjena k sistematičnemu vključevanju žensk na prestajanju kazni zapora v razne oblike usposabljanja, tudi pridobitve nacionalne poklicne kvalifikacije.

8. Viri in literatura

1. Ažman, T. (2003): Pomen aktivnosti dijakov pri načrtovanju in graditvi kariere (poklicni orientaciji), v Šolsko svetovalno delo, letnik 8, št. 2, p. 9-13.
2. Ažman, T. in et al. (2005): Načrtovanje in vodenje kariere, priročnik za poklicno orientacijo v srednjih šolah, Ljubljana: ZRSŠ.
3. Bozovičar, P. (2008): Vpliv socioterapevtske usmeritve na pristope k obravnavi obsojencev: primerjava odprtega oddelka Slovenska vas ter zaprtega oddelka Zavoda za prestajanje kazni zapora Dob pri Mirni: diplomsko delo, Ljubljana: (P. Bozovičar).
4. Brečko, D. (2006): Načrtovanje kariere kot dialog med organizacijo in posameznikom, Ljubljana: Planet GV.
5. Business Dictionary (e-dokument): <http://www.businessdictionary.com> (dostopano 16. 12. 2014)
6. Buzan, Tony in Buzan, Barry (2005): Knjiga o miselnih vzorcih: izkoristimo um in izboljšajmo mišljenje, Ljubljana: DZS.
7. Center vseživljenjskega učenja Zasavje Slovenija (e-dokument): http://cvu.gess.si/gobecnews/data/cvzu/233_samomotivacija.html (dostopano 5. 3. 2015)
8. De Chernatony, Leslie (2002): Blagovna znamka: od vizije do vrednotenja : strateško oblikovanje in vzdrževanje blagovnih znamk, Ljubljana: GV založba.
9. Denny, Richard (1997): O motivaciji za uspeh, Ljubljana: Gospodarski vestnik
10. Devetak, H. (2005): Družbene spremembe in kaznovalni trendi: magistrsko delo. Ljubljana: (H. Devetak).
11. DePorter, Bobbi in Hernacki, Mike (1996): Kvantno učenje: osvobodite genija v sebi, Ljubljana: Glotta Nova.
12. Dhority, Lynn (1992): Ustvarjalne metode učenja. Umetnost uporabe sugestije za celostno učenje, Ljubljana: Alpha Center.
13. Dryden, Gordon (2001): Revolucija učenja, Ljubljana: Educy.
14. Duncan, Todd (2006): Izognite se usodnim napakam v prodaji: 10 usodnih napak, ki jih delajo prodajalci, in kako se jim izogniti, Ljubljana: Lisac & Lisac.
15. Duncan, Todd (2005): Prodajajte odgovorno: kako hitro in manj stresno zaslužiti več, Ljubljana: Tuma.
16. EC (2007). Key competencies for lifelong learning – European Reference Framework

17. EEG – Enterprise and entrepreneurship guidance: Guidance for UK higher education providers (2012) The Quality Assurance Agency for Higher Education.
18. European Commission Communication "Fostering entrepreneurial mindsets through education and learning", COM (2006) 33 final.
19. Evropski parlament <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do? pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0102+0+DOC+XML+V0//EN> (e-dokument) (dostopano 25. 4. 2015)
20. Field, Lynda (1999): Kako si pridobimo samospoštovanje: s praktičnimi nasveti do osebnega razvoja in uspeha, Ljubljana : Mladinska knjiga, (Ljubljana: Optima).
21. Furnham, Adrian (2012): Psihologija: ideje, ki so spremenile svet, Maribor: Videotop.
22. Gabrijelčič, Marija (1986): Učimo se z miselnimi vzorci, Ljubljana: Državna založba Slovenije.
23. Girard, J. in Casemore, R. (1999): Kako najbolje tržim sebe, Ljubljana:Tuma.
24. Goldratt, Eliyahu M. in Cox, Jeff (1997): Cilj: proces nenehnih izboljšav, Ljubljana: Gospodarski vestnik.
25. Gould, S. J. (2000): Za-mera človeka, Ljubljana: Krtina, Ljubljana: Studio Graffit
26. Habbe, Jure (2013): Uživajmo v prodaji: ali česa vas o prodaji poslovnim kupcem v šolah ne bodo naučili, Ljubljana: Lisac & Lisac.
27. Hansen, M. V. in Batten, J. (1998): Mojster motiviranja: skrivnosti navdihujočega vodenja, Bled: Vernar Consulting.
28. Houghton J. (2009): ICT and the environment in developing countries: opportunities and developments, Centre for Strategic Economic Studies, Victoria University, Rev. 6 (<http://www.oecd.org/ict/4d/44005687.pdf>, saved 11. 09. 2015).
29. Horovitz, Jacques in Jurgens Panak, Michele (1997): Za popolno kupčevo zadovoljstvo: nauki iz petdesetih podjetij z vrhunsko kakovostjo storitev, Ljubljana: Gospodarski vestnik.
30. <http://www.intelyway.com/EX/psiho/nel.htm> (e-dokument) (dostopano 2. 8. 2015)
31. Izzivi slovenske kriminologije: zbornik povzetkov, Ljubljana, 2002 / [organizatorji] Visoka policijsko-varnostna šola [in] Inštitut za kriminologijo pri Pravni fakulteti [in] Društvo za kazensko pravo in kriminologijo Slovenije; uredniki Gorazd Meško... [et al.].
32. Jerebic, S. (2012): Pomen dela, izobraževanja in priložnosti dejavnosti za življenje obsojenk: diplomsko delo. Ljubljana : (S. Jerebic).

33. Kanduč, Zoran (2007): Kriminologija: (stran)poti vede o (stran)poteh. Ljubljana: Inštitut za kriminologijo pri Pravni fakulteti v Ljubljani
34. Kanduč, Z. et al. (2012): Nežnejši spol? Ženske, nasilje in kazenskoopravni sistem, Ljubljana: Inštitut za kriminologijo pri PF v Ljubljani.
35. Legal Dictionary (spletna stran): <http://legal-dictionary.thefreedictionary.com/probation> (dostopano 2. 8. 2015)
36. Lipičnik, Bogdan (2005): Organizacija podjetja, Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
37. Madjar, T. (2012): Psihične motnje pri zapornikih: magistrsko delo, Ptuj: (T. Madjar).
38. Meško, G. (2002): Osnove preprečevanja kriminalitete, Ljubljana: VPVŠ.
39. Meško, G. (ur.) (2004): Preprečevanje kriminalitete - teorija, praksa in dileme, Ljubljana: Inštitut za kriminologijo pri Pravni fakulteti v Ljubljani.
40. Ministrstvo za pravosodje (spletna stran): <https://www.justice.gov.uk/offenders/probationservice> (dostopano 2. 8. 2015)
41. Modrej, Zvone (1997): Tvoje odločitve: prikladne odločitve za več življenja, Ljubljana: samozaložba.
42. Možina, Stane et al. (1994): Management, Radovljica: Didakta.
43. Musek Lešnik, Kristijan (2007): Poslanstvo, vrednote in vizija podjetja: smisel, pomen in poti do opredeljevanja identitete in prihodnosti podjetja, Ljubljana: IPSOS.
44. Odvisni od neodvisnih filmov (blog): <http://odvisni-od-neodvisnih-filmov.blogspot.com/2012/01/top-10-za-resetkami-svetovni-zaporniski.html> (dostopano 10. 12. 2012)
45. Pečjak, Vid (1986): Poti do znanja: Metode uspešnega učenja, Ljubljana: Cankarjeva založba.
46. Petrovec, D. (2005): Barcelonska konferenca o ženskah v evropskih zaporih, Revija za kriminalistiko in kriminologijo 56/2005/2, p. 216.
47. Petrovec, D. (2005): Kult žrtve, Ljubljana: GV založba. Zbirka Pravna praksa; 2.
48. Petrovec, D. (1997): Nekatera temeljna načela izvrševanja kazenskih sankcij, Ljubljana: Inštitut za kriminologijo pri PF v Ljubljani.
49. Petrovec, D. (1997): O namenu kaznovanja: (slepa ulica absolutnih teorij): doktorska disertacija, Ljubljana: (D. Petrovec).
50. Petrovec, D.: O namenu kaznovanja in nekaterih kazenskih sankcijah, V: A. Šelih (ur.): Sodobne usmeritve kazenskega materialnega prava (Raziskava št. 145). Ljubljana, Inštitut za kriminologijo pri Pravni fakulteti 2005, s. 181-188.

51. Petrovec, D., Brinc, F., Gorenak V.: Preprečevanje kriminalitete: sklepi sekcij: II. nacionalna kriminološka konferenca, Pravna praksa 22/2003/35, s. 29-30.
52. Petrovec, D.: Razumevanje in usoda socioterapevtskega modela, V: Modeli dobre prakse v socialnopedagoškem delu – strokovni izzivi v družbi negotovosti; Zbornik povzetkov 3. slovenskega kongresa socialne pedagogike z mednarodno udeležbo, Rogla, 20.- 22. oktober 2005. Ur. M. M. Klemenčič. Ljubljana, Združenje za socialno pedagogiko – Slovenska nacionalna sekcija FICE 2005, s. 29-30. M. M. Klemenčič.
53. Petrovec, D. (2003): Socioterapevtski in restorativni model ter obravnava obsojenih oseb. V Revija za kriminalistiko in kriminologijo; letn. 54, št. 4 (okt. – dec. 2003), s. 403 – 405.
54. Petrovec, D.: V imenu resnice (poligraf med Lombrosom in Spielbergom); V: K.G. Šugman (ur.): Poligraf v kazenskem postopku. Ljubljana, Inštitut za kriminologijo pri Pravni fakulteti 2005, s. 85-92.
55. Prelič, D. (2007): Učinkovitost vzgojnega ukrepa oddaje v prevzgojni dom z vidika socioterapevtske usmeritve: magistrsko delo. Ljubljana: (D. Prelič).
56. Problematics of Women's Violent Behaviour (e-dokument): <http://www.zurnalai.vu.it/teise/article/viewFile/5077/5222> (dostopano 21. 9. 2015)
57. Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 December for lifelong learning (2006/962/EC)
58. Republika Slovenija, Ministrstvo za pravosodje (e-dokument): http://www.mp.gov.si/fileadmin/mp.gov.si/pageuploads/UIKS/Letna_porocila/LP_2012.pdf (dostopano 10. 6. 2013)
59. Republika Slovenija, Ministrstvo za pravosodje (e-dokument): http://www.mp.gov.si/fileadmin/mp.gov.si/pageuploads/UIKS/2013/PRIROCNIK_OB_NASTOPU_KAZNI_ZAPORA.pdf (dostopano 6. 12. 2013)
60. Russell, Peter (1990): Knjiga o možganih, Ljubljana: DZS.
61. SIRIUS AM d.o.o., Matej Tušak, Ph.D. (e-dokument): <http://www.tzslo.si/pic/pdf/projekti/Krepitevmotivacije.pdf> (dostopano 2. 3. 2015)
62. SkillsYouNeed (e-dokument): <http://www.skillsyouneed.com/ps/self-motivation.html>, (dostopano 25. 4. 2014)
63. Tancek, M. (2010): Prenapolnjenost slovenskih zaporov: kriza penologije ali kriminalitetne politike: magistrsko delo. Ljubljana: (M. Tancek).

64. The European Organization for Probation (e-dokument): <http://cep-probation.org/wp-content/uploads/2015/03/Summary-information-on-Germany.pdf> (dostopano 2. 8. 2015)
65. The European Organization for Probation (e-dokument): http://www.cepprobation.org/uploaded_files/Lithuania.pdf (dostopano 2. 8. 2015)
66. The European Organization for Probation (e-dokument): <http://cep-probation.org/wp-content/uploads/2015/03/Final-chapter-Croatia.pdf> (dostopano 2. 8. 2015)
67. The European Organization for Probation (e-dokument): <http://cep-probation.org/wp-content/uploads/2015/03/Slovenia.pdf> (dostopano 2. 8. 2015)

68. Tracy, Brian (1997): Pot do uspeha: preizkušeni sistem strategij in spretnosti, ki bo sprostil vaše notranje moči za uspeh, Bled: Vernar Consulting.
69. Van Belleghem, Steven (2013): Voditelj dialogov: moč sodobnega potrošnika, konec klasičnih oglaševalskih modelov, Ljubljana: Medijski partner.
70. Zakon o izvrševanju kazenskih sankcij (ZIKS – 1); Ljubljana: Uradni List RS, 2013.
71. Založba Forum Media (e-dokument): <http://www.zfm.si/prva-stran/e-mesecniki/e-popolna-poslovna-sekretarka/januarski-mesecnik-2013/samomotivacija-kako-se-motivirati.html> (dostopano 5. 3. 2015)
72. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (e-dokument): www.ess.gov.si/files/3286/Smernice_APZ_2012_2015 (dostopano 26. 8. 2015)
73. Ziglar, Zig (2000): Ziglar o prodaji, Ljubljana: Lisac & Lisac.
74. Watts, A. G. (1997): Izobraževalno in poklicno usmerjanje v Evropski skupnosti, Ljubljana: Izida.

9. Kazalo slik in tabel

Slika 1: posnetek s srečanja	79
Slika 2: posnetki z zaključka projekta	80
Slika 3: trije glavni vidiki, s katerimi se soočajo tutorji med usposabljanjem žensk na prestajanju kazni zapora	88
Tabela 1: Uvodni dogovori	18
Tabela 2: Priprava IKT opreme (za računalniško usposabljanje)	18
Tabela 3: Priprava informacij za zaposlene in zapornice.....	19
Tabela 4: Priprava učilnice, informacij za zaposlene, izbira udeležencev	19
Tabela 5: Prvi teden usposabljanja	26
Tabela 6: Drugi teden usposabljanja	26
Tabela 7: Usposabljanje »Samoocenjevanje in refleksija«.....	30
Tabela 8: Usposabljanje »Ocenjevanje kompetenc«	33
Tabela 9: Usposabljanje "Revizija veščin"	34

Tabela 10: Usposabljanje "Refleksija in prenos"36

Tabela 11: Teme, v okviru katerih so se izobraževale in usposabljale udeleženske78

10. Priloga 1. Uporabljena gradiva na usposabljanju v zaporu Berlin

Pomožna gradiva, uporabljena na usposabljanju za »Samooценjevanje in refleksijo«

- Tiskana gradiva, komplet orodja »Refleksija« <http://www.open.edu/openlearnworks/course/view.php?id=843>, svinčniki
- Reflection toolkit: <http://www.open.edu/openlearnworks/course/view.php?id=843>
- Reflection toolkit skills and competencies: <http://www.open.edu/openlearnworks/course/view.php?id=843>.

Bridges Programmes je razvil "The Reflection Toolkit" v sodelovanju z »Open University, Scotland«.

Pomožna gradiva, uporabljena na usposabljanju za »Oceno kompetenc«

OECD – Prepoznavanje neformalnega in informalnega učenja: <http://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/recognitionofnon-formalandinformallearning-home.htm>

- V naprej pripravljena papirna tabla ali PowerPoint prezentacija (definicija kompetenc)
- V naprej pripravljena papirna tabla ali PowerPoint prezentacija (definicija znanja in spretnosti)
- V naprej pripravljena papirna tabla ali PowerPoint prezentacija (formalno, neformalno, informalno učenje)

DISCO (European Dictionary of Skills and Competencies – Evropski slovar spretnosti in veščin) omogoča dostop do tezavra z več kot 60.000 izrazi s področja kompetenc, spretnosti in veščin v 12 evropskih jezikih (EN, FR, DE, IT, CZ, HU, LT, PL, SK, SI, ES, SK).

DISCO je na razpolago posameznikom in strokovnjakom, ki potrebujejo hitro in preprosto podporo pri iskanju in prevajanju terminologije na področju veščin in izobrazbe ali pa pri sestavi in prevajanju življenjepisov.

<http://www.skills-translator.net/>

Orodje za ocenjevanje kompetenc:

- Borza znanja
- Natisnjen »Vprašalnik za zunanje ocenjevanje«

Pomožna gradiva, uporabljena na usposabljanju za »Ocenjevanje veščin«

- Papirna tabla ali tabla, prenosni računalnik, dostop do interneta, projektor
- ESCO prenosljive veščine (European Skills, Competencies, Qualifications and Occupations)
- Administrator/tajnica

ESCO – Evropska kvalifikacija spretnosti, kompetenc, spretnosti in poklicev

<https://ec.europa.eu/esco/portal/concept?lang=en&concept=http://data.europa.eu/esco/skill/14262&searchTerm=transferable%20skills%20&resetLanguage=true&newLanguage=sl>

E_EPSOL – Education & Employment Pathways for Speakers of other Languages:

Several checklists to help deciding if clients have suitable skills and experience to apply for jobs: administrator or secretary, office manager, personal assistant, civil engineering

<http://www.e-epsol.eu/skills-audit-toolkit/skills-audit-toolkit-material?download=163%3Askills-audit-toolkit-hard-copy-versions>

Interactive Skills Audit Toolkit: <http://www.e-epsol.eu/skills-audit-toolkit/skills-audit-toolkit-material>

Pomožna gradiva, uporabljena na usposabljanju za »Refleksijo in prenos«

- Tabla/papirna tabla in flomaster
- Škatlica, barvasti bonboni ali kosi papirja
- Trije izročki, vsak z eno nalogo
- Listi za tablo z rezultati skupinskega dela, lepilni trak, risalni žebliček ali magnetki za pripenjanje

11. Priloga 2. Praktične vaje / Izzivi Teme A3 – osnove računalništva za podjetnike

Osnove Worda – ustvarjanje, odpiranje, skupna raba in shranjevanje dokumentov – izziv

1. Ustvarite nov dokument. Z uporabo ukaza Shrani ga shranite na namizje.
2. Spremite dokument na OneDrive in pozovite nekoga da ga pogleda.

3. Dokument izvozite v obliki pdf.

Osnove Worda – osnove oblikovanja besedil – izziv

1. Odprite obstoječi dokument.
2. Izberite del besedila za brisanje in ga izrežite in prilepite.
3. Poišči in zamenjaj poljubno besedo v dokumentu.
4. Spremeni obliko in velikost pisave na izbranem besedilu.
5. Označite del besedila in ga poudarite, postavite v ležeče in ga podčrtajte.
6. Poravnajte besedilo na sredino.
7. Vstavite simbol v besedilo.

Osnove Worda – Postavitev strani – izziv

1. Odprite obstoječi dokument
2. Spremenite usmerjenost strani
3. Spremenite odmik robov. Nastavite jih po meri.
4. Spremenite velikost papirja. Prilagodite velikost papirja.

Osnove Worda - Tiskanje dokumentov in razmik med vrsticami in odstavki – izziv

1. Odprite obstoječi dokument
2. Oglejte si dokument v predogledu tiskanja. Natisnite en izvod dokumenta.
3. Nastavite dvostransko tiskanje.
4. Izberite nastavitve tako, da se izpišejo samo izbrane strani dokumenta
5. Spremenite razmak med vrsticami
6. Spremenite razmak med odstavki
7. Če delate na vzorcu, spremenite razmak med vrsticami in odstavki, tako da se bo celotno besedilo prilegalo na eno stran.

Osnove Worda – Glava, noga, številčenje strani, slike in oblivanje besedila - izziv

1. Ustvarite nov dokument
2. V glavo dodajte ime. Vstavite v naprej pripravljeno glavo ali nogo. Dodajte današnji datum v glavo.
3. Dodajte številko strani v nogo. Številčenje začnite znova.
4. Vstavite sliko iz datoteke v dokument. Spremenite velikost slike.
5. Poiščite sliko na Internetu in jo vstavite v svoj dokument.
6. Spremenite oblivanje besedila okoli slike.
7. Pomaknite sliko na drugo mesto v dokumentu.

Osnove Excela – Ustvarjanje, odpiranje, shranjevanje in skupna raba delovnih zvezkov – izziv

1. Ustvarite nov delovni zvezek ali odprite obstoječega.
2. Pripnite mapo v Pogled »Backstage«.
3. Ustvarite nov delovni zvezek z uporabo predloge.
4. Shranite delovni zvezek na namizje.
5. Izvozite delovni zvezek v format pdf.

Osnove Excela - Osnove celic, spreminjanje stolpcev, vrstic in celic – izziv

1. Odprite obstoječi delovni zvezek.
2. Izberite celico D3. Opazujte, kako se naslov celice pojavi v Polju z imenom vsebina pa se pojavi tudi v Vnosni vrstici.
3. Izberite poljubno celico in vnesite številke ali besedilo.
4. Izbrišite celico in opazujte, kako se spodnje celice pomaknejo navzgor in zapolnijo praznino.
5. Izrežite celice in jih prilepite na drugo mesto.
6. Povlecite in spustite nekaj celic na drugo mesto v delovnem zvezku.
7. Uporabite zapolnitveno ročico, da v sosednje celice (zgoraj in spodaj) kopirate niz podatkov.
8. S funkcijo Poišči in izberi najdi vsebino v delovnem zvezku.
9. Med stolpca A in B vrni še en stolpec nato pa dodatno vrstico med vrstici 3 in 4. Izbriši stolpec ali vrstico. Premaknite stolpec ali vrstico.
10. Uporabite Prelom besedila na izbranih celicah.
11. Spojite nekaj celic v eno.

Excel – Oblikovanje celic – izziv

1. Odpri obstoječi delovni zvezek.
2. Izberi celico in spremeni vrsto pisave, velikost in barvo besedila.
3. Uporabi **krepko** in *ležečo* pisavo ter podčrtaj besedilo v celici.
4. Uporabi navpično in vodoravno poravnavo v celicah.
5. Dodaj obrobo izbranim celicam. Obarvaj celice.
6. Spremeni kategorijo števil.

Excel – Osnove delovnih listov – izziv

1. Odpri obstoječi delovni zvezek

2. Vstavi nov delovni list in ga preimenuj.
3. Izbriši, premakni kopiraj list.
4. Združi/razdruži delovne liste v skupino.

Excel – Postavitev strani in tiskanje delovnega zvezka – izziv

1. Odprite obstoječi delovni zvezek.
2. Spremenite usmerjenost v Ležeče. Spremenite robove delovnega lista.
3. Uporabite natisni naslove in vključite strani in stolpce na vsaki stani delovnega zvezka.
4. Uporabite prelom strani.
5. Pojdite na Postavitev strani in vstavite glavo in nogo.
6. Natisnite dva aktivna delovna lista.
7. Natisnite samo izbrane celice.
8. Prilagodite velikost in pomanjšajte vsebino delovnega zvezka.
9. Nastavite robove v predogledu strani.

Excel – Preproste in zahtevne formule – Izziv

1. Odprite obstoječi delovni zvezek.
2. Ustvarite preprosto formulo za seštevanje in uporabite reference na celice.
3. Spremenite vrednost celice, uporabljene v formuli.
4. Uporabite metodo pokaži in klikni za ustvarjanje formule.
5. Uredite formulo v vnosnem polju.
6. Ustvarite zahtevno formulo, ki bo izvedla seštevanje pred množenjem.

Excel – Tabele in grafikoni – izziv

1. Odprite obstoječ delovni zvezek.
2. Oblikujte razpon celic kot tabelo.
3. Dodajte vrstico ali stolpec v tabelo. Izberite kateri koli slog tabele.
4. Spremenite nastavitve sloga tabele.
5. Uporabite podatke iz delovnega lista in ustvarite grafikon.
6. Spremenite izgled grafikona.
7. Premaknite grafikon.

PowerPoint – Uvod – izziv

1. Odprite PowerPoint in ustvarite novo predstavitev.
2. Kliknite na vse zavihke in preglejte ukaze na traku.
3. Minimizirajte in maksimizirajte trak.

4. Dodajte ukaz v orodno vrstico za hitri dostop.
5. Prikrmarite na pogled »Backstage«.

PowerPoint – Ustvarjanje, odpiranje, shranjevanje in skupna raba predstavitev – izziv

1. Ustvarite novo predstavitev ali odprite obstoječo.
2. Pripnite mapo v pogled »Backstage«
3. S pomočjo predloge ustvarite novo predstavitev.
4. Shranite predstavitev na namizje.
5. Izvozite predstavitev v formatu pdf.

PowerPoint – Diapozitivi in besedilo – izziv

1. Ustvarite novo predstavitev.
2. Vstavite diapozitiv z naslovom in vsebino s pomočjo menija Postavitev.
3. Dodajte naslov.
4. Spremenite postavitev diapozitiva.
5. Kopirajte in prilepite diapozitiv in ga premaknite na novo pozicijo.
6. Uporabite drug načrt predstavitve.
7. Dodajte prazen diapozitiv in vstavite polje z besedilom.
8. Spremenite velikost diapozitiva s širokozaslonskega na standardnega.
9. Eksperimentirajte z navpično in vodoravno poravnavo.
10. Uporabite ukaze Najdi in Zamenjaj.

PowerPoint – Uporaba tem in prehodov – izziv

1. Odprite obstoječo predstavitev
2. Uporabite več različnih tem. Izberite diapozitiv in nastavite prehod.
3. Spremenite trajanje prehodov. Dodajte zvok med prehodi.
4. Uporabite dinamične prehode.
5. Odstranite prehode z vseh diapozitivov.

PowerPoint – Upravljanje in tiskanje diapozitivov - izziv

1. Odprite obstoječo prezentacijo.
2. Preklopite med različnimi pogledi predstavitve.
3. Oglejte si orisni pogled.
4. Uporabite Stran opomb in dodajte opombe za predavatelja v predstavitev.
5. Razdelite predstavitev v vsaj dve sekciji, nato pa jih razširite in zložite.

6. Predoglejte si predstavitev v pogledu za tiskanje.
7. Natisnite izročke s tremi diapozitivi na stran

PowerPoint – Diaprojekcija in animacija besedil in objektov

1. Odprite obstoječo predstavitev.
2. Vadite predvajanje predstavitve in krmarjenje skozi diaprojekcijo.
3. Spremenite kazalec miške v pero ali označevalnik in ga uporabite na diapozitivu.
4. Uporabite pogled predstavitelja.
5. Uporabite Pripravo diaprojekcije in spremenite nastavitve.
6. Uporabite animacijo za vhod objekta.
7. Skopirajte učinek animacije na drug objekt.
8. Uporabite meni Animacije in preuredite animacije. Poskušajte z različnimi začetnimi možnostmi in časi trajanja.
9. Uporabite nekaj primerov animacije na diapozitivu št. 3.
10. V meniju Animacije raziščite in poskusite različne učinke.