

„Priručnik za mentore koji predaju ženama-zatvorenicama i bivšim zatvorenicama“

LLP TOI Projekt „Sposobni za napraviti (Competent To Do) - Transfer kompetencija mentora kako bi se postigle poduzetničke (strukovne) i socijalne kompetencije žena zatvorenica i bivših zatvorenica“

Sadržaj

1.	Uvod	4
2.	Psihološke karakteristike žena-zatvorenica i bivših zatvorenica	7
3.	Pristup ciljnoj skupini i krajnjim korisnicima	12
4.	Smjernice za mentore	18
4.1.	Transfer kompetencija mentora kako bi se postigle poslovne i socijalne kompetencije žena zatvorenica i bivših zatvorenica	18
4.1.1.	Organizacija i realizacija treninga za mentore	18
4.1.2.	Motivacija žena-zatvorenica i bivših zatvorenica u zatvoru u Berlinu.....	21
4.1.3.	Treninzi u ženskim zatvorima	22
4.1.4.	Trening mentora.....	27
4.1.5.	Samo-procjena i refleksija	27
4.1.6.	Procjena kompetencija	29
4.1.7.	Revizija vještina	32
4.1.8.	Refleksija i prijenos.....	33
5.	Smjernice za trening za teme „Poslovne kompetencije“ i „Socijalne kompetencije“	36
5.1.	Uvod u poslovne kompetencije	36
5.2.	Tema A1 – Predstavljanje poduzetničkog okruženja	37
5.3.	Tema A2 - Definiranje smjera razvoja poduzetnika	39
5.4.	Tema A3 - Osnove računalna za poduzetnike	41
5.5.	Tema A4 – Osnova marketinga.....	46
5.6.	Tema A5 – Pisanje poslovnog plana	49
5.7.	Uvod u socijalne kompetencije	51
5.8.	Tema B1 - Motivacija	52
5.9.	Tema B2 – Samopouzdanje i samopoštovanje.....	54
5.10.	Tema B3 – Socijalne i inter-personalne vještine	56
5.11.	Tema B4 – Timski rad	58
5.12.	Tema B5 – Cjeloživotno učenje	59
6.	Provedba pilota projekta u Sloveniji i Litvi	61
6.1.	Provedba pilota projekta u Panevėžys ženskom zatvoru (Litva)	61
6.1.1.	Pripremna faza	61
6.1.2.	Faza provedbe	64
6.1.3.	Testiranje ili faza procjene.....	67
6.2.	Provedba pilota projekta u Zatvoru Ig (Slovenija)	68
6.2.1.	Pripremna faza	69
6.2.2.	Faza provedbe	70
6.2.3.	Testiranje ili faza procjene.....	73
7.	Zaključak.....	74

7.1.	Što nas je projekt naučio?	74
7.1.1.	CDI Univerzum	74
7.1.2.	Visoka škola Nikola Šubić Zrinski.....	74
7.1.3.	VšĮ Žmogiškųjų išteklių stebėsenos ir plėtros biuras	75
7.1.4.	MiT - Zavod za širšo društveno sprejemljivost in sprejetost	75
7.2.	Prijedlozi partnera	76
7.2.1.	CDI Univerzum	77
7.2.2.	Visoka škola Nikola Šubić Zrinski.....	77
7.2.3.	MiT - Zavod za širšo društveno sprejemljivost in sprejetost	77
7.2.4.	FrauenComputerZentrumBerlin	78
7.2.5.	VšĮ Žmogiškųjų išteklių stebėsenos ir plėtros biuras	79
7.2.6.	Center Spirala – Center samomobilnosti.....	79
8.	Reference	83

1. Uvod

Dobro obrazovanje predstavlja osnovu za kontinuirani razvoj društva. Projektni partneri su odlučili surađivati, razvijati i razmjenjivati iskustva i inovativne pristupe u poučavanju na razini obrazovanja odraslih. Obrazovanje može povećati naš potencijal te pomoću njega možemo pronaći bolje, ljepše poslove, zaraditi više i možda postati uspješni u svojoj izabranoj karijeri.

U 2013. godini, Europska komisija navodi da je *"poduzetnički programi trebaju ponuditi učenicima alate ne samo za kupnju ili razvoj poslovnih znanja i potrebne vještine i stavove, nego i potaknuti kreativnost, inicijativa, upornost, timski rad, razumijevanje rizika, osjećaj odgovornosti, rješavanje problema, komunikaciju, umrežavanje i vodstvo. To je poduzetnički način razmišljanja koji pomaže poduzetnicima transformirati ideje u akciju i također značajno povećava zapošljivost"*. U današnje vrijeme, teoretsko znanje je ostavljeno daleko iza praktičnog i danas je "učenje kroz rad" nešto što je prihvatljivo na svim razinama obrazovanja - od vrtića do obrazovanja odraslih.

Pozadina ovog projekta se odnosi na nekoliko različitih pitanja i ključnih problema, kako je naglašeno na samom početku projekta. Ovaj Priručnik treba, kao jedan od glavnih rezultata, dati nekoliko odgovora i pomoći ciljnoj skupinu ne izravno, već neizravno kroz edukaciju i treninge koje su autori pripremili za njih. Rezolucija Europskog parlamenta o specifičnoj situaciji ženskih zatvorenika (prijedlog 2007 / 2116 (INI) <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0102+0+DOC+XML+V0//EN>: Potiče zemlje članice da razmjenjuju informacije i najbolje prakse u odnosu na zatvorske uvjete, posebno za žene, te u odnosu na učinkovitost stručnog osposobljavanja i mjera socijalne reintegracije. Međutim, sadržaj rezolucije nije u potpunosti uzet u obzir i ne provodi se dosljedno u mnogim zemljama EU-a.

Ključni problemi su:

- Općenito niska razina obrazovanja i nedostatak stručnih znanja,
- Povećanje broja žena-zatvorenica,
- Žene u zatvoru nemaju jednake mogućnosti za obrazovanje, osposobljavanje i nisu kompetentne na tržištu rada kao i muškarci,
- Posebne potrebe žena ne doživljavaju se u zatvoru, što ih čini težima za društvene i profesionalne reintegracije (zatvori su izgrađena za muškarce),
- Očita razlika između stručnog osposobljavanja i potražnje na tržištu rada (većina zatvora nudi treninge u feminiziranim zanimanjima, koji su ograničeni na stjecanje znanja i vještina koje se tradicionalno pripisuje ženama u kulturi i na društvenu ulogu žena - krojenje, frizerske usluge, čišćenje, tkanje, vez, itd.; na tržištu rada ta zanimanja s niskim plaćama nisu visoko cijenjena, dakle, društvena nejednakost se nastavlja, ali i potkopava društvene integracije i profesionalni život žena),
- Mentori koji obrazuju i treniraju žene zatvorenice za daljnje obrazovanje i osposobljavanje nisu potpuno educirani (dolaze iz različitih sredina i zaposleni su kao nastavnici u školama ili obavljaju poslove u ustanovama za obrazovanje odraslih, kao vanjski suradnici, osim stručnosti i iskustva u obrazovanju odraslih te mentorstva

nemaju stečene sposobnosti za rad sa zatvorenicama, osobito ženama); te vještine su ključne u smanjenju diskriminirajućih aspekata karijere, obrazovanja i osposobljavanja žena zatvorenica i njihove profesionalne reintegracije u društvo te smanjenje stope recidivizma (ponavljanja kaznenog djela).

Da bismo mogli učinkovito učiti poduzetništvo i izgraditi poslovne (poduzetničke) kompetencije žena zatvorenica, mentori i sami trebaju biti poduzetni, jer poduzetničke sposobnosti zahtijevaju aktivne metode učenja kroz koje se izražava kreativnost i inovativnost. Poduzetničke kompetencije se mogu steći ili graditi samo kroz „hands-on“, vlastita iskustva u stvarnom životu. Stoga, kako bi mentori učinkovito prenosili znanje, potrebno je razviti ishode učenja koji se odnose na poduzetništvo i srodne metode procjene i postupke osiguranja kvalitete za sve razine obrazovanja. Podržavajući, promičući i primjenjujući pristupe i metode aktivnog učenja, praktična iskustava i učenje kroz rad, sudionici treninga imaju priliku raspravljati, razmišljati i vrednovati proces učenja - kao i metode i znanja: Kako su učili ono što su naučili? Mentori trebaju sustavno prikupiti povratne informacije od sudionica jer je njihov entuzijazam važan pokretač za provedbu poduzetničkog obrazovanja.

Europska unija definira osam ključnih kompetencija potrebnih za pojedince za njihov osobni rast, aktivno građanstvo, socijalno uključivanje i zapošljavanje, koje bi trebalo biti stečeno kroz razdoblje obrazovanja. To su: komunikacija na materinjem jeziku, komunikacija na stranom jeziku, matematička kompetencija, osnovne kompetencije u 5 područja prirodnih znanosti i tehnologije, mogućnosti ICT korištenja, učenje o učenju, socijalna i građanska kompetencija, inicijative i poslovni odnosi te kulturna svijest i izražavanje. Oni su naglasili važnost obrazovanja, koje ima dvostruku ulogu u Europskoj uniji - ekonomsku i društvenu. Njegova uloga bila osigurati ženama s ključnim kompetencijama vrijeme za prilagodbu na društvene promjene. Također, ima funkciju društvene veze, koja bi trebala omogućiti jednakost i uspjeh u stjecanju tih kompetencija kod svih skupina ljudi, osobito onih s posebnim potrebama (marginalna i ranjiva ciljna skupina u kojoj su dijelom i žene zatvorenice te bivše zatvorenice), svi koji su dugo nezaposleni i oni koji pokazuju nisku razinu pismenosti.

Sustav prijenosa je u treningu mentora za trening žena zatvorenica i bivših zatvorenica. Trening za zatvorenice se temelji na postizanju cjelokupnog poslovanja, poslovnih kompetencija i socijalnih kompetencija za uspješan rad i društvenu reintegraciju. Prijenos inovacija iz Njemačke u Sloveniju i Litve javlja se unutar zatvorske sustava i unutar obrazovnog sektora - obrazovanje, drugi dodatni tečajevi i treninzi; dok je s geografskog stajališta prijenos između zemalja unutar Europske unije.

Prvo poglavlje Priručnika posvećen je uvodu u projekt "Competent To Do", predstavljanju projektnih partnera te temama. Drugo i treće poglavlje su vrlo važan dio Priručnika, jer opisuju ovu specifičnu ciljnu skupinu mentora ili kandidata za mentora i još specifičniju skupinu krajnjih korisnika – žena zatvorenica i bivših zatvorenica. Njihove psihološke karakteristike traže specifičan pristup, koji je opisan u ovom dijelu Priručnika. Drugi dio ovog Priručnika je posvećen Smjernicama za mentore koji će aktivno rade i uče zatvorenice i bivše zatvorenice. Smjernice će ponuditi mentorima način, metode i sadržaj te organizaciju treninga za ovu specifičnu ciljnu skupinu. Prijenos znanja mentorima za

postizanje poslovnih i socijalnih kompetencije žena zatvorenica i bivših prijestupnica je pripremljen od strane njemačkog partnera, FrauenComputerZentrum-a iz Berlina (FCZB). FCZB ima relevantno iskustvo u organizaciji i realizaciji treninga mentora i treninga u ženskim zatvorima. Dio Priručnika bio je posvećen obuci mentora, kroz treninge kao što su „Samo-procjena i razmišljanje“, „Procjena kompetencija“, „Revizija vještina“ i „Refleksija i prijenos“. Poglavlje 4. sadrži smjernice za trening s temama "Poslovne kompetencije" i „Socijalne kompetencije“, koji su podijeljeni u nekoliko pod-kategorija za lakše razumijevanje i korištenje ove teme sa ženama zatvorenicama i bivšim prijestupnicama. Nakon toga Poglavlje 5 je usmjereno na provedbu pilot projekta u Sloveniji (u Zatvoru Ig) i Litvi (u Popravnom domu i kaznionici Panevėžys), a faze su rapoređene od procesa pripreme do evaluacije pilota i dodjele nagrada / certifikata u Sloveniji. Zadnje poglavlje Priručnika služi kao zaključak cijelog projekta i opisuje otkrića partnera i iskustva sa samog projekta. Partneri su podijelili svoje misli i dali neke prijedloge kako bi čitateljima ovog Priručnika pomogli u realizaciji treninga. Na kraju se nalazi popis literature i dodatna dokumentacija.

2. Psihološke karakteristike žena-zatvorenica i bivših zatvorenica

Kad se obraćamo budućim mentorima i kažemo im da pripreme specifična znanja i vještine za rad s zatvorenica i bivšim zatvorenicama, ono što želimo je naglasiti koliko je važna dobra priprema, jer postoje specifičnosti za ovu ciljnu skupinu, no ne postoji ništa novo »na horizontu«. Ženski kriminal se, uslijed muške nadmoći u tom području, doživljava kao i kod drugih, kao marginalan.

Znanje mentora je presudno kod treninga žena zatvorenica i bivših prijestupnica, čak i za rad s njima i nakon njihove izdržane kazne, a posebno je ključno razumjeti psihološke osobine uključenih osoba. Kao polazište, mentor bi trebao misliti o tome i pokušati odgovoriti na pitanja kao što su:

1. Možemo li reći da postoje zajedničke psihološke karakteristike specifične samo za žene (jer su žene) koje služe svoju zatvorsku kaznu i da zbog njih se razlikuju od muškaraca koji služe kaznu?
2. Možemo li reći da postoje neke zajedničke psihološke karakteristike koje izdvajaju žene zatvorenice od žena koje nisu počinile kazneno djelo?
3. Možemo li prepoznati zajedničke psihološke karakteristike žena zatvorenica, prisutne u njima čak i prije nego što počine kazneno djelo, te prepoznati uzrok za to krivično djelo ili prekršaj?
4. Jesu li psihološke karakteristike povezane s vrstom kaznenog djela?
5. Možemo li govoriti o psihološkim karakteristikama gore navedenih kao jedinima i / ili možemo odvojiti ta obilježja od psiholoških karakteristika koje su formirane kao posljedica života u zatvoru?

U socijalno psihološkom projektu kaznenog zatvora, možemo promatrati predstavljanje ideje i zaključak da zatvori predstavljaju posebno psihosocijalno okruženje marginalizacije i izolacije u kojoj su zatvorenice više izložene različitim rizicima. Osim izolacije iz društva kao takvog, iz vlastitog doma i poznatog okruženja, kao i iz njihovog slobodnog, društvenog i radnog okoliša, zatvorenice su povučene iz raznolikog i široko dostupnog područja pomoćnih usluga. Koji su faktori najutjecajniji u oblikovanju psiholoških karakteristika žena nakon izdržane kazne i zašto? Postoji li razlika u odnosu na mušku populaciju sa zatvorskim iskustvom? (<http://www.intelyway.com/EX/psiho/nel.htm>, spremljeno 2/8/2015).

Odgovoriti na ova pitanja je i više nego teško, jer ne postoje smisleni odgovori – svaki odgovor može biti dvosmislen. Koji su razlozi za to?

Za svakog mentora je vrlo važno znati zašto žene koji počine krivično djelo nikada nisu bile u središtu pozornosti kriminologije. Razlozi, koji leže unutar izložene točke gledišta (s koje je trenutno stanje djelomično opravdano), su da:

- a) Kriminalitet je fenomen koji više karakterističan kod muškaraca,
- b) Ženska kriminalna djela su rjeđa i manje opasna,
- c) Žene je lakše kontrolirati,

d) Ženski kriminal ne predstavlja ozbiljan društveni problem.

Osim navedenog, važno je za mentore da znaju određene perspektive i objašnjenja o ženskom kriminalu ili tzv. teorijama koje tražili razloge za male i velike sklonosti prema kaznenim / krivičnim djelima u različitim faktorima.

Neki teoretičari objašnjavaju činjenicu da su žene manje sklone da počine kazneno djelo nego muškarci s činjenicom da imaju i manje mogućnosti da počine kazneno djelo. Ove manje mogućnosti su definirane većim osjećajem morala, pod utjecajem sramežljivosti i njihovom željom da se ponašaju pristojno, njihovom ekonomskom ovisnosti o muškarcima, manjom prisutnosti na javnim mjestima i fizičkom slabosti (ako se dogodi da su nasilne, nasilne su prema članovima svojih obitelji).

Kao Zoran Kanduč kaže: *"Teoretski kontroverze proizlaze (i postanu napete) posebice u pogledu pitanja je li manje uključivanje žena u kaznene (ili barem djelomično "kriminalizirane") obrasce ponašanja može se pripisati, prvenstveno urođenim predispozicijama ili njihovoj različitoj "sukladnosti", uglavnom se definira pod utjecajem socijalnih i kulturnih čimbenika. Je li činjenica da su žene manje "kriminalaci", ukorijenjena u određenim živčanim-hormonskim mehanizmima... Ili je ova pojava uglavnom posljedica rodne diferencijalne socijalizacije...? Ova zagonetka ostaje bez zadovoljavajućeg, više ili manje jednoglasnog rješenja, što ne čudi, budući da je samo temeljna formulacija je već problematična, jer aludira na strogom razlikovanju ili razdvajanju bioloških i kulturnih čimbenika.* (Kanduč i sur., 2012).

Odvojeno korištenje različitih objašnjenja (slijepa vjera ili bilo kakve tzv. ekstremne teorije) za razumijevanje strukture ličnosti, kod "nositelja" kaznenih djela može donijeti profesionalnu zabludu da su društveno opasne. Na primjer: ako potječu iz bioloških objašnjenja, i vjerujemo da su sva odstupanja kodirana u našim genima, onda nismo daleko od Lombrosovog vjerovanja (Gould, 2000.) da su kriminalci rođeni kao kriminalci i da su psihološke karakteristike žena kao prijestupnica kodirane u genima. Predstavnici biološkog determinizma potvrđuju da je ponašanje osobe genetski definirano i da okolina ne igra nikakvu ulogu u njemu. S ove točke gledišta ne smijemo zanemariti i uskratiti kompleksno formiranje strukture osobnosti, što je posljedica gena, utjecaja okoline i vlastitih djela osobe, ali također može se i koristiti iskrivljeno uvjerenje da je osoba rođena kao prazan list papira. Kritičari biološkog determinizma u filmu "Zeitgeist" (2. dio) eksplicitno pokazuju utjecaj okoline na razvoj strukture ličnosti od trenutka začeća (www.youtube.com/watch?v=t5T_JC6ZyW4~pobj, spremljeno 02.08.2015.). Za mentore je uglavnom važno znanje i razumijevanje Lombrosovog gledišta ženske prirode koju on naziva "rođenim" kriminalcima. On kaže da su po prirodi žene ogorčene, osvetoljubive, sklone prijevarama, manje osjetljive na bol, fizički slabe, manje inteligentne i reagiraju samo na temelju svojih osjećaja, jer oni ne posjeduju razum, iako navodi da su "rođeni kriminalci" rijetki (u njihovom slučaju odnosno u većini slučajeva teško je prepoznati znakove atavizma, za razliku od muških "rođenih" kriminalaca) u slučaju iznimno je označen takvu ženu kao "čudovište" više bijesne od muškog zločinca, Cesare Lombroso smatra da sljedeći znakovi upućuju na atavizam: šiljaste uši, ravan nos, nisko čelo, bradavica, više prstiju na rukama i nogama, itd. U svom radu "Ženski počinitelj", on naglašava da je žena koja je počinila kazneno djelo ima iste karakteristike kao muškarac koji je kriminalac, no karakteristike su jače izražene kod ženskih kriminalaca. Poznavajući

drugi dio filma "Zeitgeist" omogućuje mentorima pristup ženama zatvorenica i bivšim prijestupnicama više u skladu s time, jer razumije problem formiranja strukture osobnosti i da psihološka pozadina svega je često neshvatljiva. Podaci u Sloveniji i nekim drugim zemljama pokazuje da su žene rijetko nositelji velikih djela, da su počinile manje kaznenih djela nego muškarci, da su rijetko dio organiziranog kriminala te da lakše napuštaju takav život. Prema tome, "... već postoji napast da se poveže statistička rijetkost s abnormalnosti (čak i osoba koje se ponašaju neprirodno), i to u smislu razumijevanja djela kao "simptoma prekršitelja kod biološke ili psihološke patologije" (Kanduč, 2007.). Međutim, tijekom posljednjih desetljeća nesklad između muškaraca i žena zločine teži smanjiti, i sve više i više žena čini nasilne zločine (<http://www.zurnalai.vu.lt/teise/article/viewFile/5077/5222>, *spremljeno 21.09.2015.*).

Socio-psihološke teorije koje traže razloge devijantnih djela u neprikladnoj primarnoj socijalizaciji pridonose očuvanju predrasuda i stereotipa da samohrana majka nije u mogućnosti podići dijete da postane neovisno i odgovorno, uz pretpostavku da dijete automatski devijantno ako je roditelji su devijantni i da neriješena obiteljske prilike (sukob između roditelja, prisutnost alkohola, droge, nasilja i sl.) automatski oblikuju dijete da postane devijantna osoba. Ekstremni automatizam je profesionalno nedopustiv i društveno opasan za objašnjenje psiholoških karakteristika nositelja devijantnih djela, u našem slučaju kaznenih djela, i ne uzima u obzir razlike između spolova.

Činjenica je da, bez obzira na kulturu, formiranje strukture osobnosti kroz proces socijalizacije je različito za muškarce i žene. Činjenica da žene počinu manje kaznenih djela, koja su "blaže" prirode, može biti podržana u ovom kontekstu navodeći da su se žene socijalizirale na takav način da imaju više prepreka s moralne prosudbe njihovog ponašanja od muškaraca. Spolna uloga žene općenito je više usmjerena na poštivanje pravila; jedina razlika je da je prisutna u nekim kulturama više nego u drugima. Podaci pokazuju da se u nekim zemljama udio žena zatvorenica povećava; među tim zemljama je i Slovenija (s jedinim ženskim Zatvorom Ig, u Ljubljani) i Litva (također s jedinom institucijom za žene zatvorenice u Panevėžysu). Neki objašnjavaju te podatke današnjom ulogom žena pod pretpostavkom da takva uloga nije postojala u prošlosti (uloge u odgojno-obrazovnom procesu, u poslu, u politici, u javnom životu i dr.). Ne radi se samo o usvajanju dodatnih uloga, nego i o činjenici da se te uloge društveno očekuju od žena i ne-mogućnosti da njihovo obavljanje može doprinijeti prekršaju kod žena. Utvrđeno je da su žene zatvorenice i bivše prijestupnice obično nižeg društvenog statusa i da su njihova kaznena djela posljedica financijske nevolje i oskudice; u prosjeku postoji i prisutnost niske razine obrazovanja.

Struktura osobnosti (psihološke karakteristike) odražavaju ima li osoba svoje potrebe (potrebu za opstanak, za pripadanjem, za snagom, za slobodom i za zabavu) ispunjene istovremeno ili ne. Ne smije se dovesti u pitanje važnost genetske baze, važnost temperamenta, koji je obično urođen i teško ga je promijeniti te važnost karaktera, koja se razvija kroz proces socijalizacije. Žene, koje su osuđene za kaznena djela, obično počinju služiti kaznu s nedostatkom (simultanog) ispunjenje potreba ili potpunog nedostatka ispunjenja njihovih potreba iz razdoblja kada su odrastale.

Važno je za mentora koji je upoznaje svoju ciljnu skupinu za trening, da ima tu vrstu znanja. Još je važnije shvatiti da su svi zatvori funkcioniraju po uzoru na muški model, što je razlog zašto potrebe žena zatvorenica nisu i ne mogu biti ispunjene. Potrebe žena se bitno razlikuju od onih kod muškaraca, ne samo zbog njihove različite biološke prirode, nego i zbog rodni uloga koje se očekuju u određenoj kulturi (razlika između biološkog spola i društvenog roda).

Mentor mora uzeti u obzir da radi sa ženama zatvorenicama i bivšim zatvorenicama. Također, mora shvatiti da uvjeti u zatvorima dodaju nove psihološke karakteristike strukturnoj osobnosti svake žene. Što će biti s njom i kako će se odraziti na nju ovisi o vrsti kaznenog djela (npr. ovisnica je žena koja treba dodatnu terapiju), trajanju zatvorske kazne (npr. dugo služenje kazne), a također i na režim kazne koji služi (npr. zatvoreni režim naspram otvorenog režima), kao i osobni odgovor na zatvorska pravila kao dio ukupne organizacije. Osim toga, također ovisi o ženi ima li obitelj, je li ona majka i ima li dozvolu za obiteljski kontakt ili ne; hoće li biti dopušteno da rodi dijete tijekom služenja kazne u zatvoru i koje su šanse da čuva dijete do određene dobi unutra zatvora. Mi uvijek moramo uzeti u obzir da žena treba više mogućnosti za osobnu higijenu, više zdravstvene zaštite od muškarca (ginekološka soba) i iznad svega mogućnost da se educira kroz različite programe (stjecanje formalnog obrazovanja, osposobljavanje za život izvan zatvora) i da se dokaže kroz rad, što nije stereotipno definirano rodnom odnosno spolom.

Budući mentori i kandidati za mentora ne trebaju sve to znanje i informacije kako bi pokušali igrati ulogu psihologa-savjetnika. Oni moraju biti svjesni činjenice da to ne mogu učiniti izravno, jer oni nisu kvalificirani i kao takvi, oni se time nezakonito miješaju u režim zatvora kao institucije, uglavnom u rad onih koji su profesionalno odgovorani za to.

Bez obzira na činjenicu da mentori dolaze izvana i smatraju se svijetlih točkama s gledišta žena zatvorenica, nakon što počnu raditi i trening postane dio sustava s posebnim propisima, moraju se poštovati. Pridržavanje pravila i stjecanje znanja o njima, kao i znanja o karakteristikama ove skupine će im pomoći da se osjećaju suvereni u njihovom radu; bit će stručni i jaki te istovremeno sposobni za suosjećanje / empatiju. To će pomoći mentoru da radi pojedinačno ili u skupinama, bez predrasuda ili stereotipa, da bude u mogućnosti liječiti sve žene zatvorenice i bivše prijestupnice na isti način, znajući kako zaštititi sebe i sve članove grupe od sukoba, predviđevši različite situacije i reakciju u skladu s njima.

U smislu sukoba, ne možemo izbjeći specifičnosti koje su definirane po spolu. Ako postoje različite potrebe u pogledu spola, onda sukobi, koje su uzrokovani zbog neispunjenih ili nedovoljno ispunjene potrebe, su definirani upravo prema spolu. Ravnateljica Zatvora Ig u Sloveniji, Danijela Mrhar-Prelić, mag.iur. navodi neke razlike među uzrocima sukoba između žena zatvorenica i muškaraca zatvorenika. (Spremljeno iz PowerPoint prezentacije budućim mentorima i kandidatima za mentora na predstavljanju u Zatvoru Ig.)

Razlozi za sukobe među ženama zatvorenicama i bivšim prijestupnicama su: podjela tekućine za čišćenje, uvrede jer je druga zatvorenica dobila plišanog medvjedića, nezadovoljstvo režimom služenja kazne, ne dobivanje zatvorskih povlastica, dugotrajne uvrede, više vremena koje je dopušteno za obavljanje telefonskog poziva, ne odobravaje

dodatne terapije, pregledavanje pisama, neslaganje s rasporedom čišćenja ladica, nedostatak mogućnosti razgovora s osobljem, međusobne provokacije, itd. S druge strane, uzroci sukoba među osuđenih muškaraca: dužnički odnos, kupnja za nekoga drugoga u kantini, suradnja s policijom, svađe oko novina ili gledanja televizije, invazija osobnog prostora, ucjene za novac, krađe cigareta po dvorištu, "cinkanje", seksualno uznemiravanje i mnogo puta neki "nepoznati" razlozi. Različitost uzroka i posljedica sukoba između žena zatvorenica i muškaraca zatvorenika treba posebno uzeti u obzir prije treninga.

Još jedan savjet za buduće mentore i kandidate za mentora, kako ne bi svoj rad uzeli kao povod dodatnom sukobu u navedenom popisu pod kategorijom ženskog roda: nikad ne smijete obećati nešto što ne možete održati ženama zatvoricama i bivšim prijateljicama, čak i ako je to samo jedna sitnica, na primjer, obećanje da ćete sljedeći put, na Vašem treningu, distribuirati dodatne olovke ili bilježnice. Iznad svega, trebali biste biti oprezni da budete fer prema svima kada dajete privilegije. Izvan zatvorskih zidina, ista skupina žena može reagirati na potpuno drugačiji ili neće ni reagirati na takvu vrstu (ne) ispunjenje obećanja, ali tamo postoje različiti načini i različite dužine reakcija. Naš / Vaš zadatak je još uvijek vezan za trening i obrazovanje žena zatvorenica i bivših prijateljica za lakšu profesionalnu i osobnu reintegraciju u društvo, kako bi posljedice života u zatvoru utjecale u minimalnoj mogućoj mjeri na formiranje psiholoških karakteristika, jer je društvena stigmatizacija dovoljna sama po sebi.

Stigma komunicirana svakoj od njih: Ne zaboravite, da ste bili u zatvoru, ali ste također i žena!

3. Pristup ciljnoj skupini i krajnjim korisnicima

Ciljna skupina: Mentori

U ovom dijelu, objasniti ćemo zašto je relevantno za mentore koji ulaze u ženski zatvor da se integriraju u posebno obrazovanje i osposobljavanje za ovu ciljnu skupinu te za krajnje korisnike – žene zatvorenice i bivše prijestupnice - nakon njihove izdržane kazne.

Kompetentan pristup treningu mentora

Svrha: razvoj i izvođenje treninga koji će se kvalificirati mentora za učinkovit rad s krajnjim korisnicima – ženama zatvorenicama i bivšim prijestupnicama tijekom izdržavanja kazne i nakon izdržane kazne. U tu svrhu smo htjeli iskoristiti nove postupke, metode, oblike i radne tehnike, budući da mentor može izvesti kvalitativan program za žene zatvorenice i bivše prijestupnice samo ako je njegovo ili njezino znanja povezano s onim područjima koja su vezana za ciljanu skupinu (kriminologija, penologija, viktimologija, kazneno zakonodavstvo, ustroj države, pravo, psihologija, sociologija spolova, itd). Znanje mora biti nadograđeno od strane mentora; mentor mora biti spreman na cjeloživotno učenje. Prvo, treba provjeriti sadašnje stavove i mišljenja mentora o tom pitanju. Uz pomoć metode ispitivanja (ankete), prikupili smo podatke o potrebi / hitnosti takve obuke za tutora koji rade u zatvorima ili koji se znanja i kompetencije koje su im potrebne za učinkovit i kvalitetan rad. Pitanja su odgovorena od strane oba mentora koji već imali treninge ili pružaju treninge i savjetovanja u zatvorima, kao i profesionalci koji su također "odgovorni" za obrazovanje.

U svrhu uključivanja mentora u treninge za rad sa ženama zatvorenicama i bivšim prijestupnicama, dubinski intervjui provedeni s nekim od mentora koji su već imali iskustva u radu sa ženama zatvorenicama i bivšim zatvorenicama. Pripremili smo i izabrali kriterije, na temelju kojih je omogućeno obrazovanje i osposobljavanje u Berlinu za 15 mentora. Ovi kriteriji su navedeni u T.3 dokumenta: ***Priprema i odabir kriterija za određivanje profila mentora za trening.***

Komunikativnost, profesionalnost, kritičko razmišljanje, suverenitet, autonomija u radu, fleksibilnost, tolerancija, ljubaznost, suosjećanje, motivacija, dobro organizirano vrijeme, timski rad, osobna zrelost, itd. koji bi trebali biti obilježje obrazovanja odraslih, su osnove za mentora koji namjerava raditi sa krajnjim korisnicima - ženama zatvorenicama i bivšim prijestupnicama.

Znanje, osobine, vještine moraju biti uključene u specifičnosti društveno-političkih uvjeta i zakonodavnog okvira u kojem se ženski zatvor nalazi i uglavnom u specifičnosti ciljne skupine žena zatvorenica i bivših prijestupnica te u njihovom kontaktu s mentorom te ih ažurirati znanjem iz navedenih područja (kriminologija, patologija i dr.). Samo teoretski dio treninga i stečene kompetencije ne čine mentora ili kandidata za mentora kompetentnim za ovaj posao. Vrlo je važno za mentora i krajnje korisnike imati mogućnost da provode, kontroliraju i ocjenjuju praktični dio ovakve vrste treninga. Mogli bismo reći

da, s obzirom na ekstremne senzibilnosti subjekta (pravila koja su napisana i moraju biti poznata i dosljedno se poštivati; pravila koja nisu napisana, ali postoje i imaju neugodne posljedice; postojanje društvene stigme; samo-stigmatizacija; mogućnost manipulacije itd.), tamo gdje se nalazi ciljna skupina (mentori) i krajnji korisnici (žene zatvorenice), sve navedeno igra važniju ulogu nego bilo gdje drugdje.

Uzeli smo sve to u obzir prilikom obrazovanje i osposobljavanje kandidata za mentora koji će raditi sa ženama zatvorenicama i bivšim prijestupnicama, kao i sve što je važno za ovaj posao, kako bi se omogućilo mogućnost mentora da "promijeni svoj um" nakon završetka teorijskog i praktičnog dijela treninga. U slučaju da mentor shvati da taj posao nije za njega ili nju, ili je vrednovanje i samovrednovanje pokazalo da to nije pogodna skupina kojoj se on ili ona može profesionalno posvetiti.

Također, moramo uzeti u obzir ovu opciju i poštivati je kad smo pristupili ciljnoj skupini mentora koji žele biti obrazovani i osposobljeni za rad na ovom području. Oni započinju težak put i ulaze na polje koje je, s jedne strane, "strogo pravno gledano" (teško je promijeniti nešto u sustavu), a s druge strane, "poziva" na promjenu. To može biti izazov za mentora da doprinese pozitivno smanjenju diskriminacijske prakse o zatvorenicama i bivšim zatvorenicama.

Krajnji korisnici: Žene zatvorenice i bivše prijestupnice

Svrha ovog poglavlja je da mentor ima mogućnost ponovnog čitanja onoga na što on ili ona treba obratiti pozornost i što mora uzeti u obzir kada namjerava započeti s treninzima u ženskom zatvoru. Prema tome, to također znači da mora obratiti pozornost kada se nalazi izvan zatvorskih zidina da se susreće sa ženama sa zatvorskim iskustvom koje bi željele biti uključene u trening ili su već dio skupine. Želimo naglasiti da postoji bitna razlika između mentora koji su aktivni u zemlji s odobrenom uvjetnom kaznom (http://cep-probation.org/wp-content/uploads/2015/03/Summary-information-on-~HEAD=pobj_Germany.pdf, spremljeno 02.08.2015.) i onih koji su aktivni u Sloveniji koja, na žalost, još nema takav sustav.

Kada govorimo o pristupima krajnjih korisnicima, ne možemo zanemariti ključne agente, koji, s jedne strane, su povezani neizravnim kontaktom s tom skupinom i, s druge strane, ključni su za promjene i kao takvi su krajnji korisnici naših usluga / rezultata rada.

U Sloveniji, mentor mora najprije stupiti u kontakt s upraviteljem/icom ženskog zatvora. Kako bi ušli u Zatvor Ig, mentor treba uputiti pisani zahtjev Središnjem uredu Uprave za zatvorski sustav Republike Slovenije. Mentor mora detaljno predstaviti Središnjem uredu Uprave za zatvorski sustav tko je on ili ona je i što je svrha njegovog ili njezinog rada. Nakon odobrenja ulaska u zatvor, slijedi sastanak s Upravom zatvora te stručnim osobljem (psiholog, socijalni radnik, profesionalno osoblje, osoblje odgovorno za obrazovanje u zatvoru itd.). Može biti organizirano i više od jednog susreta. Nakon što institucija pokazuje zanimanje, mentor je dodijeljen određenoj osobi / profesionalnoj osobi u ženskom zatvoru za daljnju komunikaciju. Obično je to stručnjak koji pokriva obrazovni proces, ali ne nužno. Kad komuniciraju, mentor mora dosljedno izvještavati stručno osoblje o tome što želi učiniti u ženskom zatvoru, kao i ravnatelja/icu zatvora. U slučaju bilo kakvih komplikacija,

vrlo je važno imati sve dokumentirano (da se korespondencija može lako slijediti). Prije početka treninga, mentor mora predstaviti program i za ciljanu skupinu žena zatvorenica. Za koje žene se priprema trening, kako i gdje (mlađe ili/i starije žene, manje obrazovane, prema vrsti režima i kazni koju služe, vrsti prekršaja, da li se trening održava ujutro ili popodne, u manjoj sobi ili u učionici, zajedničkoj sobi, knjižnici ili blagovaonici u sklopu tzv. zajednice, gdje se sve zatvorenice susreću jednom mjesečno, uz Upravu i stručno osoblje zatvora i raspravljaju o aktualnim pitanjima, itd.) se odlučuje na temelju prikazane svrhe unutar okvira, od strane stručnog zatvorskeg tima. Za predstavljanje programa zatvorenicama, mentori trebaju pripremiti više primjeraka letaka koji prezentiraju sam program (npr. teme treninga). Uprava zatvora odlučuje hoće li zatvorenice će nazočiti prezentaciji programa treninga, ako im je također omogućeno da sudjeluju. U Sloveniji, zatvorska pravila zabranjuju socijalizaciju pritvorenica sa zatvorenicama, osim u iznimnim slučajevima kada o tome odlučuju zatvorske vlasti. U slučaju treninga, tzv. mješovite skupine (zatvorenice i pritvorenice) su vrlo rijetke.

Nakon toga, ono što slijedi je definicija datuma početka i završetka treninga, tijekom koliko dana u tjednu će se održati, koji dan i u kojem terminu. Osim toga, potrebno je pripremiti plakat o treningu, koji se potom izlaže u dogovorenom vidljivom mjestu. Način primjene na treningu je također dogovoren (oni mogu podnijeti zahtjev s formalnom obliku, postavljen na dogovorenom mjestu, u dogovoreno vrijeme).

Kada su prikupljeni svi programi, mentor može započeti s treningom. Mentor mora poštivati pravila koja se odnose za ulazak u zatvor (ono što donosi unutar zatvora). Svaka promjena u smislu vremena posjeta, daljnjih unosa materijala ili ulaska dodatnih osoba mora biti najavljena unaprijed i čekati potvrdu od Uprave zatvora. Neke stvari zahtijevaju i potvrdu voditelja iz Državnog ureda za zatvorsku upravu Republike Slovenije (bilo da je unos dodatnih računala, radnih materijala koji nisu uobičajeni, posjet nepoznate osobe ili prezentacije putem medija - snimanje, fotografiranje, itd.).

U Litvi, situacija je slična što se tiče zatvorskih pravila oko donošenja materijala unutar zatvora. Ipak, proces obavljanja treninga nije toliko "kompleksan", kao što možda čini sa slovenskim slučajem. Nužno je kontaktirati s Upravom zatvora uz pisani zahtjev ili doći u osobni posjet. No, obično nije potrebno dopuštenje Odjela za zatvorski sustav. Trening je uvijek dobrodošao posebno ako je ponuđen besplatno. Naravno, tema mora biti od interesa zatvorenicama (nudeći ne samo teoriju, ali i nešto što bi se moglo koristiti u praksi, nakon odsluženja kazne) ako želite okupiti ljude za svoj trening. Žene imaju mogućnost izbora prilično velikog broja različitih treninga. Tijekom osobnog posjeta biste također trebali razgovarati s upravljačkim osobljem koliko puta tjedno i koliko dugo želite provoditi trening.

Zatim, isto kao u Sloveniji, slijedi sastanak s osobom koja radi sa zatvorenicama na dnevnoj bazi, koji donosi glavne pravila koja se moraju poštivati. Na primjer, prije početka treninga morate imati na umu da, ako želite prikazati bilo koji video materijale (pomoću CD, DVD, USB, itd.), morate ga unaprijed predstaviti relevantnim službenicima za provjeru. Unutar zatvora ne smijete imati mobilni telefon ili donijeti fotoaparata za fotografiranje. Također imajte na umu da je Internet nije dopušten zatvorenicama za korištenje, pa nećete biti u stanju

pokazati ništa online. Najčešće žene koje dolaze za trening moraju otići ranije da uzmu svoje lijekove, odu u bolnicu, na sud ili na posao.

Na Vama je, kao mentoru, da odlučite je li vam potrebna prijava, ispunjena od strane žena koje žele sudjelovati u treningu. Najvjerojatnije ćete željeti saznati osnovne informacije o njima. Ako je tako, sasvim je očito da ne treba postavljati previše osobna pitanja ili nešto vezano uz prirodu zločina / djela su počinile. Tijekom rada, ako će biti spremne one će vam reći više o sebi. Preporuča se pripremiti plakat o treningu i prezentirati ga tijekom nekog događaja gdje su sve žene zatvorenice okupljene na jednom mjestu.

Također, treba istaknuti da je predstavljanje programa za zatvorenice i, posebice, početak treninga vrlo važan u smislu kako će mentor biti prihvaćen među ženama zatvorenicama. Uvjeti (u zatvoru) „gurnu“ žene u situaciju u kojoj se natječu tko radi lakše tzv. skeniranje osoba, bez obzira na tip osobe koja se prvi put predstavljen pred njima. Izvan zatvorskih zidina, u potrazi za poslom, prvi dojam je vrlo važan. Prvi dojam se može "izgubiti" od strane mentora brže nego izvan zatvorskih zidina, što je razlog zašto što on ili ona mora uzeti u obzir sljedeće:

- ponovno jasno prezentirati pravila treninga (što očekujete od sudionika i zašto);
- ponovno jasno prezentirati mjesto mentora unutar zatvorskog sustava i što mentor može ponuditi i organizirati, a što ne;
- dosljedno se pridržavati prikazanih pravila za sve sudionice podjednako;
- ispuniti što je obećano u dogledno vrijeme (obećana stvar mora biti u skladu sa zatvorskim pravilima i potvrđenim obrascem od strane uprave zatvora: neke stvari, koje čine svakodnevne stvari izvan zatvora mogu biti opasne ili problematične unutar zatvora, posebno za žene npr. unos dodatnih materijala za radionice - ljepilo, škare, nož, lončanice, make-up, boje, hrana, slanje pisma zatvorenica u svrhu dopisivanja bez potvrde iz institucije (u ovom slučaju, zatvorenica neće primiti pismo, jer nije na popisu onih ljudi s kojima se smije dopisivati), a nužno je apsolutno se suzdržati od uzimanja pisma koje je zatvorenica napisala za nekoga, čak i ako ona traži od nas osobno i uzima ga iz pošte unutar zatvora - time se možda čini kazneno djelo);
- rezervni materijal mora biti oduzet od strane mentora ili ostavljen ispravno registriran s osobljem na ulasku u zatvor, a u prethodnom dogovoru s upravom;
- vođenje dokaza o sudjelovanju u skladu s ugovorom (pitanje zaštite osobnih podataka, što je posebno osjetljiva tema unutar zatvorskog sustava);
- mentor ne smije govoriti o sudionicima treninga ili tijeku treninga s nekime; npr. potrebno je za prezentaciju treninga (što, gdje i kako) tražiti potvrdu od upravitelja/ice iz zatvora ili od voditelja Uprave za zatvorski sustav, izostavljajući imena i prezimena,
- pristup sudionicima (ženama zatvorenicama i bivšim prijestupnicama) treba biti profesionalan (kako bi sudionice osjećale da je mentor suveren u svom predmetu) i istovremeno suosjećajan (razumijevajući svoju situaciju, ali ne sudeći njihovu situaciju ili davajući im savjete);
- ako skupina sadrži pritvorenice, mentor se mora dosljedno pridržavati pravila prihvaćenih od stručnog osoblja u zatvoru zbog njegovog odnosa prema sudionicima i kontroli ponašanja između pritvorenica i zatvorenica (u slučaju komplikacije mentor hitno mora pozvati službenike ili zatvorskog čuvara),
- treba uzeti u obzir promjenjiva raspoloženja žena zatvorenica i bivših prijestupnica zbog različitih događaja (nisu dobile obećane prednosti, sukob među zatvorenicama u

istoj prostoriji, nisu dobile svoju poštu, nisu mogle razgovarati s rodbinom na telefon, iznenadni zdravstveni problemi, itd.), koji nisu povezani s treningom;

- treba držati odgovarajuću udaljenost od stvari koje se događaju u zatvoru i nepredvidljivih raspoloženja žena zatvorenica i bivših prijestupnica, ali ne pokazivati ravnodušnost;
- motivacija sudionica za aktivnu suradnju – svima treba dati priliku za aktivnu suradnju, koristeći različite metode, oblike i metode treninga unutar zatvorskih pravila i danih mogućnosti (uvjeta rada);
- isključite subjektivnu komponentu (predrasude, stereotipi o vrsti kaznenog djela, o kulturnim razlikama, itd.);
- korištenje materijala iz kojih se ne može biti moguće za sudionice koji služe svoju zatvorsku kaznu da sebe prepoznaju u njima kao diskriminirane, uvredljive ili izložene za vrstu prekršaja su počinili (ubojstva, čedomorstvo);
- u slučaju izdavanja potvrde o uspješno završenom treningu, potrebno je poštivati činjenicu da ne smije biti vidljivo iz potvrde da je trening bio je održan u zatvoru;
- u slučaju potrebe, može se organizirati ispit (usmeni, pisani ili oboje) za uspješno završen trening te mora postojati jasan prikaz onoga što će se vrednovati, kako i kada, kao i kriteriji za ocjenjivanje;
- nakon pregleda, potrebno je obavijestiti kandidate o rezultatima (način informacija dogovoriti s institucijom) i dati im povratnu informaciju te im dati natrag fotokopiju testa na uvid;
- u slučaju svečane dodjele certifikata, mentor mora doći do sporazuma s Upravom zatvora o tijeku događaja, o tome tko će sudjelovati u zatvoru, a tko od vanjskih suradnika, koji će biti pozvani na događaj te o pripremi programa za događaj (praksa, probe, itd.);
- u slučaju da ima namjeru obavijestiti javnost putem medija (o tijeku treninga i svečanoj dodjeli certifikata), potrebno je dobiti suglasnost od Uprave zatvora i u Sloveniji ponekad i od voditelja ureda Uprave za zatvorski sustav;
- u slučaju dokumentiranja (fotografije, izjave od sudionika), mentor mora postići dogovor s Upravom zatvora i pojedinačne izjave o dobrovoljnom pristanku onih zatvorenica koje će biti uključene.

Pristup ključnim agentima

Kao što je napisano mnogo puta prije, ako se ne prenosi vijest o projektu, projekt kao da i ne postoji. Isto vrijedi i za sav naš rad kao mentora, koji je namijenjen za cilj pozitivnih promjena. Ne možemo ih postići ako ne obavijesti ključne agente našeg područja, koji su potencijalni krajnji korisnici rezultata našeg rada.

U slučaju da, kao mentor, želimo postići pozitivne promjene u obrazovanju žena zatvorenica i bivših prijestupnica i njihovu lakšu reintegraciju u profesionalan život i društvo u cjelini, potrebno je ostvariti i održavati kontakte s ključnim agentima. Slovenija je bila nositelj projekta i provedba pilot projekta se razlikovala od provedbe pilot projekta u Litvi. Dva sudionika / žene zatvorenice su izabrane za besplatno obrazovanje do kraja 5. razine obrazovanje (u skladu sa slovenskim razinama obrazovanja), omogućeno od strane CDI Univerzuma, koordinatora projekta. Dakle, ključni agenti u Sloveniji osim ženskog

zatvora u Igu i Zatvorske uprave u Sloveniji su izdvojeni u nastavku: Ministarstvo pravosuđa, Ministarstvo obrazovanja i znanosti, Ministarstvo rada, obitelji i socijalne skrbi, Zavod za zapošljavanje Slovenije, socijalne usluge, drugi zatvori, ustanove za formalno obrazovanje odraslih, Slovenski Zavod za obrazovanje odraslih, nevladine organizacije te što može doprinijeti rješavanju ovog pitanja - potencijalni zaposlenici. U Litvi, sljedeći ključni agenti na koje su rezultati projekta bi moglo biti zanimljivo određene su: ostale zatvorske institucije (postoji 11 različitih zatvorskih institucije), 5 regionalnih probacijskih sustava, Ministarstvo pravosuđa (zatvorski odjel), Centar za treninge Odjela za zatvorski sustav pod Ministarstvom pravosuđa Republike Litve i druge nevladine organizacije koje provode treninge unutar zatvora ili brigu o zatvorenicama kada ih puste na slobodu.

Postoje različiti načini kako prvi prići ključnim agentima. Vi ste se možda već i upoznali s njima, jer ste već surađivali ili imate poznanike u tim institucijama. Također, možete primjeniti manje osobne načine i napisati formalno pismo u kojem predstavljate sebe i svoje namjere, navodeći želju da ih posjetite. Rezultati i prvog i drugog pristupa mogu dovesti do formalnog sastanka, a ako ne, možete dobiti dopuštenje za nastavak suradnje odnosno da ih obavještavate o svom poslu i pozivati svakog potencijalno zainteresiranog na ključne događaje unutar vaših aktivnosti. Pri tome je važno zadržati kontinuitet kontakta, bilo putem konstruktivnih sastanaka ili putem pisanih konstruktivnih prijedloga. Svrha tih kontakata i suradnje mora biti vrlo jasna, pogotovo kada se očekuje njihova pomoć kao ključnih posrednika kod donošenja promjena.

Svi mentori ili kandidati za mentora moraju shvatiti da je ova vrsta suradnje u Sloveniji ima posebnu konotaciju, jer u zemlji koja nije formalno prihvatila uvjetnu kaznu (politički naponi su poduzeti u vezi s tim već prije nekoliko godina), a očekuje se da prepozna elemente u praktičnom postupku sa stručnim osobljem u zatvorskom sustavu, ta suradnja se čini kao da će se dugo povlačiti. No, vrijedno se priprema aktivno sudjelovanje u toj suradnji, jer su upravo buduće generacije one koje će živjeti u društvu koje bismo mi trebali pokušati oblikovati već danas.

Sa željom da se bude manje diskriminirajući prema ženama zatvorenicama i bivšim prijestupnicama, jer spremni smo im pomoći s lakšom reintegracijom u društvo, u smislu mogućnosti boljeg obrazovanja, profesionalne orijentacije i prilike za njih da se zaposle ili samo-zaposle. No, samo ako to učinimo zajedno.

Na kraju, ovo poglavlje završavamo sa zaključkom da u našem slučaju, krajnji korisnici rezultata projekta ne bi trebale biti samo navedene ciljne skupine (mentori), ključni agenti ili žene zatvorenice i bivše zatvorenice, nego i javnost, koje nema mnogo znanja o ovoj tematici, nema niti osobno iskustvo, a niti stručne kompetencije, već predrasude prema ženama zatvorenicama. One trebaju više ovakvih treninga i projekata.

Svi vi koji se počinjete putovanje ove vrste mentorstva, suočavate se s dodatnim zadatkom. Naši pristupi javnosti uključuju aktivnosti diseminacije putem različitih medija (novine, časopisi, radio, TV). Što će biti tvoj pristup?

4. Smjernice za mentore

4.1. Transfer kompetencija mentora kako bi se postigle poslovne i socijalne kompetencije žena zatvorenica i bivših zatvorenica

Prijenos inovacija: prijenos primjera dobre prakse FCZB-a, koji ima dugogodišnje iskustvo rada u ženskim zatvorima (i s bivšim prijestupnicama), ima kvalificirane mentore, obavlja IT trening za žene zatvorenice. Osnovna ideja ovog projekta je dovesti module obrazovanja i osposobljavanja za stjecanje poslovnih i društvenih kompetencija žena zatvorenica i bivših prijestupnica s kvalificiranim mentorima. Glavna svrha je motivacija za dalje školovanje žena zatvorenica i bivših prijestupnica, lakša organizacija njihovog stručnog osposobljavanja, kako bi mogle nastaviti profesionalno obrazovanje, uspješnije traženje posla ili nastaviti život uz pomoć samozapošljavanja.

Trening za mentore koji je održan u Berlinu u travnju 2014. godine, nastao je sa zajedničkim idejom da mentori koji predaju u zatvoru nisu kvalificirani za rad sa zatvorenicama. Također, potrebe žena zatvorenica i bivših prijestupnica razlikuju se od potreba muškaraca i žene su diskriminirane u obrazovanju i profesionalnim mogućnostima. Sve to treba uzeti u obzir prije početka treninga za mentore, koji će aktivno raditi s krajnjim korisnicima.

4.1.1. Organizacija i realizacija treninga za mentore

Trening za zatvorenice (i bivše prijestupnice) temelji se na postizanju cjelokupno poslovnih i socijalnih kompetencija za uspješnu profesionalnu i društvenu reintegracije. Prijenos inovacija iz Njemačke u Sloveniju i Litve će se pojaviti u istom području: zatvorski sustav i unutar obrazovnog sektora - druge vrste obrazovanja, dodatni tečajevi i treninzi; s geografskog stajališta je prijenos između zemalja unutar EU-a.

Trening mentora

FCZB razvija i testira module konceptualne obrazovanja, koji omogućuje ženama da uđu u programe pojedinačno. Prvi korak ovog programa je osobna procjena i dijagnoza, koja se temelji na uspostavi individualiziranog nastavnog plana.

Priprema za mentore treninga za dobivanje vještine za rad s zatvorenicama i bivšim zatvorenicama. Trening je održan u kontekstu transfera inovacija - najbolji program za praktični trening žena zatvorenica u zatvoru u Berlinu, što uključuje pred-stručno osposobljavanje i pripremu za buduće zanimanje. Mentori će biti osposobljeni da prepoznaju potrebe, želje i očekivanja žena zatvorenica i bivših prijestupnica i prikladnu motivaciju za uključivanje žena u zatvoru da poduzmu daljnje strukovno obrazovanje i osposobljavanje, a time i olakšaju profesionalnu reintegraciju u društvo. Trening će se provoditi uz podršku IT sektora stoga uključuje podizanje svijesti i važnosti stjecanja

informatičkih vještina kao jedne od ključnih poduzetničkih vještina. Jedan ili dva mjeseca prije treninga, raspored treninga treba definirati s mentorima - trening za pripremu mentora u zatvoru će trajati 25 sati. U sljedećim tablicama potrebne pripreme su opisane:

Tablica 1. Početni dogovori

Sadržaj	Sati	Odgovorna osoba
Posjet zatvoru	2 sata	Koordinator treninga u zatvoru
Diskusija o ciljnoj skupini i njihovim potrebama	1 sat	Upravitelj/ica zatvora i/ili zamjenik/ca upravitelja
Usklađivanje sadržaja treninga	1 sat	Upravitelj/ica zatvora i/ili zamjenik/ca upravitelja
Što je potrebno za rad u zatvoru – ključevi, dozvola za kretanje po zatvoru, što je dozvoljeno, a što je strogo zabranjeno	1 sat	Koordinator treninga u zatvoru

(Izvor: Ova tablica je kreirana od strane FCZB-a.)

Tablica 2. Priprema IT opreme (ukoliko postoji trening na računalima)

Sadržaj	Sati	Odgovorna osoba
Dogovor tko je odgovoran za koji dio posla	1 sat	Koordinator treninga u zatvoru
Organizacija računala za trening	7 sati	Mentor i tehnički administrator
Instaliranje printera, skenera i dr.	1 sat	Mentor i tehnički administrator
Kontakt s osobom koja je odgovorna za materijale (papire, olovke i sl.)	1 sat	Koordinator treninga u zatvoru i mentori

(Izvor: Ova tablica je kreirana od strane FCZB-a.)

Tablica 3. Priprema informacija za osoblje i za zatvorenice

Sadržaj	Sati	Odgovorna osoba
Priprema informacija (letak) za zatvorenice	3 sata	Mentori
Priprema prijavnog obrasca za zatvorenice	1 sat	Mentori
Priprema informacija za osoblje zatvora	1 sat	Mentori

(Izvor: Ova tablica je kreirana od strane FCZB-a.)

Tablica 4. Priprema učionice, informiranje osoblja, odabir sudionika

Sadržaj	Sati	Odgovorna osoba
Priprema učionice/prostora za trening	2 sata	Koordinator treninga u zatvoru i mentori

Poziv osoblju i upoznavanje s treningom	1 sat	Koordinator treninga u zatvoru i mentori
Odabir sudionica treninga	2 sata	Koordinator treninga u zatvoru i mentori

(Izvor: Ova tablica je kreirana od strane FCZB-a.)

Neki od ključnih problema su također na očita razlika između stručnog osposobljavanja i potražnje na tržištu rada (većina zatvora nude trening u feminiziranim zanimanjima, koji je ograničen na stjecanje znanja i vještina te se tradicionalno pripisuje ženama i kulturi te društvenoj ulozi žena - krojenje, frizerske usluge, čišćenje, tkanje, vez, itd.). Na tržištu rada ta zanimanja s niskim plaćama nisu visoko cijenjena, stoga društvena nejednakost se može nastaviti, ali narušava društvenu integraciju i profesionalni život i s druge strane mentora koji nisu u potpunosti obučeni za takav trening. Mentori dolaze iz različitih sredina i zaposleni su kao nastavnici u školi ili obavljaju poslove u ustanovama za obrazovanje odraslih kao vanjski suradnici; osim stručnosti i iskustva u obrazovanju odraslih mentori ne stječu vještine za rad sa zatvorenima, osobito za žensku populaciju. Te vještine su ključne u smanjenju diskriminirajućih aspekata karijere, obrazovanja žena zatvorenica i njihove profesionalne reintegracije u društvo, dok se smanjuje stopa recidivizma (ponavljanja zločina).

U različitim zemljama, primjenjuju se različiti zakoni i potrebno je napraviti istraživanje za pripremu provedbe novog programa osposobljavanja u zemljama partnerima. Ovdje su navedeni neki od okvirnih uvjeta u zemljama sudionicama:

Hrvatska

- *Kanali komunikacije:* Najvažniji korak u pripremi za daljnji rad je uspostava adekvatnih komunikacijskih kanala kako bi se distribuirali objektivnu informaciju o radu u zatvoru. Trenutno, mediji promiču lošu sliku žena zatvorenica jer uglavnom objavljuje priče o nesretnim incidentima do kojih došlo u kaznenim ustanovama. Dakle, društvo ima vrlo iskrivljenu sliku o zatvorenicama i odbija ih reintegrirati u društvo.
- *Infrastruktura:* Nadalje, infrastruktura mora biti poboljšana. To uglavnom se odnosi na opremu nastavnih prostorija, pružanju tečajeva za trening mentorima i komunikaciju i suradnju s Ministarstvom pravosuđa, Upravom zatvora i zatvorskim osobljem. Još više, to je važno za održavanje dobrog kontakta sa socijalnim radnicima, jer poznaju zatvorenice najbolje. Za vanjske dionike iz tog je razloga bitno imati osobu za kontakt u zatvoru. Dakle, ne bi trebalo biti jedna osoba koja osigurava da zatvorenice dobiju svoj trening i idu natrag u zatvor.
- *LIOVA:* Budući da Hrvatska nema otvorenih zatvora, trening može usvojiti ako se provodi tijekom vikenda. To može funkcionirati samo ako su neke zatvorenice nagrađene za njihov rad tijekom vikenda. Dijelovi treninga koji obuhvaćaju rad na Internetu ne mogu biti usvojeni.
- *Member:* Postoji samo nekoliko maloljetnih zatvorenica, ali maloljetnički zatvor postoji. Trening će biti vrlo koristan za mlade zatvorenice zato što drži kontinuitet s obzirom na obrazovanje. To je zamišljeno da se prilagodi određenim dijelovima treninga predstavljenog. Osnovne teme za trening će biti stjecanje onog znanja žena zatvorenica, koje bi one trebale imati vezano za smještaj, prehranu i ostale mogućnosti

podrške nakon puštanja. U pogledu obrazovanja, fokus treba biti na procjeni temeljnih kompetencija: kao što su čitanje i pisanje, kao i vještina revizije (uglavnom praktične) i procjena socijalnih kompetencija.

- *Financiranje:* Budući da je zatvor neće platiti za bilo koju dodatnu edukaciju ili materijale, bilo koji troškovi koji mogu nastati moraju biti financirani od strane treće osobe.
- *Sljedeći koraci:* Pripremiti i ažurirati informativni materijal, komunicirati s upraviteljem/icom zatvora i Ministarstvom. Osmislite okvirni plan strukture treninga.

Slovenija

- *Infrastruktura:* Postoji razlika u objektima i opremi između muških i ženskih zatvora. Zgrada zatvora je početno izgrađen za muške zatvorenice - 14 žena mora dijeliti jednu sobu i jednu kupaonicu.
- *Fokus treninga:* Informirati zatvorenice o mogućnostima nakon puštanja. Tu bi trebalo biti pojedinačni mentori koji mentoraju žene tijekom posljednjih 6 mjeseci prije puštanja.

Litva

- *Infrastruktura:* S ciljem usvajanja treninga, okvirni uvjeti moraju biti modificirani.
- *LIOVA:* Može biti korišten za povećanje kreativnosti putem korištenja metode portfelja.
- *Member:* Dobar pristup koji može biti korišten u novim radionicama i treninzima. Nova metoda učenja može biti usvojena u sklopu ovog treninga.

4.1.2. Motivacija žena-zatvorenica i bivših zatvorenica u zatvoru u Berlinu

Većina žena koje su sudjelovale u programu treninga u zatvoru su imale strah da neće uspjeti. One su stekli loša iskustva u školi, većina ih nije završila školu sa ispitom / maturom. Dakle, one su imale strah od loših iskustava koja bi se mogla ponoviti. (To je razlog mnoge od njih ne žele nazočiti treningu.)

Uprava zatvora odlučila je platiti naknadu njihovog sudjelovanja u treningu. Plaćanje je isto kao i ono koje žene dobivaju na radionicama. U početku treninga možemo početi s lakšim dijelovima primjene računala u treningu. Unutar jedan do dva dana žene na treningu i dožive da su u mogućnosti da uče i proizvode lijepe stvari. Na primjer: Moraju napraviti slike s programom "Paint". Na kraju drugog dana, žene predstavljaju slike u galeriji upravitelju/ici i svim zainteresiranim djelatnicima zatvora. Rezultat: žene su vrlo ponosne i zaboravile su na svoj strah da neće uspjeti.

Mentori imaju besplatan pristup Internetu - uz puno strogih propisa kako raditi s njim. Ako zatvorenice ignoriraju pravila, one će biti izbačene s treninga. Vrlo rijetko su mentori iz FCZB-a imali problem s ženama zatvorenicama. Većina njih su bile jako ponosne da se ima povjerenja u njih i one su se držale pravila. Na kraju treninga zatvorenice predstavljaju svoje rezultate pozvanim gostima iz zatvora i izvan. Svaka žena dobiva potvrdu i CD sa svim vježbama i proizvode koje su napravile tijekom treninga.

4.1.3. Treninzi u ženskim zatvorima

Jedna od najvažnijih stvari koje treba uzeti u obzir je duljina zatvorske kazne koju služe žene zatvorenice koje žele sudjelovati u treningu. Mentori moraju to imati na umu upravo zbog samog sadržaja i teme treninga. Žene zatvorenice i bivše prijestupnice će koristiti navedene teme u budućem poslovnom životu (teme vezane za poslovne kompetencije) i u njihovoj ponovnoj integraciji u društvo (teme vezane za socijalne kompetencije). Najbolji primjer za to su informacijsko-komunikacijske tehnologije (IKT) i sektor marketinga.

IKT se odnosi na informiranje i komuniciranje i te su uloge ključne. Podaci moraju biti prikupljeni, analizirani i obrađeni, pretvoreni u informacije koje omogućavaju pojedincima da donose pametne izbore i komunicirani su individualcima na takav način da informiraju, obrazuju, utječu na i mijenjaju ponašanje. To nije samo stvar oblikovanja ponašanja, već i informiranje, ispitivanje osobina i pružanje povratne informacije u potrazi za načinom motivacije i nagrađivanja pojedinaca i zajednice za stvaranje održivog načina življenja (Houghton, 2009). IKT se razvija jako brzo, iz dana u dan i tako mijenja svoj fokus u marketingu na tjednoj ili čak dnevnoj bazi. Marketing strategije ovisno o različitim čimbenicima kao što su: e-poslovanje, Internet i e-marketing. Tvrtke bi napor da komuniciraju, promovirati i prodavati proizvode i usluge putem Interneta. Ukoliko teme i teme nisu aktualne, žene neće biti u mogućnosti koristiti znanja stečeno na treningu na odgovarajući način, tako da je upotrebljivost i iskoristivoat tema (osobito onih vezanih za IKT i marketing) mogla bi biti upitna.

S točke osobe, koje su sudjelovale u provedbi pilot u zatvoru Ig i nema iskustva s mentoriranjem zatvorenica ili bivših zatvorenica, neki od mentora uključeni u ovaj projekt naučili su mnogo više nego što bi itko pomislio. Dijeljenje iskustva s čitateljima ovog Priručnika će, nadamo se, pokazati im koliko su važne druge šanse tim ženama i koliko one cijene kada im se pruže na bilo koji mogući način.

Najvažnija stvar za naglasiti je da nitko od mentora koji planiraju raditi s tim ženama u budućnosti ne bi trebao imati predrasude prema njima i da se jednostavno ponašaju kao da su samo sudionice treninga kao i bilo koji drugi polaznik programa obrazovanja odraslih, student ili učenik. S druge strane, nitko zapravo može pripremiti buduće mentore za trening kao što je ovaj, jer je svaka skupina vrlo jedinstvena i ima svoje karakteristike, svoju pozadinu i atmosfera na treningu će biti kreirana od članova svake grupe, jednom kad njihov trening počne.

Odabir mentora

- Mentori koji su zainteresirani za trening u zatvoru moraju biti vrlo dobro informirani o zatvorskim pravilima, okvirnim uvjetima i ciljanim skupinama. Oni moraju biti u mogućnosti da rade prema pravilima i surađuju sa zatvorskim sustavom.
- Trebaju dobar uvod u svakodnevne procese u zatvoru. Tečajevi moraju biti integrirani u ovom procesu. Mentori moraju biti fleksibilni zbog promjenjivih situacija u zatvoru.

Prije početka treninga

Direktor/upravitelj zatvora

- Prije svega, dogovor s upraviteljem/icom zatvora o programu treninga i ciljanoj skupini mora biti postignut.
- Ciljna skupina su u ovom slučaju mentori koji će imati trening, a ne žene zatvorenice i bivše prijestupnice za koje su ovi treninzi napravljeni.

Koordinator

- Tijekom treninga korisno je imati osobu koja koordinira i organizira trening u ime Uprave zatvora.
- Ova osoba mora biti u stanju uvesti zatvorska pravila vanjskim mentorima i može se tražiti da bude prisutna ako postoje problemi s polaznicima i provedbom.

Socijalni radnici

- Socijalni radnici koji su zaduženi za žene zatvorenice moraju biti uključeni i u trening. Oni odlučuju koje žene trebaju pohađati program treninga.

Uključivanje osoblja

- Dobra prihvatljivost novih projekata zahtijeva uključivanje osoblja. To može biti razvoj dobrih ljudskih resursa, ako ljudi iz osoblja mogu usvojiti dijelove treninga.
- Ovo treba raspraviti s Upravom zatvora, koja mora osigurati potrebne resurse za treninga osoblja.
- Osoblje mora biti obaviješteno o programu treninga (obično oni trebaju dovesti polaznice treninga u učionicu u kojoj se trening održava).

Ciljna skupina

- Ciljna skupina mora se definirati u dogovoru s Upravom zatvora.
- Sadržaj treninga ovisi o ciljanoj skupini. Imaju li dobru naobrazbu? Imaju li problema s drogama? Je li trening namijenjen za maloljetne zatvorenice?
- Vrlo je važno da se prvo definira ciljna skupina, a onda razvija nastavni plan i program s obzirom na okvirne uvjete. Najčešće žene zatvorenice i bivše prijestupnice imaju loše obrazovanje (nezavršena osnovna ili srednja škola) te imaju loših iskustava iz školi. Programi treninga moraju osnažiti ove žene.

Okvirni uvjeti

Učionica mora biti pripremljena. Važna pitanja na koja treba odgovoriti:

- Koliko računala je instalirano? Postoji li ploča, flipchart i projektor?
- Kakav materijale polaznice trebaju? Tko priprema i financira materijale?
- Postoji li spremište u razredu da biste ih ostavili trening materijale ili je potrebno mentorima da ih donose u zatvor svaki dan?
- Imaju li mentori dopuštenje da donesu materijale u zatvor? Tko kontrolira ovo?
- Treba li mentor dobiti ključ?

Učenje o timskom radu

„Normalno“ ciljna skupina traži mnogo potpore, tako da je dobro podučavati ih u timovima.

Izbor i prijava sudionica za trening

Zainteresirane žene zatvorenice moraju ispuniti prijavni obrazac. Socijalni radnik je odgovoran za žene zatvorenice koje se prijave te odlučuje o njihovom pohađanju treninga.

Idealan tip treninga

- **Trajanje treninga:** Program treninga traje normalno od 1 do 6 mjeseci (ovisno o stanju / odluci Ministarstva), žene zatvorenice se mogu priključiti treningu u bilo kojem trenutku i svaka žena dobiva svoj individualni plan učenja. Žene zatvorenice napuštaju trening na kraju svojeg služenja zatvorske kazne ili najkasnije nakon 6 mjeseci.
- **Broj sudionica treninga:** 5-10
- **Vrijeme održavanja treninga:** ponedjeljak do petak od 9 ujutro do 3 poslijepodne, po 5 sati ukupno uz 1 sat pauze za ručak.
- **Ukupan broj sati treninga:** 40-750 sati (ovisno o stanju / odluci Ministarstva)
- **Cilj treninga:** Cilj treninga ovisi o ciljnoj skupini i okvirnim uvjetima. Za svaku ženu je cilj drugačiji.
- **Sadržaj treninga:** Metode učenja i rada; tipovi učenja (slušanje, čitanje, razumijevanje i grafički opisi); samo-organizirano učenje.
- **Refleksija:** Portfolio rad i razmišljanje o biografskim stanicama.

Razmišljanje o budućim mogućnostima

Dijelovi treninga koji se baziraju na radu na računalu:

- Kako se radi računalu?
- Osnove upravljanje dokumentima
- Osnove rada u MS Wordu
- Internet (žene u zatvoru u Berlinu imaju pristup Internetu)
- Internet pretraživanje

Opće znanje:

- Kviz koji uključuje ekstenzivnu evaluaciju
- Ortografija
- Materinji jezik
- Osnove matematike

Rodne i interkulturalne kompetencije:

- Refleksija oko uloga i stereotipa
- Geografske i interkulturalne razlike

Timski rad:

- Vježbe kako bi mogle raditi u timovima (zajedničko kuhanje, sportski događaji i sl.)
- Igranje uloga
- Radna sistematika

Komunikacija:

- Aktivno slušanje
- Vlastita i vanjska percepcija
- Komuniciranje bijesa bez ozlijeđivanja nekoga

Prijava za posao:

- Koje zahtjeve imaju poslodavci?
- Kako mogu uspješno prezentirati svoje snage?
- Kako se nositi s frustracijom?
- Izrada profesionalnog prijavnog obrasca
- Telefonski razgovor s vlastima i upravnim tijelima

Različito trajanje svakog dijela ovisi o individualnim potrebama polaznica te o trajanju odnosno koliko će dugo polaznice boraviti u zatvoru. Redoslijed sadržaja, dakle, može varirati prema individualnim potrebama.

Provedba treninga:

- Nakon kratkog uvoda tijekom prvog dana treninga sve žene zatvorenice i mentor(i) moraju se predstaviti jedni drugima.
- Pravila za korištenje Interneta tijekom treninga moraju biti objašnjena i potpisana.
- Na prvi dan žene zatvorenice imaju kratak trening na računalima. One uče kako naslikati sliku, ispisati i spremi ju. To im pomaže da izgube strah od učenja.

Trećeg dana se razvijaju individualni planovi učenja. Mentori moraju biti vrlo fleksibilni, jer se raspored mijenja svaki tjedan. Obično je jedan dan organiziran trening na računalima za cijelu grupu.

Tablica 5. Prvi tjedan treninga

Ponedjeljak	Utorak	Srijeda	Četvrtak	Petak
Uvodni govor i pozdravi, prezentacija treninga i očekivanja od treninga	Trening na računalima	Rad na planu učenja	Sadržaj ovisno o planovima učenja	Sadržaj ovisno o planovima učenja
Pravila treninga				
Pravila korištenja Interneta				

(Izvor: Ova tablica je kreirana od strane FCZB-a.)

Tablica 6. Drugi tjedan treninga

Ponedjeljak	Utorak	Srijeda	Četvrtak	Petak
Learners present in group what they have learned the week before	Trening na računalima	Sadržaj ovisno o planovima učenja, ponekad učenje s cijelom grupom, a ponekad individualne vježbe	Sadržaj ovisno o planovima učenja	Sadržaj ovisno o planovima učenja
Evaluacija i modifikacija individualnih planova učenja (jedan-na-jedan intervju)		Rad na planu učenja (individualan rad)		

(Izvor: Ova tablica je kreirana od strane FCZB-a.)

Treći tjedan je planiran na isti način kao i drugi tjedan.

Dokumentacija treninga

Svaki trening je dokumentiran od strane mentora.

Materijali za učenje

- Kakav materijal za učenje će se koristiti?
- CD, Internet, knjige, vježbe, filmovi;
- Tko je odgovoran za materijal?
- Tko će platiti izradu materijala?
- Papir, olovke, mape za polaznike;
- Papir i boje za pisač itd.

Menadžment kvalitete

- Evaluacija: Povratne informacije od sudionika treninga / Povratne informacije od mentori / Povratne informacije od koordinatora i osoblja zatvora

Završetak treninga

- Certifikat za zatvorenice koje su sudjelovale u treningu (iz vanjske obrazovne institucije, a ne iz zatvora)

Prilozi:

- Zahtjev za sudjelovanje u treningu (sudionici treninga)
- Pravila za suradnju (sudionici treninga)
- Day raspored, plan učenja (sudionici treninga)
- Dnevno dokumentiranje treninga (mentor)
- Smjernica za prvi razgovor sa sudionicima treninga, priprema plana učenja

4.1.4. Trening mentora

Biografski rad sa ženama-zatvorenicama i bivšim zatvorenicama

Trening za mentore se organizira s jedne strane temeljem dugogodišnjeg iskustva koje FrauenComputerZentrumBerlin ima s treninzima u ženskom zatvoru, koje je obnovljeno nedavno u sklopu još jednog projekta na kojem FCZB radi.

Priprema za trening mentora za dobivanje vještina za rad sa ženama zatvorenicama, s naglaskom na žene. Trening bi trebao biti održan u kontekstu transfera inovacija - najbolje prakse treninga za zatvorenice u zatvoru u Berlinu, koji uključuje prethodno stručno osposobljavanje i pripremu za buduće zanimanje. Mentori bi trebali biti osposobljeni kako bi prepoznali potrebe, želje i očekivanja žena zatvorenica i primjerenu motivaciju za uključivanje žena zatvorenica da poduzmu daljnje korake prema strukovnom obrazovanju i osposobljavanju, a time i olakšaju svoju profesionalnu reintegraciju u društvo.

Trening treba provoditi uz pomoć IT sektora i stoga uključuje podizanje svijesti i važnosti stjecanja informatičkih vještina kao jedne od ključnih opće poduzetničkih i socijalnih kompetencija. Programi treninga *Samo-procjene i refleksija*, *Procjena kompetencija* i *Revizija vještina* su dobro rješenje za nastavu i trening ciljne skupine (mentora i kandidata za mentore), koji će u budućnosti podučavati krajnje korisnike ovog projekta - žene zatvorenice i bivše prijestupnice. Sljedeći programi treninga omogućuju mentorima rad sa ženama zatvorenicama i bivšim zatvorenicama.

4.1.5. Samo-procjena i refleksija

Cilj je unaprijediti kompetencije mentora za prepoznavanje i otkrivanje znanja / kompetencija kroz razmišljanje o svojem osobnom životnom iskustvu. Sesija će stoga pružiti mentorima sveobuhvatan popis vlastitih vještina i sposobnosti. Do kraja sesije mentori će imati dublje razumijevanje kompetencija, jasnije razumijevanje iskustava refleksije, uključujući uloge, postupke i odluke.

Biografija pruža osnovu za razmišljanje o razvoju i strategiji suočavanja. U isto vrijeme, vještine i kompetencije koje mogu biti otkrivene u biografiji, mogu biti stečene kroz neformalno učenje. Metoda biografskog pristupa može pružiti važnu pomoć i napraviti individualnu snagu i sposobnosti vidljivima. Sesija koristi vježbe koje će mentorima koristiti, s vlastitim polaznicima – ženama zatvorenicama i bivšim prijestupnicama, kako bi se pokazala učinkovitost aktivnosti.

Tablica 7. Trening "Samo-procjena i refleksija"

Pojedini koraci	Sadržaj	Potrebno vrijeme
Predstavljanje biografskog pristupa	Dobrodošlica i uvod u sesiju. Biografski pristup omogućuje priznavanje sposobnosti stečenih osobito u neformalnom kontekstu, kao i njihov	35"

	<p>transfer na kontekst za rad i na druga područja. Pomaže kod oduzimanja vještina i kompetencija iz aktivnosti, stavova i iskustva; jer podržava refleksiju ženama zatvorenicama i bivšim prijateljicama u proces identificiranja, razvrstavanja i dokumentiranja svojih vještine i sposobnosti olakšavajući razmišljanje.</p> <p>Vrijednost gledanja na naše uloge i iskustva, i prepoznavanje utjecaja na naša iskustva, da možemo odgonetnuti ono što nas zapravo zanima i motivira. Mentor predstavlja online alat refleksije. To je alat za pomoć kod refleksije za mentore iz raznih sredina i u različitim kontekstima. Mentor prikazuje web stranicu.</p>	
Prepoznavanje vještina i kompetencija	<p>Sudionici (grupa mentora ili kandidata za mentore) su zamoljeni da pogledaju njihova životna iskustva, s ciljem prepoznavanja postojećih vještina i kompetencija; osim one očite oni imaju stečeno obrazovanje i radno iskustvo. Mentor pojašnjava na primjeru Sesije 2: Uzimanje zaliha doživljava tijekom vremena.</p>	35"
Crtanje osobnog vremenskog tijeka	<p>Mentor daje tiskani primjerak vremenske crte za pomoć svakom od sudionika (mentoru ili kandidatu za mentora). Sudionici crtaju vlastite vremenske crte: počevši od rođenja do danas. Ova linija života treba pokazati visoke i niske bodove, a uključuje i ključne događaje u životu. Oni mogu to učiniti na papiru koji im je dao mentor.</p>	75"
Učenje iz iskustva	<p>Sudionici gledaju na vremenske crte opet i razmišljati o tome što su naučili iz svojih iskustava. Pogotovo ono što mogu naučiti kod ključnih točaka svog života. Oni dodaju misli o svojoj vremenskoj crti u drugoj boji.</p>	75"
Identifikacija vlastitih vještina i kompetencija	<p>Sudionici će gledati na učenje u smislu vještina i kompetencija. To će uključivati formalne vještine koje se razvijaju kroz obrazovanje i druge vještine razvijaju kroz iskustvo svakodnevnog života.</p> <p>Sudionici će pokupiti na događaju ili trenutku u vremenske crte kada su morali poduzeti mjere za rješavanje nečega. To može biti povezano s obitelji, na poslu, praktičnim pitanjima poput stanovanja i sl.</p> <p>Oni bi trebali napraviti popis onoga što trebaju riješiti i koje vještine pritom koriste. Mentori bi se trebali pitati:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jesam li otkrio druga područja i druge vještine, možda neke kojih nisam ni svjestan? • Mogu li otkriti kompetencije koje imam, a koje prije nisam smatrao da ih imam? <p>One mogu to učiniti u za to predviđenu tablicu.</p>	75"

Refleksija na iskustva	Može se organizirati u manjim grupama od dva ili tri člana. Sudionice dijele svoja razmišljanja s drugima u grupi.	75"
Sažetak rezultata	Diskusija na temu korištenja biografskog pristupa s poštovanjem prema specifičnostima ciljne skupine sudionica. Diskusija kako se mogu koristiti materijali u njihovom vlastitom okruženju.	75"
Ukupno vrijeme		7,4h

(Izvor: Ova tablica je kreirana od strane FCZB-a.)

Savjet za mentore:

Izjava o povjerljivosti. Kada žene rade zajedno u grupi, mogu lakše raspravljati o stvarima i dobiti ideje jedne od drugih. No, članovi grupe trebaju imati povjerenja u jedni u druge i trebaju biti posvećena poštivanju tuđih ideja, uvjerenja i iskustva. Moraju pristati to učiniti i ne razgovarati o ničemu što članovi grupe kažu, izvan same grupe. Niti jedan članica grupe ne treba raspravljati o ničemu o čemu ne želi razgovarati. Svatko odlučuje čime želi doprinijeti. Ako namjeravate raditi u grupama, potrebno je uzeti neko vrijeme kako bi se dogovorila pravila koja se žele pratiti, kako bi se počelo poštivati jedni druge i kako bi se osigurala tajnost.

4.1.6. Procjena kompetencija

Cilj sesije je uvođenje koncepta nadležnosti da se uspostavi zajednička teorijska osnova među mentorima i kandidatima za mentora. Na temelju toga, mentori ili kandidati za mentore bi trebali dobiti pregled različitih pristupa, postupaka, metoda i instrumenata procjene sposobnosti. Na kraju sjednice, oni će znati kako se definiraju kompetencije te će razumjeti različite metode i instrumente procjene sposobnosti.

Tablica 8. Trening "Procjena kompetencija"

Pojedini koraci	Sadržaj	Potrebno vrijeme
Strukturiranje konceptijskog terena kompetencija	Dobrodošlica i uvod u strukturu sesije. Kratka anketa među sudionicima: Kako i kada koristimo najčešće pojam "kompetencija"? Mentor traži grupu da daju primjere kompetencija. Prikuplja izraze koje spominju sudionice na ploču ili flipchart. Prikupljeni primjeri ilustriraju različito korištenje izraza. "Kompetencija" često se koristi u obrazovanju i poslovnom sektoru, ali točno značenje pojma je često nejasno. Jesu li kompetencije samo vještine? Ili je riječ više o znanju i izvedbi?	35"

Definiranje kompetencija	<p>Teoretski input: Definicija kompetencije</p> <p>Da ne bi bilo zabune o značenju pojma, definicija nadležnosti Europske komisije koristi se kao zajednički temelj.</p> <p>Priprema flipchart papira ili PowerPoint prezentacije s definicijom "kompetencija" (definicija Europske komisije).</p>	35"
Definiranje znanja i vještina	<p>Teoretski input s ciljem razlikovanja: Definicija pojmova "znanje" i "vještine". Sljedeći korak je razlikovanje kompetencija, znanja i vještina.</p> <p>Priprema flipchart papira ili PowerPoint prezentacije s definicijama "znanja" i "vještina" (definicija Europske komisije).</p>	35"
Klasifikacija prethodno prikupljenih pojmova i izraza	<p>Sudionice razvrstavaju prethodno prikupljene izraze među kompetencije, znanja i vještine. Mentor označava pojmove koji pripadaju skupa. Istom bojom se označavaju pojmovi odnosno riječi na ploči koji pripadaju u situ kategoriju.</p>	35"
Definiranje formalnog, informalnog i neformalnog učenja	<p>Teoretski input: Kratki uvod o vrstama učenja: formalno, informalno i neformalno učenje; priprema flipchart papira ili PowerPointa s definicijama formalnog, informalnog i neformalnog učenja. Izvor: OECD.</p>	35"
Grupiranje prethodno prikupljenih pojmova kompetencija, znanja i vještina prema tipu akvizicije	<p>Sudionici pokušati klasificirati kompetencije prema vrsti akvizicije, nakon čega slijedi rasprava o razvrstavanju u skupine.</p> <p>Mentor može ukazati na razliku između pojmova formalno, neformalno i neformalno učenje. Označava različite vrste na ploči ili flipchartu.</p>	35"
Predstavljanje instrumenata procjene	<p>Različiti pristupi / procedure / metode / instrumenti za procjenu kompetencija: za evaluaciju kompetencija, metode mjerenja koje se najčešće koriste su obrasci za ocjenjivanje, upitnici, pismeni ili interaktivni testovi na računaru, usmena ispitivanja, individualni ili grupni intervjui / diskusije, izravna promatranja i ocjena izvedbe.</p> <p>Mentor može pitati sudionice koje instrumente poznaju i prikupiti prijedloge koje one iznesu.</p>	35"
Tržište razmjene talenata	<p>Objašnjenje "Tržište razmjene talenata", kao instrument procjene. Cilj ovog instrumenta je prepoznati svoje vlastite sposobnosti i snage i razgovarati o njima. Instrument razvija komunikacijske kompetencije, samo-spoznavanje i samopouzdanje.</p>	20"

	<p>Opis: Mentor pita sudionike: "Ako nemate novaca, a možete kupiti sve što vam je potrebno, ali plaćate samo donacijom svojeg rada, koji ćete posao nuditi drugima?" Mentor bi trebao dati primjere kako bi vježba bila razumljiva i naglasiti u najveći mogući raspon aktivnosti i vještina.</p> <p>Radne ponude su napisane na komadićima papira od strane svake sudionice. Tada su svi "razmjenju svoje talente" s drugima, što znači da je potrebno svima govoriti o svojim ponudama i prijedlozima. Procjena se sastoji u samoj aktivnosti. Sljedeći aspekti se mogu procijeniti: aktivno sudjelovanje, komunikacijske sposobnosti, uključivanje u poslove.</p>	
Vježba	<p>Sudionice rade vježbu putem samo-eksperimentiranja. 5 minuta se zapisuju radne ponude / talenti svake sudionice. 20 minuta se raspravlja o ponudama i mogućnostima njihovog korištenja.</p>	75"
Upitnik za vanjsku procjenu	<p>Objašnjenje "Upitnika za vanjske procjene" kao drugi i posve različiti instrument procjene. Cilj ovog instrumenta je podržati percepciju vlastite sposobnosti i snage i suočiti se s vanjskim percepcijama drugih ljudi. Razvija samospoznaju i kompetencije samopouzdanja.</p> <p>Mentor dijeli tiskani primjerak upitnika o samo-izvještavanju za svaku sudionicu, na koji bi tone rebale odgovoriti. U drugom koraku (učinjeno izvan nastave, kao domaća zadaća), svaka traga za 1 ili 2 osobe iz svoje okoline (prijatelji, kolege, njezin suprug / partner), informiraju ju / ga o procjeni vještina i pitati njega / nju da ispune upitnik za nju.</p> <p>Nakon toga, mentori i kandidati za mentore koji su sudionici ovog treninga trebaju usporediti vanjsko vrednovanje s vlastitim samovrednovanjem.</p> <p>Ako su razlike vrlo bitne, oni bi se trebali odraziti i tražiti razloge takvih razlike. Mentor treba podržati sudionice u njihovoj usporedbi samoprocjene i vanjskog vrednovanja i provjeriti razlike u smislu podrške.</p>	20"
Vježba	<p>Mentor dijeli tiskani primjerak upitnika o samo-izvještavanju svakoj sudionici. Sudionice ispunjavaju upitnik.</p>	45"
Ukupno trajanje		6,75h

(Izvor: Ova tablica je kreirana od strane FCZB-a.)

Savjet za mentora:

Važno je senzibilizirati sudionike, kako bi dobili široku sliku njihovih potencijalnih, vrijednosti i sposobnosti. To nije dovoljno da pogledate samo jedan dio nečijeg života ili iskustava, primjerice samo poslovne sposobnosti. Instrumenti za procjena kompetenciju trebaju holistički pristup kako bi snimili poslovne kompetencije, kao i ključne kompetencije i pojedinačne resurse.

4.1.7. Revizija vještina

Ovaj trening ima za cilj upoznati mentore i kandidate za mentore žena zatvorenica s revizijom vještina kao učinkovitim načinom procjene stvarnih sposobnosti i radnih iskustava, kako bi one se podudarale s profilima za posao ili slobodna radna mjesta. Kod metoda i izvora za razvijanje revizije vještina kao kompleta alata, mentori bi trebali naučiti:

- Kako koristiti reviziju vještine kao metodu za procjenu kompetencija?
- Kako stvoriti komplet alata za reviziju vještine?
- Gdje možete dobiti informacije o specifičnim standardnim vještinama za određene profile poslova?

Revizija vještina kao i (europski) alat za razvijanje vještina će se predstaviti sudionicima.

Tablica 9. Trening "Revizija vještina"

Pojedini koraci	Sadržaj	Potrebno vrijeme
Predstavljanje "Revizija vještina" kao metode procjene kompetencija	<p>Mentor predstavlja "Reviziju vještina" kao metodu koja prati zahtjevima-orijentiranu perspektivu kada se podudaraju vještine i kompetencije osobe sa standardima za određeni stručni profil u određenim strukovnim sektorima, ili koji su potrebni za određenu radni sektor, određeni posao ili praksu.</p> <p>Mentor zapisuje teme na flipchart ili ploču. Ostavlja malo prostora između tema, tako da kasnije može pisati ispod one o kojoj dobije informacije o potrebnim / standardnim vještinama za istu.</p> <p>Revizija vještina- Što je potrebno za dovršiti jednu: Klasa aktivnosti: Sudionice imenuju zahtjeve koji su potrebni za reviziju vještina; Klijenti ili korisnici popisa kompetencija / profila kompetencija; informacije o / provjera potrebnih kompetencija za profesionalne profile. Sudionice prikupljaju ideje gdje se mogu pronaći informacije ili koje državne institucije mogu pružiti potrebne informacije za stvaranje liste provjera.</p>	35"

	Mentor ih zapisuje pod već zapisane teme. Mentor bi trebao biti spreman za dodavanje ustanova koje pružaju informacije kojih sudionice ne bi niti mogle biti svjesne.	
Metode i instrumenti koji pružaju podršku "Reviziji vještina"	<p>Predstavljanje EU projekta ESCO kao višejezičnog alata za (rad u tijeku) za klasifikaciju "europskih vještina, sposobnosti, osposobljenosti i zanimanja", koji se za pružanje profesionalnih profila pokazuju odnose između zanimanja, vještina, sposobnosti i kvalifikacija, a koji je besplatan za korištenje.</p> <p>ESCO razvija Europska komisija, zajedno uz podršku Europskog centra za razvoj strukovnog obrazovanja (Cedefop). Alat je dostupan u 22 različitim europskih jezika. Još nije završen, ali je dio o prenosivih vještina pokazuje potencijal ovog alata za reviziju vještina.</p>	35"
Komplet alata za "Reviziju vještina"	Kao što se vidi na posljednjoj cjelini treninga, prepoznavanje, razvrstavanje i vrednovanje vlastitih sposobnosti može biti težak zadatak. Predstavljanje "Revizije vještina" kao alat koji je zajednički razvijen od strane Anniesland College i programa "Mostovi" (Bridges Programme) unutar Programa za cjeloživotno učenje projekta E_EPSOL " <i>kako bi se napravila revizija vještina korisnika i utvrdila njihova spremnosti za posao i / ili potrebe treninga za ulazak u zaposlenje</i> ".	35"
Ukupno trajanje		1,75h

(Izvor: Ova tablica je kreirana od strane FCZB-a.)

Savjet za mentore:

Prije korištenja ovim modulom, mentor treba napraviti istraživanje nacionalnih institucija kako bi došao do informacija o profesionalnim / specifičnim sektorskim standardima vještina relevantnih za lokalno / nacionalno tržište rada.

4.1.8. Refleksija i prijenos

U ovoj cjelini, sudionice razmišljaju o različitim metodama i pristupima procjene kompetencija i prijenosu naučenih lekcija u svoj vlastiti kontekst rada. Sudionice su razvile kriterije o tome što bi moglo biti važno za razmotriti kako bi olakšale procjenu kompetencija u njihovim vlastitim institucijama / s vlastitim ciljnim skupinama.

Grupni rad: U prvom koraku, sudionice predstavljaju svoj vlastiti radni kontekst i ciljne skupine. U sljedećem koraku, preuzimajući različite perspektive, one razmišljaju o tome što je važno uzeti u obzir pri planiranju ili pružanju procjene kompetencija u svojoj instituciji / sa svojim ciljnim skupinama. Rezultati su prikazani i raspravljani od strane cijele

skupine. Kada se okupljaju i raspravljaju o rezultatima jedne radne skupine, mentor treba osigurati da su uključeni različiti aspekti - ravnopravnosti, kulture, raznolikosti i migracija.

Tablica 10. Trening "Refleksija i prijenos"

Pojedini koraci	Sadržaj	Potrebno vrijeme
Postavljanje grupnog rada	Predstavljanje općenitih zadataka radnih skupina: <ul style="list-style-type: none"> • formiranje manjih radnih skupina • diskusija koristi i prednosti različitih metoda / pristupa procjeni kompetencija • prikupljanje i diskusija oko rezultata u cijeloj skupini 	20"
Formiranje radnih skupina	Mentor dijeli papire u boji iz kutije i traži od sudionice da izvlače po jedan. Mentori ili kandidati za mentore koji izvuku iste boje papira radit će u istoj radnoj skupini. 12 sudionika formiraju po 3 grupe od 4 sudionice u svakoj.	20"
Zadaci radnih skupina	Unutar grupe svaki član predstavlja (max. 2 min. svaki) svoju radnu poziciju unutar institucije i ciljnu skupinu s kojom radi. <ol style="list-style-type: none"> 1. S obzirom na različite pristupe / metode procjene kompetencija (orijentirane osobi tzv. Biografski pristup ili orijentirane zahtjevima tzv. Revizija vještina) skupine raspravljaju što one smatraju da će biti važni aspekti koje treba uzeti u obzir pri pružanju procjene kompetencija. Stoga svaka skupina ima drugačiju perspektivu na sljedeći način: <ul style="list-style-type: none"> • <u>Skupina A: perspektiva Voditelja</u> Vi kao pružatelj usluga / pedagog: Što mislite koji su važni aspekti koji se odražavaju na većini i kada se brine o pružanju procjene kompetencija za ciljanu skupinu? • <u>Skupina B: Perspektiva institucije</u> Što mislite da su važni aspekti koji se odražavaju na većini i kada se brine o pružanju procjene kompetencija za ciljanu skupinu? • <u>Skupina C: Subjektivna perspektiva</u> Zamislite da su bili prisiljeni živjeti u stranoj zemlji, gdje znate malo o kulturi, a ne razumijete niti govorite dobro jezik zemlje. Zamislite da ste izgubili sve svoje dokumente. Vaša zemlja-domaćin nudi procjenu kompetencija kako bi saznali što biste mogli raditi u toj zemlji. Što mislite da bi najvažniji aspekti za Vas kad sudjelujete u toj procjeni kompetencija? 2. Svaka skupina zapisuje na flipchart papir 3 aspekta koja oni smatraju da bi bilo važno uzeti u obzir pri pružanju / sudjelovanju u procjeni kompetencija. 	120"

Sažetak i diskusija oko rezultata	Svaka grupa izlaže svoje flipchart papire i prezentira jedna po jedna: a) njihov zadatak i perspektivu b) rezultate i diskusija Poslije svake prezentacije, treba biti vremena za pitanja i diskusiju. Mentori trebaju osigurati da se razgovara i o različitim aspektima ravnopravnosti, kulture, raznolikosti i migracija te ukoliko je potrebno trebaju potaknuti diskusiju.	90"
Povratna informacija	Završna sesija	35"
Total Time		4,75h

(Izvor: Ova tablica je kreirana od strane FCZB-a.)

Dodatni materijali koji se koriste u treningu "Samoprocjena i refleksija", "Procjena kompetencija", "Revizija vještina" i na treningu "Razmišljanje i transfer" mogu se pronaći u prilogu ovog priručnika u **Dodatku 1. Dodatni materijali korišteni u treninzima u zatvoru u Berlinu.**

5. Smjernice za trening za teme „Poslovne kompetencije“ i „Socijalne kompetencije“

U ovom projektu, prva ideja je bila stvoriti tzv. otvoreni plan i program (otvoreni kurikulum) za trening žena zatvorenica i bivših prijestupnica – koji opisuje modularne programa osposobljavanja s puno dijelova za fleksibilno individualno učenje. Nakon provedbe pilot projekta, svi partneri su dobili povratnu informaciju i od mentora i sudionica (žena zatvorenica i bivših prijestupnica) i kroz ocjenu provedbe pilota, nastale su Smjernica za trening koje su vezane za teme stjecanja "poslovnih" i "socijalnih" kompetencije. Oni se temelje na otvorenom kurikulumu i njegovim modula A i B, ali se mogu podešavati u skladu s rezultatima iz pilot projekta u Sloveniji i Litvi.

Smjernice za trening se sastoje od dvije različite skupine tema / cjelina o "poslovnim" i "socijalnim" kompetencijama. Svaka cjelina se sastoji od 5 tema s određenim brojem sati predloženih za mentora i kandidata za mentore. Cjeline su podijeljene unutar ukupno 60 sati te unutar tema A1-5 i B1-5. Vrlo važna stvar za istaknuti je broj sati predloženih za svaku temu, koji svaki mentor koji će provoditi trening za žene zatvorenice i bivše prijestupnice može prilagoditi svojoj grupi - ovisno o grupi koja žele sudjelovati na treningu i karakteristikama te grupe.

5.1. Uvod u poslovne kompetencije

U trening žena zatvorenica u provedbi pilot projekta u Litvi i Sloveniji, odlučili smo uključiti teme za stjecanje poslovnih i socijalnih kompetencija, već tijekom pripreme projekta „Competent To Do“. Bili smo vođeni uvjerenjem da nije samo pojedinac sa širokim rasponom sposobnosti, ili onaj koji ih pokušava steći, taj koji može biti uspješno uključen u struje globaliziranog svijeta u kojem danas živimo.

U posljednjem desetljeću, pojam "kompetencija" je postao jedan od ključnih riječi u obrazovanju i osposobljavanju te se definira kao *"sposobnost podmirenja složenih zahtjeva u određenom kontekstu, uz pomoć mobilizacije, kao i nepoznate aspekte rada."* (Rychen i Salganik, 2003.). Broj i definiciju ključnih kompetencija treba razlikovati prema okolnostima, ali najčešće se smatra da postoji osam ključnih kompetencija, kao što je navedeno u preporuci Vijeća EU i Europskog parlamenta iz 2006. To su sposobnosti potrebne svima *"za osobni razvoj i postignuća, aktivno građanstvo, socijalnu uključenost i zapošljavanje"* i trebaju se razvijati tijekom cijelog života.

Vjerujemo da ukoliko slijedimo te preporuke što se tiče poslovnih i socijalnih kompetencija, susrećemo mnogo kriterija. Tijekom trećeg projektnog sastanka na projektu „Competent To Do“, projektni partneri su odlučivali s kojim poslovnim odnosno poduzetničkim kompetencijama će se baviti i koje će biti uključene u pilot projekt u Sloveniji i u Litvi. Projektni partneri su došli do zaključka da to nije nimalo jednostavan zadatak.

Definirano je više različitih ciljeva: željeli smo ponuditi ženama zatvorenicama i bivšim prijateljicama proces treninga i obrazovanja, kroz različite sadržaje koji bi mogli biti korisni za njih. Željeli smo ih osposobiti da steknu potrebne kompetencije, koje će im pomoći oko reintegracije na tržište rada i olakšati uobičajno teške početke vlastitih karijera te eventualan ulazak u poslovni svijet. Tijekom pilot projekta otkrili smo da određeni postotak kandidata zaista želi ući u poslovni svijet.

Teško je definirati tipičnog poduzetnika, jer mnogi dolaze iz različitih okruženja, s različitim iskustvima u poslu i u životu te sa različitim stupnjem obrazovanja i socijalnim mrežama. Vjerujemo, da svaki poduzetnik mora ne samo imati dobru ideju za svoj posao, nego i brojne kompetencije za kontroliranje i rješavanje izazova u tom području, bilo to na početku karijere ili kasnije tijekom širenja poslovanja. Vrlo važan faktor u odlučivanju koje sadržaje uključiti je također bila *"rastuća važnost poduzetništva u modernom društvu, koja je uglavnom povećane nesigurnosti i kompleksnosti poslovnog."* (Gibb, Cotton, 1998.). *"Trening za poduzetništvo može biti shvaćen kao iskustvo cjeloživotnog učenja, odnosno kao kombinacija iskustva i formalnog obrazovanja."* (Timmons, Stevenson, 1985.).

Takozvane zemlje "stare Europe" su se suočavale s tim pitanjem desetljećima prije početka novog milenija, dok su Litva i Slovenija suočavale se s tranzicijom iz starog socijalnog sustava, koja se događala tijekom globalizacije komunikacijskih struja kao temelja suradnje između ljudi, a time posljedično i općenito u poslovnom svijetu.

Sadašnjost, definirana kilobajtima i vremenom potrebnim za odgovor, ne mjeri se više u danima i satima, već u minutama i sekundama, čini se još i teža pri odlučivanju što i koliko sadržaja ponuditi kandidatima, tijekom treninga i procesa obrazovanja u sklopu projekta „Competent To Do“. Predstavljani su sadržaji povezani s poduzetništvom kroz teorijske cjeline, ali i kroz praktičan rad – vježbe i igranje uloga u izmišljenom poslovnom svijetu.

5.2. Tema A1 – Predstavljanje poduzetničkog okruženja

Upoznavanje sudionika - potencijalni poduzetnici s aktivnostima vezanim za početak poslovanja.

Ukupno trajanje: 12 sati

Topic A1.1. Što je poduzetništvo / poduzeće / poduzetničko okruženje?

Sadržaj:

Poduzetništvo je proces pokretanja poslovanja ili druge organizacije. Poduzetnik razvija poslovni model, stječe ljudske i druge potrebne resurse, te je u potpunosti odgovoran za uspjeh ili neuspjeh. Poduzetništvo djeluje unutar poduzetničkog ekosustava ili poduzetničkog okruženja.

Ishodi učenja:

- biti u stanju definirati opće pojmove poduzetništva, poduzeća, poduzetnik, poduzetnička okolina
- razlikovati pojmove poduzetništva i gospodarstva / poslovanja
- prepoznati važnost poduzetništva u gospodarstvu zemlje

Predloženo trajanje: 3 sata

Tema A1.2. Prilike za samozapošljavanje i start-up – Uvod

Sadržaj:

Samo-zapošljavanje je čin stvaranja vlastitih prihoda izravno od kupaca, klijenata ili drugih organizacija, za razliku od zaposlenika tvrtke (ili osobe).

Samo-zaposleni ljudi općenito pronadu svoj posao umjesto da rade kod poslodavca, zarađuju dohodak od obrta ili tvrtke kojom upravljaju.

Start-up je mlada tvrtka koja se tek počinje razvijati. Start-up su obično male i u početku financiranja kojima upravlja šačica osnivača ili jedan pojedinac.

Ishodi učenja:

- opisati start-up kao oblik samozapošljavanja
- razumjeti prilike ponude za samozapošljavanje i dati primjere za samozapošljavanje
- prepoznati prednosti samozapošljavanja
- odabrati i potvrditi izbore koje je on / ona ima i stvoriti ideju vlastitog start-up-a
- planirati poslovanje i mijenjati u skladu s mogućnostima osoba
- biti u mogućnosti odabrati jezgru svog posla u skladu s mogućnostima
- razviti poslovnu ideju na temelju smjernica i okvira koje daje trener

Predloženo trajanje: 3 sata

Tema A1.3. Prilike za samozapošljavanje i start-up – analiza

Sadržaj:

Rana faza u životnom ciklusu poduzeća u kojima poduzetnik kreće s pozornice ideja za osiguravanje financiranja, kojom utvrđuje osnovnu strukturu poslovanja, te pokretanje poslovanja ili trgovanje.

Ishodi učenja:

- opisati životni ciklus poduzeća
- prepoznati prednosti i nedostatke samozapošljavanja
- planirati faze i razviti ideje kroz faze poslovanja
- razlikovati pokretanje poslovanja unutar poduzeća
- biti u mogućnosti analizirati situaciju na tržištu i otkriti mogućnosti
- to be able to analyze situation on the market and to detect opportunities

Predloženo trajanje: 3 sata

Tema A1.4. Prilike za samozapošljavanje i start-up - Financiranje

Sadržaj:

Start-up ulaganje je radnja kojom se ulaže u ranoj fazi tvrtke (start-up tvrtke). Financiranje je čin pružanja financijskih sredstava, obično u obliku novca za financiranje potreba, programa i projekta, obično organizacije ili vlade.

Ishodi učenja:

- opisati uvjete financiranja, ulaganja, imovine i financije
- opisati opće uvjete u računovodstvu: imovine, obveza, kapitala
- razlikovati pojmove kapitala, dividende i zarade na kamata
- prepoznati mogućnosti za financiranje vlastite tvrtke
- izračunati približnu količinu novca potrebnu za početak tvrtke
- biti u mogućnosti odabrati optimalne načine financiranja
- razviti financijski plan koji se može mijenjati u skladu s financijskim knjigovodstvom

Predloženo trajanje: 3 sata

5.3. Tema A2 - Definiranje smjera razvoja poduzetnika

Svrha modula je educirati poduzetnike s ciljem učinkovitijeg postizanje ciljeva u poslovanju i na području kritičnih faktora uspjeha u poslovanju, strateškom i operativnom planiranju, marketinškoj strategiji. 8 sati po svakoj temi.

Ukupno trajanje: 8 sati

Tema A2.1. Razvoj vlastite tvrtke - vizija, vrijednosti i misija

Sadržaj:

Vizija je aspiracijski opis onoga što organizacija želi postići i ostvariti u srednjoročnoj ili dugoročnoj budućnosti. Namjera je da služi kao jasan vodič za odabir sadašnje i buduće postupke.

Ishodi učenja:

- opisati viziju, misiju, vrijednosti i svrhu tvrtke
- razlikovati razliku između vizije i misije
- stvoriti viziju vlastite tvrtke
- stvoriti poslanje vlastite tvrtke
- odrediti vrijednosti tvrtke i svrhe tvrtke
- planirati buduće aktivnosti tvrtke u skladu s definiranim misiji, viziji i vrijednostima
- biti u mogućnosti mijenjati viziju ili misiju tvrtke, ako ikada potrebno

- prepoznati važnost definirani put za tvrtku

Predloženo trajanje: 2 sata

Tema A2.2. Razvoj vlastite tvrtke - SWOT analiza i istraživanje tržišta

Sadržaj:

SWOT analiza predstavlja analizu situacije u kojoj unutarnje snage i slabosti organizacije, te vanjske prilike i prijetnje s kojima se suočavaju su unijete u strategiju. SWOT je kratica za snage, slabosti, prilike i prijetnje.

Ishodi učenja:

- definirati SWOT analizu
- prepoznati SWOT analizu kao jedan od najvažnijih alata u determiniranju unutarnjih snage i slabosti, ali i vanjskih prilika i prijetnji
- definirati istraživanje tržišta
- definirati Pest analizu i prepoznati je kao jedan od najvažnijih alata u istraživanju tržišta
- razlikovati političko-pravne, ekonomske, društveno-kulturne i tehnološke čimbenike na tržištu
- biti u mogućnosti dati primjere za svaku skupinu čimbenika i usporediti ih
- biti u mogućnosti ukazati na važnost za svaki faktor za vlastite tvrtke

Predloženo trajanje: 3 sata

Tema A2.3. Razvoj vlastite tvrtke - Vlastiti resursi i mogućnosti

Sadržaj:

Vaši resursi mogu se definirati i opisati kroz interne analize - pregled prednosti i slabosti kompanije koji se usredotočuje na one čimbenike iz svog domena. Detaljna interna analiza će obično dati poslovni dobar osjećaj njezinih temeljnih kompetencija i poželjnih poboljšanja koja se može učiniti kako bi se zadovoljile potrebe potencijalnih kupaca u planiranom tržištu. Kada definirate svoje resurse, znati ćete svoje mogućnosti.

Ishodi učenja:

- biti u mogućnosti definirati vlastite resurse
- biti u mogućnosti provesti internu analizu poduzeća
- biti u mogućnosti mijenjati i napraviti poboljšanja, ako je potrebno
- prepoznati mogućnosti u skladu s resursima tvrtka ima
- ukazati na prednosti tvrtke i koristiti ih u budućim aktivnostima

Predloženo trajanje: 3 sata

5.4. Tema A3 - Osnove računala za poduzetnike

Sudionici će naučiti koristiti računalo, operacijski sustav Windows, Word osnove i osnove uporabe Interneta. 4 sata po temi.

Ukupno trajanje: 16 sati

Tema A3.1. Windows i MS Office - Uvod

Sadržaj:

Microsoft Windows je operacijski sustav dizajniran i proizveden od strane tvrtke Microsoft Corporation. Slično drugim operativnim sustavima Windows računalni sustav je prilagođen korisnicima (user-friendly) pružajući grafički prikaz i organiziranje informacija, tako da se može lako pristupiti.

Ishodi učenja:

- savladati rad s datotekama i mapama te koristiti tražilice
- predstaviti osnovne definicije u informacijskim tehnologijama
- opisati komponente osobnih računala i osnovne osobne funkcije računala
- identificirati operativne sustave i korisničke programe
- demonstrirati upravljanje operacijskim sustavom

Predloženo trajanje: 1 sat

Tema A3.2. MS Word

Sadržaj:

MS Word je najpopularniji program za obradu teksta - i opravdano. Jednostavan je za korištenje i omogućuje vam da stvorite različite vrste dokumenata.

Ishodi učenja:

- razumjeti Word
- stvoriti, uređivati i oblikovati dokumente
- raditi s tablicama, uvoz i izvoz podataka između datoteka
- provjeriti dokument
- spremi, zaštititi i ispisati dokumenata

Predloženo trajanje: 4 sata

Osnove Word-a – Stvaranje, otvaranje, dijeljenje i spremanje dokumenata

Word datoteke nazivaju se dokumenti. Kad god započinjete novi projekt u programu Word, morat ćete stvoriti novi dokument, koji može biti prazan ili iz predloška. Također ćete morati znati kako otvoriti postojeći dokument.

Osnove Word-a – Osnove oblikovanja teksta

Osnovni zadaci uključuju mogućnost za dodavanje, brisanje i pomicanje teksta, kao i sposobnost da se pronaći i zamijeniti određene riječi ili fraze.

Oblikovani tekst može privući čitateljevu pozornost na određene dijelove dokumenta i naglasiti važne informacije. U Wordu, imate mnogo opcija za podešavanje font vašeg teksta, uključujući veličinu, boju i umetanje posebnih znakova. Također možete podesiti poravnanje teksta mijenjati kako se prikazuje na stranici.

Osnove Word-a – Izgled stranice

Jedan aspekt oblikovanja ćete morati uzeti u obzir što ste stvorili dokument je hoće li napraviti prilagodbe na izgled stranice. Izgled stranica utječe na to kako Sadržaj pojavljuje i uključuje stranice orijentacije, marže, i veličinu.

Osnove Word-a – Printanje dokumenata i razmaci između redova i odlomaka

Nakon što ste stvorili svoj dokument, možda ćete htjeti ispisivanje da biste vidjeli i dijelili svoj rad izvan mreže. Lako je pregledati i ispisati dokument u Wordu pomoću opcije Ispis. Kao što dizajn dokument i donositi odluke oblikovanja, morat ćete uzeti u obzir liniju i pored. Možete povećati razmak poboljšati čitljivost ili smanjiti ga da stane više teksta na stranici.

Osnove Word-a – Zaglavlje, podnožje, brojevi stranica, slike i oblikovanje teksta

Zaglavlje je dio dokumenta koji se pojavljuje u gornjem dijelu margine, a podnožje je dio dokumenta koji se pojavljuje nalazi u donjem dijelu margine.

Dodavanje slike u dokument može biti odličan način da se ilustriraju važne informacije ili dodati dekorativni naglasci na postojeći tekst. Korišteno u umjerenim količinama, slika može poboljšati cjelokupni izgled vašeg dokumenta.

Tema A3.3. MS Excel - Dio 1.

Sadržaj:

Excel 2013 je program za proračunske tablice koji vam omogućuje pohranu, organiziranje i analizu podataka. Bez obzira jeste li vodili proračun, organizirali dnevnik treninga, ili stvarali računa, Excel olakšava rad s različitim vrstama podataka.

Ishodi učenja:

- organizirati, format, i izračunati podatke s formulama pomoću tabličnog sustav slomljen gore po redaka i stupaca
- razumjeti tablicu
- stvaranje, uređivanje i formatiranje radnog lista
- raditi s grafovima

- obavljati osnovne izračune
- ispisati tablicu

Predloženo trajanje: 3 sata

Osnove Excel-a – Stvaranje, otvaranje, dijeljenje i spremanje radnih knjiga

Excel datoteke nazivaju se radne knjige. Kad god započinjete novi projekt u programu Excel, morat ćete stvoriti novu radnu knjigu. Postoji nekoliko načina za početak rada s radne knjige u programu Excel 2013. Možete odabrati stvoriti novu radnu knjigu-ili s praznim radnu knjigu ili predesigned predložak ili otvoriti postojeću radnu knjigu.

Kad god stvoriti novu radnu knjigu u Excelu, morat ćete znati kako to spremiti, kako bi se pristup i urediti ga kasnije. Kao i prethodne verzije Excel, možete spremiti datoteke lokalno na računalo. No, za razliku od starije verzije, Excel 2013 također omogućuje spremanje radne knjige u oblak pomoću OneDrive. Također možete izvesti i dijeliti radne knjige s drugima izravno iz Excela.

Osnove Excel-a - Osnove ćelija i mijenjanje stupaca, redaka i ćelija

Kad god radite s programom Excel, vi ćete unijeti podatke ili sadržaja, u stanice. Stanice su osnovne građevni blokovi radnog lista. Morat ćete naučiti osnove stanica i sadržaja stanica izračunati, analizirati i organizirati podatke u Excelu.

Po defaultu, svaki redak i stupac nove radne knjige je uvijek postavljen na istu visinu i širinu. Excel vam omogućuje da izmijenite širine stupca i visine retka na različite načine, uključujući oblikovanje teksta i spajanje stanica.

Tema A3.4. MS Excel - Dio 2.

Sadržaj:

Napredno korištenje MS Excel može biti vrlo različit. Excel koristi formule izvođenje matematičkih izračuna u rasponu od jednostavnih do vrlo složenih. Program se može koristiti za grafičke prikaze podataka.

Ishodi učenja:

- organizirati, formatirati i izračunati podatke s formulama pomoću tabličnog sustava
- stvaranje, uređivanje i formatiranje radnog lista
- raditi s grafovima i dijagramima
- izvesti napredne izračune

Predloženo trajanje: 4 sata

Excel - Oblikovanje ćelija

Osnovno oblikovanje može prilagoditi izgled i dojam svoje radne knjige, omogućujući vam skrenuti pozornost na određene dijelove i čineći vaš sadržaj lakše vidjeti i razumjeti. Također možete primijeniti oblikovanje broja reći Excel točno što tip podataka koju koristite u radnoj knjizi, kao postotni (%), valuta (\$), i tako dalje.

Excel – Osnove radnih knjiga

Svaka radna knjiga sadrži barem jedan list po zadanoj postavci. Kada radite s velikom količinom podataka, možete stvoriti više radnih listova pomoći organizirati radnu knjigu i učiniti ga lakše pronaći sadržaj. Možete također grupe listove za brzo dodavanje podataka na više listova u isto vrijeme.

Excel – Izgled stranica i printanje radnih knjiga

Mnogi od naredbi ćete koristiti za pripremu vaše radne knjige za tisak i PDF izvoz nalaze se na kartici Layout stranice. Te naredbe omogućuju vam kontrolirati način Vaš sadržaj će se pojaviti na ispisanoj stranici, uključujući orijentacije stranice i veličine margine. Ostale opcije izgleda stranice, kao što su ispisivanje naslova i pauze stranica, mogu pomoći kako bi vaš radne knjige lakše za čitanje.

Postoji svibanj biti vrijeme kada želite ispisati radnu knjigu za prikaz i dijeljenje podataka offline. Nakon što ste odabrali svoje postavke izgleda stranice, to je lako za pregled i ispis radne knjige iz Excel pomoću opcije Ispis.

Excel – Jednostavne i složene formule

Jedan od najmoćnijih značajke u programu Excel je sposobnost da se izračunati numeričke informacije pomoću formule. Baš kao kalkulator, Excel može zbrajati, oduzimati, množiti i dijeliti. U ovoj lekciji ćemo vam pokazati kako koristiti stanične reference za izradu jednostavne formule.

Jednostavna formula je matematički izraz s jednog operatora, kao što su $7 + 9$. Složena formula ima više matematičkih operatora, kao što su $5 + 2 * 8$. Kada postoji više od jednog operacija u formuli, redoslijed operacija govori Excel koji operacija izračunati prvi. Da biste mogli koristiti Excel za izračun složenih formule, morat ćete shvatiti redoslijeda operacija.

Excel – Tablice i grafički prikazi

Nakon što ste unijeli podatke u radni list, možda ćete htjeti oblikovati svoje podatke kao stol. Baš kao i redovite oblikovanje, tablice može poboljšati izgled i dojam svoje radne knjige, ali oni će također pomoći organizirati svoj sadržaj i učiniti vaše podatke jednostavniji za korištenje. Excel uključuje i nekoliko alata i unaprijed stilova tablica, omogućujući vam da stvoriti tablice brzo i jednostavno.

To često može biti teško interpretirati radne knjige programa Excel koja sadrži puno podataka. Karte vam omogućiti da ilustriraju radnoj knjizi podataka grafički, što ga čini lako vizualizirati usporedbe i trendove.

Tema A3.5. MS PowerPoint

Sadržaj:

MS PowerPoint pruža korisnicima sučelje za dizajn i multimedijske slajdova koji će biti prikazani na projekcijskom sustavu ili osobno računalo. Softver uključuje slike, zvukove, video, tekst i grafikone stvoriti interaktivne prezentacije.

Ishodi učenja:

- stvaranje učinkovite prezentacije
- primijeniti dizajna kako bi se poboljšala izgled prezentacije
- ispisati prezentaciju

Predloženo trajanje: 4 sata

PowerPoint 2013 – Upoznavanje s PowerPoint-om

PowerPoint 2013 je softver za predstavljanje koji vam omogućuje stvaranje dinamičke prezentacije klizanje. Slideshows mogu uključivati animacije, pripovijedanje, slike, videa, i još mnogo toga.

PowerPoint 2013 – Stvaranje, otvaranje, spremanje i dijeljenje prezentacija

PowerPoint datoteke nazivaju se prezentacije. Kad god započinjete novi projekt u PowerPointu, morat ćete stvoriti novu prezentaciju, koji može biti prazan ili iz predloška. Također ćete morati znati kako otvoriti postojeću prezentaciju.

Kad god stvorite novu prezentaciju u PowerPointu, morat ćete znati kako spasiti kako bi se pristupiti i uređivati ga kasnije. Kao iu prethodnim verzijama programa PowerPoint, možete spremiti datoteke na vašem računalo. Ako želite, možete spremiti datoteke u oblak pomoću OneDrive. Možete čak i izvoz i dijelili prezentacija izravno iz PowerPointa.

PowerPoint 2013 – Slajdovi i osnove teksta

PowerPoint prezentacije su sastavljene od niza slajdova. Slajdovi sadrže informacije koje će predstaviti na svoju publiku. To može uključivati tekst, slike, grafikone, i još mnogo toga. Prije nego što počnete stvaranje prezentacije, morat ćete znati osnove rada s toboganima i kliznih izgleda.

PowerPoint 2013 – Primjena tema i tranzicija/prijelaza

Tema je predefinirano kombinacija boja, fontova i učinaka. Različite teme se također koriste različite rasporede slajdova. Već ste koristili temu, čak i ako to nije znao: teme

zadane Office. Možete birati iz raznih novih tema u bilo kojem trenutku, čime cijela vaša prezentacija dosljedan, profesionalni izgled.

Ako ste ikada vidjeli PowerPoint prezentaciju koja je imala posebne efekte između slajdova, onda ste vidjeli prijelazi slajdova. Prijelaz može biti kao jednostavan kao blijeđi na sljedeći slajd, ili to može biti jeftin, atraktivne učinak.

PowerPoint 2013 – Upravljanje slajdova i printanje

Kao što ste dodali više slajdova u prezentaciji, to može biti teško zadržati sve organizirano. Srećom, PowerPoint nudi alate koji će vam pomoći organizirati i pripremiti dijaprojeksiju.

Iako PowerPoint prezentacije su dizajnirani da se gleda na računalu, postoji svibanj biti vrijeme kada želite ispisati ih. Možete čak i ispisati prilagođene verzije prezentacije, što može biti posebno korisno kada se predstavljajući svoj slide show. Okno Ispis olakšava pregledati i ispisati svoju prezentaciju.

PowerPoint 2013 – Prezentacija Vaše dijaprojeksije i animacija teksta i objekata

Nakon što je Vaša dijaprojeksija završi, morat ćete naučiti kako se predstaviti publici. PowerPoint nudi nekoliko alata i mogućnosti pomoći kako bi vaša prezentacija glatka, zanimljiv i profesionalno. U PowerPoint, možete animirati tekst i objekte, kao što su clip art, oblika i slika. Animacija ili pokret na slajdu može se koristiti za crtanje pozornost publike na određeni sadržaj ili da bi slajd lakše za čitanje.

5.5. Tema A4 – Osnova marketinga

Marketing je proces kojim tvrtkama stvoriti vrijednost za kupce i izgraditi snažne odnose s korisnicima kako bi se uhvatiti vrijednost od kupaca u povratku.

Ukupno trajanje: 12 sata

Tema A4.1. Istraživanje tržišta

Sadržaj:

Istraživanje tržišta: identifikacija određenog tržišta i mjerenje svoje veličine i drugih karakteristika. Istraživanje proizvoda: identifikacija potreba ili želja, i obilježje dobra ili usluge koja će ga zadovoljiti. Istraživanje potrošača: identifikacija sklonosti, motivacija i ponašanje u kupnji ciljanog kupca. Informacije za marketing istraživanja prikupljaju od izravnog promatranja potrošača (kao što je u maloprodaji), ankete poštom, telefonom ili intervjuom lice u lice, a iz objavljenih izvora (kao što su demografski podaci).

Ishodi učenja:

- definirati pojmove tržište, konkurencija, istraživanje, potrošači i potrošačeve potrebe / želje, marketinška niša

- razlikovati 'potrebe i želje potrošača
- razlikovati istraživanje tržišta, istraživanje proizvoda i istraživanje potrošača
- identificirati tržište vlastite tvrtke na kojem će raditi
- izmjeriti tržišnu veličinu i broj natjecatelja
- ukazati na proizvode koji zadovoljavaju potrebe ili želje u isti ili na sličan način kao što je vlastiti proizvod / usluga
- prepoznati tržišne niše i ako je moguće koristiti ih za vlastite tvrtke / proizvode / usluge

Predloženo trajanje: 3 sata

Tema A4.2. Ponašanje potrošača

Sadržaj:

Ponašanje potrošača je proces u kojem pojedinci traže, odabiru, kupuju, koriste i raspoložu robama i uslugama, u zadovoljavanju njihovih potreba i želja.

Ishodi učenja:

- definirati termin potrošača ponašanje i donošenje odluka
- prepoznati psihološke, ekonomske i okolišne čimbenike, koji utječu na donošenje odluka
- biti u mogućnosti procijeniti koji čimbenici imaju jači utjecaj i koji faktori imaju manje utjecaja na ponašanje potrošača kada je riječ o specifičnom proizvodu / usluzi
- biti u mogućnosti dati primjere za kulturne, grupe i društvene vrijednosti

Predloženo trajanje: 2 sata

Tema A4.3. Marketing miks - Uvod

Sadržaj:

Marketing mix je planirana mješavina upravljivih elemenata proizvoda. Marketinški plan se obično naziva kao 4Ps: proizvod, cijena, mjesto i promociju. To je zapravo proces upravljanja kroz koje roba i usluga kreće od ideje do kupca.

Ishodi učenja:

- definirati marketing mix i 4 P-a
- razlikovati proizvode iz usluge
- definirati pojam promociju i promotivnu strategiju
- biti u mogućnosti identificirati, odabrati i razviti proizvod ili uslugu
- moći cijeni određenje proizvoda
- biti u mogućnosti odabrati distribucijski kanal do kupaca
- da bi mogli razviti i implementirati promotivni strategiju

Predloženo trajanje: 2 sata

Tema A4.4. Definiranje vlastitog marketing miksa

Sadržaj:

U marketingu ideja je stvoriti dobro ili uslugu koja najbliže odgovara zahtjevima određenog tržišta i donosi dovoljno profita da opravda svoje daljnje postojanje.

Ishodi učenja:

- biti u mogućnosti identificirati, odabrati i ocijeniti određeno tržište za vlastiti proizvod ili uslugu
- biti u mogućnosti identificirati, odabrati i razviti proizvod ili uslugu u skladu s vlastitim sredstvima i vlastitom tvrtkom
- moći odrediti cijenu proizvoda u skladu s vlastitim sredstvima i vlastitim tvrtke
- biti u mogućnosti odabrati distribucijski kanal do kupaca, u skladu s vlastitim sredstvima i vlastitim tvrtke
- biti u mogućnosti razviti i implementirati promotivnu strategiju u skladu s vlastitim sredstvima i vlastitim tvrtke

Predloženo trajanje: 3 sata

Tema A4.5. Promocija i prodaja

Sadržaj:

Promocija je unapređenje proizvoda, ideja, ili gledišta kroz promidžbu i / ili oglašavanje. Unapređenje prodaje je poticanje prodaje ostvarene kroz natjecanje, demonstraciju, popuste, izložbe ili sajmove, igre, poklone, trenutak-prodaje i prikazivanja tehnologije i poznavanja robe, posebnim ponudama i slične aktivnosti.

Promocijski miks je specifična kombinacija promotivne metode koje se koriste za jedan proizvod ili obitelj proizvoda. Elementi promocijskog miksa mogu uključivati ispis ili emitiranja reklame, izravni marketing, osobnu prodaju, prodajno prikazivanje, i / ili prikazivanja tehnologije i poznavanja robe.

Ishodi učenja:

- definirati opće pojmove kao što su promocija, prodaja, unapređenje prodaje, marketing, marketinški miks, mješavina promocija
- definirati i razlikovati različite aktivnosti u marketingu, kao što su oglašavanje, odnosi s javnošću, izravni marketing, promociju prodaje
- razlikovati marketinški miks od promocijskog miksa
- biti u mogućnosti usporediti različite poticaje prodaje
- ocijeniti, a zatim odabrati optimalnu stimulaciju prodaje za vlastiti proizvod / uslugu / poduzeće
- procijeniti, ako je prodaja uspješna ili neuspješna da li ako je potrebno mijenjati buduće akcije u prodaji i / ili promociji

Predloženo trajanje: 2 sata

5.6. Tema A5 – Pisanje poslovnog plana

Sudionici će naučiti osnove poslovnog planiranja i razvoja poslovnog plana. 4 sata po temi.

Ukupno trajanje: 12 sati

Tema A5.1. Sažetak i misija

Sadržaj:

Sažetak je kratak, ali sveobuhvatan sinopsis poslovnog plana ili investicijskog prijedloga, koji ističe svoje ključne točke i općenito prilagođen za vanjsku publiku. Poslovni plan predstavlja skup dokumenata pripremljenih od strane menadžmenta tvrtke u kojem sažima svoje operativne i financijske ciljeve u skoroj budućnosti (obično jedne do tri godina) i pokazuje kako će se postići.

Ishodi učenja:

- definirati poslovni plan i njegove dijelove
- kombinirati dijelove poslovnog plana na optimalan način, u skladu s poslovnom idejom
- definirati sažetak s vizijom, misijom i tvrtke jezgre svrhe

Predloženo trajanje: 1 sat

Tema A5.2. Analiza poslovnog okruženja i SWOT analiza

Sadržaj:

SWOT analiza predstavlja analizu situacije u kojoj unutarnje snage i slabosti organizacije, te vanjske prilike i prijetnje s kojima se suočavaju su unijete u strategiju. SWOT je kratica za snage, slabosti, prilike i prijetnje.

Ishodi učenja:

- definirati SWOT analizu za svoju tvrtku
- utvrditi unutarnje snage i slabosti, vanjske prilike i prijetnje
- definirati poslovno okruženje i njegov utjecaj na tvrtke na tržištu
- izraditi analizu za poslovno okruženje za svoju kompaniju kroz političko-pravne, ekonomske, društveno-kulturne i tehnološke čimbenike na tržištu
- biti u mogućnosti dati primjere za svaku skupinu faktora koji utječu na vašu tvrtku / proizvod / uslugu

Predloženo trajanje: 2 sata

Tema A5.3. Pozadina industrije, analiza konkurencije i analiza tržišta

Sadržaj:

Istraživanje tržišta može se provoditi kroz Pest analizu, koja je vrsta analize stanja u kojem političko-pravni (stabilnost Vlade, potrošnje, oporezivanja), ekonomski (inflacija, kamatne stope, nezaposlenost), društveno-kulturni (demografija, obrazovanje, raspodjela dohotka) i tehnološki (generacija znanja, pretvorba otkrića u proizvode) čimbenici su ispitani na grafikonu dugoročnih planove organizacije.

Ishodi učenja:

- definirati pojmove kao što su analiza konkurenta i analiza tržišta
- biti u mogućnosti procijeniti industrije pozadinu
- definirati Pest analiza i koristiti ga za vlastite tvrtke / proizvoda / usluge
- definirati i razlikovati političko-pravne, ekonomske, društveno-kulturne i tehnološke čimbenike na tržištu, s naglaskom na one važne za svoju tvrtku
- da bi mogli ukazati na važnost za svaki faktor za vlastite tvrtke / proizvoda / usluge
- biti u mogućnosti odrediti dugoročni plan za vlastito poduzeće

Predloženo trajanje: 4 sati

Tema A5.4. Marketing plan, operativna strategija, financijsko planiranje

Sadržaj:

Marketinški plan je proizvod specifičan, tržišni specifične ili cijele tvrtke plan koji opisuje aktivnosti uključene u postizanju specifičnih marketinških ciljeva u određenom vremenskom razdoblju. Plan tržišta počinje s identifikacijom specifične potrebe kupaca i kako ih tvrtka namjerava ispuniti dok generira prihvatljivu razinu povratka. To obično uključuje analizu trenutne tržišne situacije (mogućnosti i trendova) i detaljne programe djelovanja, proračuna, prodaje prognoze, strategije i projicirane financijske izvještaje.

Ishodi učenja:

- definirati pojmove kao što su marketinški plan, strategija poslovanja, financijski plan
- definirati pojmove kao što su detaljan akcijski program, proračun, prognoza prodaje, strategija i planiranje financijskih izvještaja
- razlikovanje dijelova marketinškog plana i da bi mogli razviti jedan za svoju tvrtku
- razlikovati dijelove poslovanja plana i da bi mogli razviti jedan za svoju tvrtku
- razlikovati dijelove financijskog plana i da bi mogli razviti jedan za svoju tvrtku
- mogućnost djelovanja u skladu s marketinškim planom, poslovnim planom i financijskim planom
- procijeniti različite mogućnosti i trendove
- biti u stanju riješiti probleme koji se javljaju u provedbi poslovnih planova

Predloženo trajanje: 3 sati

Tema A5.5. Sažetak upravljanja i organizacijski oblici poslovanja

Sadržaj:

Organizacija i koordinacija aktivnosti poslovanja kako bi se postigli definirani ciljevi. Menadžment se sastoji od isprepletenih funkcija stvaranja korporativne politike i organiziranje, planiranje, kontrolu i usmjeravanje tvrtke resursa kako bi se ostvarili ciljevi.

Ishodi učenja:

- definirati upravljanje i opisati aktivnosti upravljanja, kao što su organiziranje, planiranje, kontrola
- definirati ciljeve za svoju tvrtku i da ih stvaraju na način da oni mogu biti mjerljivi i jasni
- procijeniti i izmjeriti definirane ciljeve, aktivnosti i postignute ciljeve
- organizirati i koordinirati različite aktivnosti poslovanja u cilju postizanja definiranih ciljeva
- biti u mogućnosti mijenjati svake buduće aktivnosti kako bi se upravljalo poslom onako kako je planirano

Predloženo trajanje: 2 sati

5.7. Uvod u socijalne kompetencije

Socijalne kompetencije čine drugi dio treninga i obrazovanje za žene zatvorenice u Litvi i Sloveniji. Ove ideje se baziraju na našoj prijavi projekta "Competent To Do", na prvom projektnom sastanku u Ljubljani, na treningu mentora u Berlinu i na konstantnoj suradnji s projektnim partnerima oko izrade i dopune otvorenog kurikuluma, koji je pak svojevrsna osnova za izradu ovog Priručnika. U tekstu u nastavku, autori (projektni partneri) predstavljaju neke glavne misli i ideje o tome zašto smo izabrali ovaj dio obrazovanje za žene (u pilot projektu), zašto je važan i zašto inzistiramo na ključnom elementu u daljnjem treningu i obrazovanju koje će ići u istom smjeru.

Kada smo planirali ovaj projekt, imali smo na umu koliko je teško za pojedinca danas uključivanje na tržište rada i indirektno, ili čak posljedično (kada ne može pronaći posao), u društvu i društvene mreže koje ima. To rezultira u teškoćama pri kreiranju odnosa sa drugima, unutarnjim bitkama i kasnije isključivanju iz svih oblika društvenog života, što može dovesti do neuspjeha i u profesionalnom i u privatnom životu. Još je teže, ako ne i nemoguće, to ostvariti ranjivim skupinama ljudi, kao što su žene zatvorenice i bivše prijestupnice. Iz tog razloga, odlučili smo ne samo omogućiti im stjecanje poslovnih kompetencija, koje im daju ideju kako i koju vrstu zaposlenja mogu danas pronaći, nego i stjecanje socijalnih kompetencija kako bi se tim ženama dala hrabrost i poticaj, te početna točka za razumijevanje njihovog okruženja, bilo ono profesionalno ili privatno, za lakšu komunikaciju u svim životnim situacijama, za učenje njih da prepoznaju vlastitu vrijednost i postanu samopouzdanije, za rješavanje sukoba i za prepoznavanje prednosti i pravila timskog rada i njihovih uloga unutar tima.

One su također naučile koja je njihova uloga u pregovaranju, oko čega brinu i koja je razlika između kompromisa i dogovora. Još jedna važna tema je prepoznavanje važnosti cjeloživotnog učenja. Autori vjeruju da je povećanje socijalnih kompetencija pojedinca jedan od ključnih faktora u njihovoj (re)integraciji na tržište rada.

U posljednjih nekoliko godina, Europska unija prepoznaje (ne) integraciju na tržište rada kao važno pitanje. EU je pokušala riješiti to pitanje uspostavljanjem Europske strategije za zapošljavanje koja pomaže zemljama članicama kreirati više prilika i mogućnosti za zapošljavanje. U ožujku 2010. godine, Europska komisija je izdala strategiju za razvoj i zapošljavanje, koja zamjenjuje Lisabonsku strategiju tzv. "Europe 2020", izdana 03. ožujka 2010.).

Slovenija slijedi Europsku strategiju za zapošljavanje pa je tako u jesen 2010. Nacionalno vijeće prihvatilo regulative Zakona o tržištu rada. U Nacionalnom programu reforme 2011.-2012., Slovenija je odlučila, među ostalim, postići sljedeća 2 cilja do 2020.: smanjiti za 40 000 (temeljeno na podacima iz 2008.) broj ljudi s visokim rizikom od siromaštva i socijalne isključenosti, imati 40% populacije između 30 i 34 godina sa visokoškolskim obrazovanjem.

"Postoji nekoliko pojedinih dokumenata, važnih za tržište rada, čiji popis traži povećanje učinkovitosti politike aktivnog zapošljavanja. U jednom od njih, nalazi se sljedeći zahtjev: pridonijeti više mogućnostima zapošljavanja ranjivih skupinama na tržištu rada putem socijalnih projekata (upravljanje socijalnim poslovanjem, inovativni projekti, obnovljeni javni radovi)" (Ministarstvo rada, [www.ess.gov.si/files/3286/Smernice APZ 2012 2015, spremljeno 26.08.2015.](http://www.ess.gov.si/files/3286/Smernice_APZ_2012_2015_spremljeno_26.08.2015.)).

Uključivanjem socijalnih kompetencije u trening i obrazovanje žena zatvorenica u Sloveniji i Litvi (suočavanjem sa sličnim izazovima u ovom području), ovaj Priručnik može pridonijeti realizaciji dva zahtjeva koja su predstavljena u Nacionalnom programu reforme. Prvo, sudionici treninga primaju kvalitetne sadržaje širokog raspona, i drugo, pronalaze mnoga znanja koja nisu ni znali da imaju.

Naposljetku, omogućavajući dvjema sudionicama pilot projekta u Sloveniji nastavak srednjoškolskog obrazovanja, pridonosi se cilju povećanja razine obrazovanja mladih generacija.

5.8. Tema B1 - Motivacija

Motivacija je osnova i psihološki značajka koja čini ljude da djeluju prema željenom cilju i izaziva, kontrola i održava određeni cilj usmjeren ponašanja. To se može smatrati pokretačka sila; psihološki onaj koji ojačava akcije prema željenom cilju.

Ukupno trajanje: 12 sati

Tema B1.1. Samo-motivacija

Sadržaj:

Samo-motivacija je ključna životna vještina i nešto o čemu svi zainteresirani za osobni razvoj trebaju pažljivo razmišljati o tome. Motivacija nas tjera da postignemo svoje ciljeve, osjećamo se ispunjeno i poboljšamo ukupnu kvalitetu života. Ljudi koji su samo-motivirani imaju tendenciju da se više organiziraju, s dobrim vještinama upravljanja vremenom i imaju više samopoštovanja i samopouzdanja.

Ishodi učenja:

- definirati pojmove poput motivacije, samo-motivacije, osobnih ciljeva i postignuća
- razlikovati pojmove motivaciju i samo-motivaciju
- biti u stanju prepoznati stvari koje vas motiviraju kao osobu

Predloženo trajanje: 4 sati

Tema B1.2. Postavljanje osobnih ciljeva

Sadržaj:

Osobni razvoj je cjeloživotni proces. To je način za ljude kako procijeniti svoje vještine i osobine, razmotriti svoje ciljeve u životu i postaviti ciljeve kako bi ostvarili i povećali svoje potencijale.

Ishodi učenja:

- biti u stanju definirati ciljeve za svoj osobni razvoj
- biti u stanju definirati i opisati vaša očekivanja

Predloženo trajanje: 4 sati

Tema B1.3. Motivacijske tehnike i kako razviti (cjeloživotno) motivaciju u svakodnevnom životu

Sadržaj:

Postoje dvije glavne vrste motivacije: unutarnja i vanjska:

- Unutarnja = ljubav. Drugim riječima, "Ja to učiniti, jer želim"
- Vanjska = novac. Drugim riječima, "Ja to učiniti, jer moram".

Ako ljudi rade stvari koje vole, gotovo će biti spremni učiniti to bez plaćanja. Možete dati različite nagrade za različite ljude, možda pružiti nekima više izazovan posao kao nagradu za postizanje ciljeva, a drugima dodatno slobodno vrijeme.

Ishodi učenja:

- naučiti da se motivacija kod ljudi mijenja s vremenom
- biti svjestan ravnoteže između unutarnje i vanjske motivacije
- znati kako i kada reći 'hvala'

- postati svjesni za treba dati različite nagrade za različite ljude
- pokazati da se napor cijeni bez obzira na prigodu

Predloženo trajanje: 4 sati

5.9. Tema B2 – Samopouzdanje i samopoštovanje

Društveno-psihološki pojam samopouzdanja odnosi se samo-uvjerenje u nečije osobne prosudbe, sposobnosti, snage, itd. Samopoštovanje je izraz koji se koristi u psihologiji da bi se pokazala ukupna emocionalna evaluacija osobe prema vlastitim vrijednostima. To je suđenje o sebi odnosno stav prema sebi. Samopoštovanje obuhvaća uvjerenja (primjerice, "Ja sam nadležan", "Ja sam dostojan") i emocije, kao što su trijumf, očaja, ponosa i srama.

Ukupno trajanje: 16 sati

Tema B2.1. Samopouzdanje i obrana svojeg mišljenja

Sadržaj:

Samopouzdanje dolazi iz osjećaja blagostanja, prihvaćanja svog tijela i uma (samopoštovanje) i vjere u vlastite sposobnosti, vještine i iskustvo. Samopoštovanje je vrijednost, naše percepcije i uvjerenja tko smo i za što smo sposobni. Naš samopoštovanje može biti usklađene s percepcijom drugih ljudi o tome tko smo mi.

Ishodi učenja:

Stanje nedostatka samopouzdanja ima iznenađujuće prodoran utjecaj – „ušulja se“ do skrivenih kutaka i ima utjecaj na stvari koje želite učiniti kada najmanje očekujete.

Predloženo trajanje: 4 sati

Tema B2.2 Kritike i kritičko razmišljanje

Sadržaj:

Kritičko mišljenje može se opisati kao sposobnost uključivanja se u reflektirajuća i nezavisna razmišljanja. Teme pokrivena ovim naslovom su:

- **Vrste poniženja**
- **Kako reagirati na kritike**
- **Kako kritizirati konstruktivno**
- **Pohvale.**

Ishodi učenja:

- nositi se s kritikama pozitivno
- prihvatiti kritiku kada je konstruktivna
- koristiti kritike na pozitivan način za poboljšanje

- prepoznati važnost nositi se s kritikama na pozitivan način, jer je negativan način onaj na koji možete smanjiti vaše samopoštovanje i uzrokovati stres, ljutnju ili čak i agresiju
- dati kompliment obitelji, prijateljima, kolegama s pravim riječima s pravim povodom

Predloženo trajanje: 4 sati

Tema B2.3. Rješavanje konflikta / Rješavanje problema

Sadržaj:

Svatko može imati koristi od vještina rješavanja problema kao što se susrećemo s problemima na dnevnoj bazi. Neki od tih problema su očito sve teži i složeniji od drugih. Pristup je dizajniran za rješavanje problema u organizacije ili skupini, ali također može se lako prilagoditi za rad na individualnoj razini.

Ishodi učenja:

- identificirati probleme - identificirati prirodu problema i definiranje samog problema
- otkriti i prepoznati da postoji problem; Strukturiranje problema uključuje: Razdoblje promatranja, pažljivi pregled, utvrđivanje činjenica i razvoj jasne slike problema.
- tražiti i stvoriti moguća rješenja, onda ih ocijeniti i odabrati najbolje
- biti u mogućnosti donijeti odluku koja uključuje pažljivu analizu različitih mogućih načina djelovanja, a zatim odabir najboljeg rješenja za provedbu
- prihvaćanje i provođenje odabranog načina djelovanja
- pratiti i tražiti povratne informacije
- ocijeniti ishode rješavanja problema kroz određeno vremensko razdoblje

Predloženo trajanje: 5 sati

Tema B2.4. Pregovaranje

Sadržaj:

Pregovaranje je način na koji se ljudi riješe razlike. To je proces u kojem je kompromis ili dogovor postignut, a izbjegavajući raspravu i spor. U svakom neslaganju pojedinaca, razumljiv je cilj postići najbolji mogući ishod za njihovu poziciju (ili možda za organizaciju koju predstavljaju).

Ishodi učenja:

- biti u mogućnosti pripremiti argumente za raspravu
- biti u mogućnosti raspravljati o određenim specifičnim temama
- biti u mogućnosti razjasniti argumente
- definirati i opisati argumente
- pristati na zajedničke ciljeve
- provesti određene radnje u skladu sa pregovorima

Predloženo trajanje: 3 sati

5.10. Tema B3 – Socijalne i inter-personalne vještine

Socijalna vještina je bilo koja vještina koja olakšava interakciju i komunikaciju s drugima. Društvene pravila i odnosi su stvoreni, komunicirani i mijenjani na verbalne i neverbalne načine. Proces učenja takvih vještina zove se socijalizacija.

Inter-personalne vještine ponekad se također nazivaju društvene sposobnosti ili komunikacijske vještine. Inter-personalne vještine su sposobnosti osoba korištene za komunikaciju i interakciju s drugima. To su uvjeravanja, aktivno slušanje, delegiranje i vodstvo.

Ukupno trajanje: 16 sati

Tema B3.1. Uvod

Sadržaj:

Inter-personalna komunikacija je proces u kojem ljudi razmjenjuju informacije, osjećaje i značenje kroz verbalne i neverbalne poruke: komunikacija licem u lice.

Inter-personalna komunikacija je ne samo ono što njeno ime kaže već jezik koji se koristi – način na koji se govori i neverbalne poruke koje se šalju tonom glasa, izrazom lica, gestama i govorom tijela.

Ishodi učenja:

- prepoznati emocije u sebi i drugima
- regulirati i upravljati jake emocije (pozitivne i negativne)

Predloženo trajanje: 2 sati

Tema B3.2. Komunikacija

Sadržaj:

Komunikacija je jednostavno čin prijenosa podataka s jednog mjesta na drugo. Iako je ovo jednostavna definicija, kad razmišljamo o tome kako ćemo komunicirati subjekt postaje mnogo složeniji. Postoje razne kategorije komunikacije i više od jedne mogu se pojaviti u bilo koje vrijeme. Različite kategorije komunikacije su:

- Govorna ili verbalna komunikacija: licem u lice, telefonom, preko radijea ili televizije i drugih medija.
- Neverbalna komunikacija: jezik tijela, geste, kako se odijevamo ili što činimo - čak i naš miris.
- Pisana komunikacija: pisma, e-mailovi, knjige, časopisi, internet ili putem drugih medija.
- Vizualizacija: grafikoni, karte, mape, logotipi i drugi tipovi vizualizacije mogu komunicirati poruke.

Ishodi učenja:

- surađivati, pregovarati i upravljati sukobom nenasilno
- komunicirati i učinkovito raditi u skupinama
- biti u mogućnosti ukazati na određene teme ili teme za raspravu
- tražiti pomoć i dati pomoć kada potrebno
- pokazati etičku i društvenu odgovornost
- razviti komunikacijske vještine (slušanje, neverbalna komunikacija, timsko rješavanje problema, argumentiranje, komunikacija)

Predloženo trajanje: 4 sati

Tema B3.3. Slušanje**Sadržaj:**

Slušanje je sposobnost da točno primati i tumačiti poruke u komunikacijskom procesu. Slušanje je ključ učinkovite komunikacije, bez sposobnosti da učinkovito slušamo poruke jednostavno - komunikacija puca i pošiljatelj poruke može lako postati frustriran ili iziritiran. Slušanje može biti: Učinkovito slušanje i Vještine aktivnog slušanja.

Ishodi učenja:

- biti u mogućnosti slušati i komunicirati precizno i jasno
- uzeti tuđe perspektive i osjetiti svoje emocije

Predloženo trajanje: 3 sati

Tema B3.4. Pitanja i povratna informacija**Sadržaj:**

Ispitivanje je ključ za dobivanje više informacija i bez njega međuljudska komunikacija ne može uspjeti. Ispitivanje je od temeljne važnosti za uspješnu komunikaciju - svi pitaju i pitani su kada sudjeluju u razgovoru.

Ishodi učenja:

- postavljati pitanja bez oklijevanja
- odgovoriti na pitanja kada se traži bez oklijevanja
- približiti drugima i izgraditi pozitivne odnose
- oduprijeti se negativnim pritisku vršnjaka

Predloženo trajanje: 4 sati

Tema B3.5. Neverbalna komunikacija i govor tijela

Sadržaj:

Neverbalna komunikacija uključuju izraze lica, ton i visinu glasa, geste koje se prikazuju kroz govor tijela i fizičke udaljenosti između komunikatora. Ti neverbalni signali mogu dati tragove i dodatne informacije i što znači govorna (verbalna) komunikacija.

Vrste međuljudske komunikacije koja nisu izražene verbalno nazivaju se neverbalne komunikacije. One uključuju: pokrete tijela; držanje; kontakt očima; para-jezik; blizina ili osobni prostor; izrazi lica i fiziološke promjene.

Ishodi učenja:

- opisati neverbalne komunikacije u općim uvjetima
- prepoznati važnost neverbalne komunikacije
- moći čitati izraze lica, ton i visinu glasa, geste prikazane kroz govor tijela i fizičke udaljenosti između komunikatora i prepoznati značenje neizgovorene riječi
- koristiti ton i visinu glasa na određeni način u određenoj situaciji

Predloženo trajanje: 3 sati

5.11. Tema B4 – Timski rad

Timski rad je "rad s nekoliko suradnika sa svakim radeći jedan dio, ali sve podređujući kako bi se istakla učinkovitost cjeline". Timski rad znači da će ljudi pokušati surađivati, koristeći svoje individualne vještine i pružiti konstruktivne povratne informacije, bez obzira na eventualni osobni sukob između pojedinaca.

Ukupno trajanje: 10 sati

Tema B4.1. Učinkovit tim i uloge u timu

Sadržaj:

Učinkovitost je stupanj do kojeg se postižu ciljevi i opseg u kojem se rješava ciljani problem. Za razliku učinkovitosti, djelotvornost je važna bez obzira na cijenu i, dok je učinkovitost znači "raditi dobro" djelotvornost znači "raditi pravu stvar."

Ishodi učenja:

- biti u stanju uspostaviti i održavati ispunjene odnose s pojedincima i skupinama
- komunicirati i učinkovito raditi u skupinama
- tražiti pomoć i dati pomoć kada potrebno

Predloženo trajanje: 4 sati

Tema B4.2. Donošenje odluka

Sadržaj:

Odlučivanje je misaoni proces odabira logičnog izbora iz dostupnih opcija. Za učinkovito donošenje odluka, osoba mora biti u stanju predvidjeti ishod svake opcije, kao i na temelju svih tih podataka, odrediti koja je opcija najbolja za određenu situaciju.

Ishodi učenja:

- biti u mogućnosti napraviti konstruktivne i respektabilne odluke o osobnom ponašanju i socijalne interakcije na temelju razmatranja etičkih standarda, sigurnosnih problema, društvenih normi, realne procjeni posljedica različitih akcija i dobrobiti sebe i drugih.

Predloženo trajanje: 2 sati

Tema B4.3. Negotiations and misunderstanding

Sadržaj:

Nesporazum je čest uzrok prekida pregovora. Takve poteškoće se mogu pojaviti zbog razlika u gledanju, podrijetlu ili kulturi, kao i zbog mnogih drugih čimbenika. U pregovorima je posebno moguće da ne 'čujemo' ono što drugi namjeravaju reći zbog nedostatka samopouzdanja na dijelu nedjelotvornim slušanja druge osobe. Bitno je da imaju jasno razumijevanje o tome što druga strana nastoji postići. To nije uvijek ono što je prvotno stanje i njihovi ciljevi.

Ishodi učenja:

- prepoznati prednosti i potrebe područja
- poštivati druge i sebe, cijeniti razlike
- ispravno identificirati probleme

Predloženo trajanje: 4 sati

5.12. Tema B5 – Cjeloživotno učenje

Cjeloživotno učenje je "neprekidna, dobrovoljna, i samo-motivirana" potraga za znanjem za bilo osobnih ili profesionalnih razloga. Dakle, ne samo da poboljšava socijalne uključenosti, aktivno građanstvo i osobni razvoj, već i konkurentnost i zapošljivost.

Ukupno trajanje: 6 sati

Tema B5.1. Informalno učenje

Sadržaj:

Neformalno učenje je vrsta učenja u kojem pojedinac stječe znanja kroz osobno iskustvo, izvan formalnih obrazovnim okruženjima, kao što su škole i tečajevi. Neformalno učenje je učenje koje nije formalno obrazovanje. Neformalno učenje je organizirano drugačije od formalnog i neformalnog učenja, jer nema zadane ciljeve u pogledu ishoda učenja i nikada nije namjera iz učenikova stajališta.

Ishodi učenja:

- prepoznati važnost rada u životu osobe
- prepoznati važnost cjeloživotnog učenja
- prepoznati zanimljive načine učenja koji vam odgovara kao osoba

Predloženo trajanje: 2 sati

Tema B5.2. Osobni razvoj

Sadržaj:

Uključivanje sljedećih vještina koje su ključne:

- Inter-personalno znanje i povjerenje
- Uzajamno prihvaćanje i odobravanje
- Konstruktivno rješenje sukoba vezanih za odnos
- Prilagodljivost i djelovanje u odnosima

Ishodi učenja:

Kada je riječ o osobnom razvoju pojedinca, slijede društvene kompetencije trebaju biti uključeni i naglašeni:

- prepoznati različitosti i reagirati na to
- biti u mogućnosti analizirati problematične situacije
- biti u mogućnosti steći nove informacije
- biti u mogućnosti kritički i samokritično analizirati
- biti u mogućnosti razgovarati
- biti u mogućnosti pregovarati
- biti u mogućnosti razgovarati
- razviti komunikacijske vještine (slušanje, neverbalna komunikacija, timsko rješavanje problema, argumentiranje, komunikacija)
- biti u mogućnosti prepoznati vlastite osjećaje
- biti u mogućnosti svladati vlastite osjećaje
- biti u mogućnosti tražiti pomoć za sebe

Predloženo trajanje: 4 sati

6. Provedba pilota projekta u Sloveniji i Litvi

6.1. Provedba pilota projekta u Panevėžys ženskom zatvoru (Litva)

Pilot project u Panevėžys ženskom zatvoru koji je jedina ženska kaznionica i takva institucija u Litvi, je bio proveden od strane stručnjaka iz udruge ŽISPB (Human Resources Monitoring and Development Bureau) zajedno s djelatnicima zatvorskog odjela u Panevėžysu.

Provedba pilot projekta se provodila od siječnja 2015 do travnja 2015. U početku, treba se spomenuti 3 faze odvijanja pilota u Litvi:

- **Pripremna faza;**
- **Faza provedbe;**
- **Faza evaluacije.**

6.1.1. Pripremna faza

U širem smislu, pripremna faza je počela mnogo prije nego konkretne aktivnosti, obzirom da se mnogo faktora trebalo uzeti u obzir prije provedbe treninga u zatvorima u Litvi i u Sloveniji: analiza tržišta rada u Litvi i Sloveniji, kriteriji za mentore, trening mentora u Njemačkoj od strane FCZB-a, priprema otvorenog kurikuluma za testiranje, odabir kriterija za izbor žena zatvorenica koje su voljne sudjelovati u treningu i mnoge druge aktivnosti.

U užem smislu, konkretne aktivnosti su se odnosile na početak pilot projekta u Litvi i provedbu od strane udruge ŽISPB, koja je počela u prosincu 2014 kada je socijalna radnica u Panevėžysu, gđa. Vitalija Šližienė primjenila dokument *T 2.6 Kriterij za odbir žena zatvorenica uključenih u pilot project* za početak regrutacije i odabira žena zatvorenica za trening. Njih 9 je izrazilo svoju želju za sudjelovanjem te su izabrane za provedbu pilota.

Priprema operativnih dokumenata

Određeni dokumenti potrebni za uspješnu provedbu i snimanje procesa su bili pripremljeni prema materijalima dobivenima tijekom treninga mentora u Berlinu. Sljedeći dokumenti su korišteni u provedbi pilot projekta:

1. Upitnik za sudionike da izraze svoju volju da sudjeluju u treningu (na temelju upitnika dobivenog nakon treninga mentora u Berlinu);
2. Popis sudionika koji potpisuju svaki put kada je trening izveden;
3. Osposobljavanje snimanja svaki put kada je trening izveden (na temelju upitnika dobivenog nakon treninga mentora u Berlinu);
4. Evaluacijski upitnik za sudionike treninga (podijeljen povremeno tijekom pilota);
5. Evaluacijski upitnik nakon treninga (ispunjen od strane sudionica);
6. Evaluacijski upitnik nakon treninga (na temelju upitnika dobivenog nakon treninga mentora u Berlinu).

Trening mentora

Pet mentorica je sudjelovalo na treningu u Berlinu u travnju 2014 i sve su one pridonijele uspješnoj provedbi treninga u zatvoru.

- **Simona Preidytė** (mentor informatike i matematike u Panevėžysu, držala je trening na temu poslovnih kompetencija i rada na računalu);
- **Asta Jaseliūnienė** (socijalna radnica, držala je trening na temu socijalnih kompetencija);
- **Aurelija Jankienė** (psiholog, držala je trening na temu socijalnih kompetencija);
- **Vitalija Šližienė** (socijalna radnica, birala je žene zatvorenice za pilot projekt);
- **Gintarė Černikienė** (organizacija i dokumentiranje pilot projekta te prikupljanje materijala koji mogu biti korisni za trening tijekom pilota).

Slaganje sa kriterijima za izbor žena-zatvorenica

U nastavku se nalaze kriteriji pripremljeni posebno za provedbu pilota u Litvi i Sloveniji:

1. Dužina služenja zatvorske kazne ili vrijeme preostalo do isteka služenja

Prema kriterijima, žene zatvorenice koje imaju 7 do 12 mjeseci do kraja služenja njihove kazne na dan 1. listopada 2014. su prihvatljive za sudjelovanje u treningu. Bez obzira na to, u Litvi 2 sudionice nisu zadovoljile taj kriterij (njihov period služenja kazne je bio kraći od navedenog), no bilo im je omogućeno sudjelovanje, jer su pokazale motivaciju.

2. Dob žena uključenih u pilot projekt

Svih 9 sudionica je imalo između 18 i 55 godina.

3. Visoka intrinzična motivacija za sudjelovanje u pilotu

U upitniku podijeljenom tijekom odabira sudionica pilota žene zatvorenice su morale iskazati motivaciju za sudjelovanje. Sve sudionice su iskazale svoju želju za učenjem nečeg novog, učenjem rada na računalu.

4. Problematične žene zatvorenice – uključivanje u proces

Žene zatvorenice koje su okarakterizirane kao "problematične" nisu bile uključene u pilot, jer nisu iskazale želju za uključivanjem.

5. Žene zatvorenice s pozitivnom procjenom sigurnosti

Sve sudionice su zadovoljile ovaj kriterij.

6. Korištenje prednosti izvan institucije

Nije bilo dodatnih prednosti / pogodnosti osim onih osiguranih zakonom (kratkotrajan izlazak iz zatvora na 3 dana).

7. Status državljanke Republike Slovenije ili Republike Litve

Sve sudionice su zadovoljile ovaj kriterij.

8. Razina obrazovanja

Dvije sudionice nisu zadovoljile kriterij „individualci s nezavršenom osnovnom školom, sa završenom osnovnom školom i ne završenom srednjom ili strukovnom školom". Jedna je imala visoku stručnu spremu, a druga završenu srednju školiu. Bilo im je dozvoljeno sudjelovanje zbog izražene želje i motivacije. Kako se kasnije pokazala, spomenute dvije sudionice su bile vrlo aktivne tijekom treninga i pomagale drugim sudionicama u razumijevanju težih ili kompliciranijih dijelova treninga.

9. Trajanje treninga – obaveze sudionica

Prisutnost sudionica na treningu je bila viša od 80%.

10. Dogovori poslije služenja kazne

OVaj kriterij nije imao veliku ulogu pri odabir kandidatkinja za trening.

Završni koraci u pripremi

- Teme treninga su usklađene s provedbom pilota u Sloveniji kako bi se radilo u istom smjeru.
- Otvoreni kurikulum je poslan mentorima;
- Materijal koji je pripremio FCZB (trening za mentore i trening u ženskim zatvorima) je poslan mentorima;
- Materijal povezan s razvojem socijalnih i poslovnih kompetencija prikupljenih iz prethodnih projekata, treninga i tečajeva je poslan mentorima kao dodatnu pomoć i podrška.
- Ravnateljica Panevėžys SMC odjela je kontaktirala Uprave za zatvorski sustav glede dopuštenja za obavljanje treninga u zatvoru te izbora žena zatvorenica;
- Udruga ŽISPB je napisala službeni dokument tražeći dopuštenje za obavljanje treninga.

Prezentacija ciljne skupine

Kratka prezentacija ciljne skupine koja ja sudjelovala u pilotu u Litvi je prezentirana u nastavku. Informacije su prikupljene putem upitnika kako bi se izrazila želja za sudjelovanje u treningu i prikupile osnovne informacije o sudionicama.

1. DOB. Prosječna dob žena zatvorenica koje su sudjelovale u treningu je bila 34 godine; najmlađa je imala 27, a najstarija 48 godina.

2. OBRAZOVANJE. Razina obrazovanja je bila dosta različita:

Srednješkolosko obrazovanje	1
Osnovnoškolsko obrazovanje	1
Visokoškolsko obrazovanje	1
Nezavršen fakultet	1
Nezavršena osnovna škola	3
Nezavršena srednja škola	2

3. KORIŠTENJE RAČUNALA. Važno je pojasniti razinu vještina rada na računalu s ciljem planiranja sesija treninga i prilagodbi različitim razinama. Odgovor na pitanje imaju li vještinu rada na računalu je u nastavku:

Da	4
Ne	4
Ponešto	1

4. MOTIVACIJA. Potencijalne sudionice su dobile pitanje "Zašto želite sudjelovati u treningu?" Odgovori su u nastavku:

- *Kako bih naučila raditi na računalu (2 sudionice);*
- *Kako bih naučila nešto novo (7 sudionica).*

Također, bili su napisani i sljedeći odgovori:

- *Praktično korištenje znanja (7 sudionica);*
- *Komunikacija s drugima (2 sudionice);*
- *Mogućnosti poboljšanja i razvoja (3 sudionice);*
- *Korištenje vremena s nekom svrhom (5 sudionice).*

6.1.2. Faza provedbe

Ukupno, organizirano je 18 susreta (od 08.01.2015. do 21.04.2015.). 13 susreta je trajalo po 3 sata (39 sati ukupno), a 5 sastanaka je bilo po 6 sati trajanja (30 sati ukupno).

Iako je pohađanje treninga bilo gotovo 100% (potpisne liste sudionica), mnogo je puta nekoliko sudionica moralo napustiti trening usred održavanja, jer su morale ići na posao.

Da bi se to izbjeglo, veći dio treninga je organiziran nakon ručka (od 14:00 do 17:00 sati). Bilo je nekoliko puta kada su organizirani sastanci intenzivno (od 9:00 do 12:00 i onda poslije ručka od 13:00 do 16:00 sati).

Teme pilot projekta

Plan prezentiranja tema prije početka provedbe pilota je bio koordiniran od strane udruge MiT iz Slovenije koja je provodila pilot u ženskom zatvoru Ig, nedaleko od Ljubljane u Sloveniji. Teme pilot projekta:

1. Što je poduzetništvo?
2. Definicija poslovne ideje
3. Mogućnosti za samozapošljavanje
4. Osnivanje vlastite tvrtke
5. Primjena računalnih alata u poslovanju
6. Osnove marketinga
7. Prodaja
8. Poslovni organizacijski oblici
9. Motivacija
10. Samopouzdanje i samopoštovanje
11. Komunikacija
12. Učenje
13. Kontrola prekovremenog rada
14. Timski rad, pregovori
15. Dovršavanje obrazovanje

Stvaran plan tema kako su realizirane tijekom provedbe pilota:

- **1. trening:** Uvod u trening i projekt. Upoznavanje jednih s drugima.
- **2. trening:** Definiranje poduzetništva. Poslovno okruženje.
- **3. trening:** Osnove rada na računalu. MS Office Word.
- **4. trening:** Osnove rada na računalu. Računalo kao izvor informacija, različiti portali, organizacije koje daju informacije o poslovanju.
- **5. trening:** Osnove rada na računalu. CV i punomoć.
- **6. trening:** Osnove rada na računalu. Excel. Kalkulacije.
- **7. trening:** Osnove rada na računalu. Excel. „Chocolate sale“.
- **8. trening:** Upravljanje vremenom. Timski rad.
- **9. trening:** Motivacija. Motivacijske tehnike.
- **10. trening.** Samopouzdanje i samopoštovanje.
- **11. trening:** Mogućnosti za samo-zapošljavanje. Rad od kuće.
- **12. trening:** Osobni ciljevi, potrebe, želje.

- **13. trening:** Upravljanje emocijama. Emocije u poslu. Rješavanje konflikata.
- **14. trening:** Osnove marketinga. Internet marketing. Oglašavanje. Marketing miks. Ponašanje potrošača.
- **15. trening:** Prodaja. Kada i gdje se odvija Prodaja? Prodavač i kupac. Potrebe i želje kupaca.
- **16. trening:** Primjer poslovnog plana. Poslovni obrasci. Inovativno poslovanje.
- **17. trening:** Važnost završetka obrazovanja. Cjeloživotno učenje.
- **18. trening:** Završni sastanak. Procjena vještina. U čemu smo dobri? Sastanak sa vanjskim evaluatorom.

Sasvim prirodno, uzimajući u obzir znanje i interes sudionica neke teme su dobile više pozornosti (primjerice, osnove rada na računalu), a neke manje (primjerice, SWOT analiza).

Teme su isporučene pojednostavljeno koliko god je to moguće (što je kod nekih tema bilo vrlo teško, primjerice, u marketingu) ili su dobile manje pozornosti, jer su sudionice rekly da su sudjelovale u sličnim tečajevima i već čule tu informaciju.

U drugu ruku, neke razgovore je lako provesti, jer su sudionice mogle pružiti puno primjera iz vlastitog iskustva. Jedna od sudionica je imala vlastiti posao, dakle, ona je podijelila svoja iskustva.

Rad na računalima

Mnogo se pozornosti pridalo razvoju računalnih vještina obzirom da je to bio važan motivacijski factor za žene zatvorenice koje su sudjelovale u treningu.

Sudionicama je predstavljano:

- Program za upravljanje dokumentima.
- Pisanje i obrada tekstova.
- Pisanje životopisa. Pisanje punomoći. Pisanje prijave. Sudionice su bile pozitivne oko ove teme, jer im se pruža mogućnost primjene stečenog znanja u praksi. No, razina znanja među sudionicama je bila dosta različita pa su neke od njih imale potškoća sa pisanjem CV-a. Problemi su riješeni kada su jedne pomogle drugima. Sudionice su također gledale video kako je ostaviti dobar prvi dojam na poslodavca, kako se ponašati tijekom intervjua (što je nekima ženama zaista mnogo pomoglo).
- Računalo kao izvor informacija.
- Web stranice, organizacije koje pružaju informacije o poslovanju. Obzirom da nije dozvoljeno korištenje Interneta u ženskom zatvoru u Litvi, ova tema nije mogla biti u potpunosti analizirana.
- Osnove MS Office-a - Word
- Osnove MS Office-a - Excel (osnove, osnovne formule, stvaranje tablica, kako izračunati troškove režija (struja, voda i dr.). Velika većina sudionica nije znala kako se računaju ti troškovi. Uz pomoć drugih, kreirale su u Excelu tablicu "Chocolate Sale" ("Prodaja čokolade") u kojoj su unosile cijenu po komadu, broj prodanih komada, izradile su grafikone i izračunale prosjek i sl.).

Razvoj poslovnih i socijalnih kompetencija

Sesije tijekom kojih se radilo na računalu su se gledale odvojeno od ostalih sesija tijekom kojih se radilo na stjecanju poslovnih kompetencija, obzirom da su te sesije bile najzanimljivije sudionicama te su ih one smatrale najkorisnijima i primjenjivijima u praksi. No, mnoge sudionice su smatrale i sesije vezane uz stjecanje socijalnih kompetencija.

Teme koje i komentari povezani uz to:

- **Što je poduzetništvo? Poslovno okruženje.**
- **Mogućnost za samo-zapošljavanje.** Tutors tried to negate a common myth that if you want to have a business you have to have a lot of money. Together we searched for a simpler way of making business. We tried to change attitude „I am not a businesswomen and won't be". Participants were introduced with the idea of having business simply at home.
- **Primjer poslovnog plana. Sesije o inovativnom poslovanju.** Mentor identificira da treba predstaviti ono predstavljeno u nečijem pravom poslovnom planu. Mnogo je korisnije govoriti o toj temi.
- **Osnove (Internet) marketinga, oglašavanje.** Sudionice su neke dijelove smatrale poprilično teškima.
- **Prodaja.** Razumljiva tema. Iskustvo jedne od sudionica je bilo važno za temu.
- **Motivacijske tehnike. Motivacija.** Neke sudionice nisu bile motivirane za planiranje njihovih dnevnih aktivnosti i traženje svrhe.
- **Osobni ciljevi, potrebe, želje.** Različiti testovi, općenita diskusija. Sudionice su uživale u otvorenom razgovoru. Kako su neke naglasile – potpuno su promijenile mišljenje o psiholozima.
- **Kontroliranje emocija. Rješavanje konflikata.** Sudionice su iskazale interes za ovu temu.
- **Samopouzdanje i samopoštovanje.** Različiti testovi, općenita diskusija s psihologom.
- **Upravljanje vremenom.** Sudionice su gledale video materijal osiguran tijekom treninga.
- **Važnost završetka obrazovanja, cjeloživotno obrazovanje.**

Druga zapažanja

Zapažanja povezana s ciljnom skupinom u pilot projektu: Kao i svaka druga marginalna skupina, i ova je prošla kroz neke izazove prilikom provedbe pilota. Na početku treninga, žene zatvorenice su prekidale jedna drugu dok su govorile. Tijekom treninga, naučile su poštivati jedna drugu i ne prekidati. Također, različito pred-znanje u radu na računalu je dovelo do toga da su jednima određeni zadaci bili preteški, a drugima prelagani. No, rad u manjim grupama se pokazao uspješnim te su sudionice učile jedne od drugih.

Nadalje, razlika u stupnju obrazovanje se također osjećala u grupi kada se razgovaralo o kompleksnijim temama povezanim s razvojem poslovnim kompetencija. No, veće znanje nekih sudionica pridonijelo je treningu kada su one podijelile neke vlastite primjere i iskustva sa grupom. Naposljetku, plan tema se mijenjao tijekom provedbe pilota, obzirom na stvarne potrebe sudionica (više pozornosti se pridavalo osnovama rada na računalu).

Napredak na kraju treninga se primjetio: žene koje su sudjelovale u treningu su stekle osnovna znanja o korištenju programa na računalu, naučile su osnove poslovanja te su se prebacile s individualnog na timski rad.

Rad mentora:

Tijekom provedbe pilota mentori su koristili sljedeće materijale:

- PowerPoint prezentacije;
- Video prikaze
- Tiskane materijale
- Testove
- Materijale iz nekih drugih projekata

Metode koje su se koristile:

- 1) Diskusija
- 2) Individualan rad
- 3) Grupni rad
- 4) Dijeljenje iskustava i misli
- 5) Brainstorming
- 6) Igre
- 7) Refleksija
- 8) Stimulativni materijali (video)

6.1.3. Testiranje ili faza procjene

Evaluacija treninga

Mentori su, s vremena na vrijeme, koristili vrlo jednostavne upitnike za evaluaciju održanih sesija. Cilj takvih upitnika je bio:

- evaluirati razinu zadovoljstva sudionica s održanim sesijama,
- vidjeti u kojim zadacima žene uživaju,
- što je primjenjivo za sljedeće sesije,
- što su sudionice naučile o njima samima.

Treba istaknuti kako pisana povratna informacija i nije tako učinkovita. Većina sudionika je napisala sve što je pozitivno, naučile su nešto novo o sebi i izrazile želju za više video materijala, nečim novim, različitim testova i upitnika.

Ponekad su sudionice bile zaista otvorene i napisale, ako im se nešto nije sviđalo. Mentori su pokušali prilagoditi sesije iskazanim zahtjevima.

Sudionice uglavnom daju bolje verbalne povratne informacije na kraju sesije u odnosu na one napisane.

Evaluacija sudionica

Na kraju provedbe pilota, svaka napredak svake sudionice je bio sagledan kroz:

- društveno ponašanje
- motivaciju
- kompetencije.

Procjena je bila napravljena od strane mentora. Rezultati evaluacije su bili povezani sa:

- **Društvenim ponašanjem:**

Od onih vrlo tihih koje nisu bile voljne sudjelovati u diskusijama ili su bile zainteresiranije za praktične, individualne zadatke do onih vrlo aktivnih, pričljivih, s pozitivnim stavom i željom za sudjelovanjem u svakoj diskusiji.

- **Kompetencijama:**

Mentori su uglavnom naglašavali znanje sudionica u radu na računalu. Napredak se video u odnosu na početak pilot projekta.

- **Motivacijom:**

5 sudionica je imalo jaku motivaciju, 4 ih je imalo slabu motivaciju. Posljedično na to, ovih 5 koje su bile motiviranije su bile ujedno i aktivnije i više su sudjelovale.

Mentor su dali preporuke za daljnji razvoj. Većina preporuka su bile povezane s povećanjem motivacije sudionica i daljnim razvojem računalnih vještina.

Tijekom posljednjeg susreta jedan drugi mentor je koristio alat za pristup ženskim "mekim" vještinama: kako sudionice vide sebe i kakva osoba one stvarno jesu, njihove jake i slabe karakteristike, odnos prema poslu i poslodavcu, prilagodbe na promjene i ponašanje u stresnim situacijama. To je specifičan test / metodologija i procjena od strane psihologa koji je treniran i zna koristiti takvu procjenu.

Žene su zadovoljne što su naučile više o sebi i složile se s ocjenom.

6.2. Provedba pilota projekta u Zatvoru Ig (Slovenija)

Jedan od najvažnijih radnih paketa u CTD projektu je bila priprema, organizacija, koordinacija i provedba pilot projekta u zatvoru Ig, jedinom ženskom zatvoru u Sloveniji. U tu svrhu, pripremili smo poseban dokument unutar projektnog konzorcija – priprema kriterija za odabir žena zatvorenica koje će sudjelovati u provedbi pilot projekta. Ovdje nismo detaljno prezentirali taj dokument obzirom da je 10 kriterija koji su se primjenjivali u Sloveniji i Litvi, opisano u poglavlju 4.1.1 Pripremna faza u sklopu teksta o provedbi pilot projekta u Litvi.

Smatramo da je važno skrenuti pozornost čitatelja na posebne karakteristike koji je imala provedba pilota u Sloveniji. Prije svega, činjenicu da je već u prijavnim obrascu projekta napisano da će dvije žene zatvorenice iz pilot projekta biti osposobljene da nastave svoje obrazovanje na petoj razini obrazovanja (prema slovenskom obrazovnom sustavu).

Odabrane sudionice će moći nastaviti svoje obrazovanje od jeseni 2015 u bilo kojem obrazovnom programu koji nudi CDI Univerzum, koordinator ovog projekta.

U tu svrhu, poseban dokument se trebao pripremiti za potrebe provedbe pilota u Sloveniji, tzv. jedanaesti kriterij. U osnovnom dokumentu pod nazivom **T 2.6 Priprema kriterija za odabir žena zatvorenica uključenih u pilot projekt** partneri su trebali definirati, osim deset kriterija, još jedan dodatni kriterij, pod nazivom „Poseban kriterij za odabir 2 sudionice iz Slovenije“. U jedanaestom kriteriju je napisano sljedeće: „Posebni kriteriji za odabir dvije ženske zatvorenice koji su sudjelovale na treningu u provedbi pilota koji se održavao u zatvoru u Igu, da nastave svoje obrazovanje na CDI Univerzumu (završetak strukovne ili srednje škole) izradit će se kao zaseban dokument u skladu sa specifičnostima njegove primjene samo u Sloveniji.“

Ovaj dio uključuje sve aspekte koje trebamo uzeti u obzir, u smislu projektne prijave, ali i potražnje prema zakonskim okvirima i internim pravilima zatvora u Igu.

6.2.1. Pripremna faza

Pripremna faza se sastojala od mnogo različitih aspekata i različitih dokumenata, kako je već opisano u poglavlju 4.1.1. Osim već spomenutog, važno je za dodati da iz perspektive mentora, za provedbu pilota koji je započeo u siječnju 2015. u zatvoru Igu, već u kolovozu 2014. godine. U tom i u narednim mjesecima 2014. godine, imali smo sastanak s upraviteljicom zatvora u Igu, kao i s profesionalnim osobljem zaduženim za obrazovanje te onima zaduženima za posebne grupe žena zatvorenica. Na tim sastancima, analizirali smo svaki zasebni kriterij u posebnom dokumentu, koji spominjemo u drugom odlomku, točka 4. Pilot projekt u Sloveniji. Procijenili smo kriterije na temelju pozitivnom doprinosa bilo kojoj od žena zatvorenica iz pilot projekta te prema mogućim negativnim aspektima odabira za trening, na temelju vrste zatvorske kazne, kao i sigurnosti u smislu provedbe projekta i četveromjesečne povezanosti sudionica tijekom pilota.

U prosincu, udruga MiT je organizirala uvodni sastanak sa ženama zatvorenicama, na kojem je predstavljen projekt „Competent To Do“ i uvjeti te kriteriji za sudjelovanje u pilotu. U drugom dijelu sastanka, predstavljen je način na koji će se provoditi pilot projekt, sadržaj i mentori koji će držati predavanja i vježbe ženama zatvorenicama. Na uvodnom sastanku, potencijalne sudionice su već pokazale mnogo interesa za sudjelovanje te su imale brojna pitanja. Svima je uručen kratak opis i sadržaj svake teme te upute oko prijave za sudjelovanje, koje će voditi osoba odgovorna za služenje kazni u zatvoru Igu.

Nakon prijave žena zatvorenica, organiziran je sastanak s upraviteljicom zatvora Igu i profesionalnim osobljem (odgovornim za obrazovanje zatvorenica), gdje je odabrano 8 sudionica pilot projekta. Obzirom na potrebe projekta, bilo je potrebno pratiti dolaznost i prisutnost svake sudionice na svakoj sesiji tijekom treninga, gdje je definiran ukupan broj sati treninga, broj sati za svaki konkretan dan provedbe i popis sudionica s potpisima mentora koji provode trening. Putem te procedure, upoznali smo se s internim propisima i zatvorskim pravilima, koja zabranjuju korištenje i pokazivanje popisa sudionica sa njihovim punim imenima i prezimenima izvan zatvorskog sustava. Obzirom da smo vezani prijavnim

obrascem koji zahtijeva postojanje takve liste, imali smo dokaz o dolaznosti / prisutnosti za svrhu izvještavanja. Napravljene su dvostruke potpisne liste, jedna sa imenima i prezimenima pohranjena u zatvoru Ig i kao takva dostupna upraviteljici zatvora i nadležnom tijelu za ovaj projekt te druga potpisna lista samo sa imenima sudionica te dostupna kao dio projektne dokumentacije za radni paket 5 – Provedbu pilot projekta.

6.2.2. Faza provedbe

Trening žena zatvorenica je počeo 13. siječnja 2015., a završio je 27. svibnja 2015. Sudjelovalo je 8 žena. Tijekom tog perioda, organizirano je 17 sesija i dodatno još jedan susret kada su sudionice rješavale pismeni ispit, koji je bio jedan od kriterija za odabir 2 sudionice za nastavak srednjoškolskog obrazovanja. Tijekom zadnjeg susreta u svibnju, prezentirani su rezultati pismenog ispita i nagradili certifikatima sve zatvorenice koje su uspješno završile trening. Prosjek godina sudionica je bio 30; najmlađa je imala 23 godine, a najstarija 39 godina. Jedna od sudionica je imala završenu osnovnu školu, a ostale su imale nezavršenu srednju školu ili strukovnu školu.

Kriteriji za odabir 2 sudionice koje će nastaviti svoje obrazovanje od cijele grupe (besplatno četverogodišnje srednjoškolsko obrazovanje u jednom od obrazovnih programa na CDI Univerzumu) koji su bili uzeti u obzir tijekom cijele provedbe pilot projekta su bili sljedeći:

- Aktivno sudjelovanje na treningu
- Samo-inicijativa
- Iznošenje vlastitih primjera za konkretnu temu
- Praktičan rad i domaća zadaća
- Vježbe na računalu
- Ocjena pismenog testa

Potrebno je istaknuti da, u usporedbi s drugim treninzima organiziranim od strane udruge MiT tijekom posljednjih 5 godina u zatvoru Ig, ovaj trening je okupio sudionice s velikim entuzijazmom, obzirom da je nagrada besplatan nastavak obrazovanja je bio bez daljnjega razlog 90% dolaznosti tijekom provedbe.

Trening je podijeljen u 2 dijela. U prvom dijelu, sudionice su stekle znanje iz područja poslovnih kompetencija, a u drugom dijelu iz socijalnih kompetencija. Na predavanjima, mentori su koristili različite tehnike za prezentiranje, kao i različite materijale za treninge. Od PowerPoint prezentacija, radnih listova, materijala u Wordu, pripremljeni vježbu na računalu, različitih vježbi, okvira za domaću zadaću, igranje uloga, timski rad, rad u grupama po dvije i sl.

Zanimljivo je da su sudionice pokazale najviše zanimanja za one teme, koje su uglavnom bile povezane sa stjecanjem socijalnih kompetencija. Najzanimljivijim temama su proglašene „Motivacija“, „Samopouzdanje i samopoštovanje“. Tijekom predavanja nije bilo teme za koju se barem malo nije pokazao interes i radoznalost, barem jedne od sudionica. Što se tiče pismenog testa, najveći strah sudionice su pokazale vezano za temu marketinga.

Tablica 11. Teme predstavljene tijekom pilot projekta u Zatvoru Ig

13.1. Uvod	<ul style="list-style-type: none"> • Presentacija svrhe i sadržaja treninga od strane mentora <p>Što je poduzetništvo?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definicija poduzetništva • Definicija poduzetničkog okruženja
20.1. Definicija poslovne ideje	<ul style="list-style-type: none"> • Primjeri poslovnih planova
27.1. Osnivanje vlastitog poduzeća	<ul style="list-style-type: none"> • Vizija i vrijednosti • SWOT analiza • Istraživanje tržišta • Izvori i mogućnosti za Vaše poduzeće • Ime, slogan i logo vašeg poduzeća
3.2. Mogućnosti za samozapošljavanje	<ul style="list-style-type: none"> • Uvod • Analiza • Uloga karaktera
17.2. Osnove marketinga	<ul style="list-style-type: none"> • Ponašanje potrošača • Promocija • Marketing miks • Web marketing
24.2. Prodaja	<ul style="list-style-type: none"> • Što je prodaja • Kada i gdje se odvija prodaja • Prodavač/ica • Kupac • Potrebe i želje kupaca
26.2. Organizacijski tipovi poduzeća -1	<ul style="list-style-type: none"> • Različiti pravni oblici poduzeća / Samostalan poduzetnik; Društvo s ograničenom odgovornošću; • Javna trgovačka društva; Dionička društva
2.3. Organizacijski tipovi poduzeća - 2	<ul style="list-style-type: none"> • Različiti pravni oblici poduzeća / privatne institucije i društva • Prednosti i nedostaci različitih pravnih oblika poduzeća • Dodatan osobni angažman i rad
11.3. Motivacija	<ul style="list-style-type: none"> • Samo-motivacija • Osobni ciljevi • Motivacijske tehnike • Motivacija u svakodnevnom životu
24.3. Komunikacija	<ul style="list-style-type: none"> • Tipovi i vrste komunikacije • Poslovna komunikacija

	<ul style="list-style-type: none"> • Verbalna i neverbalna komunikacija
1.4.	Učenje <ul style="list-style-type: none"> • Vrste učenja • Što dobivamo, a što i zašto gubimo u fazi učenja • Cjeloživotno učenje
8.4.	Samopouzdanje i samopoštovanje <ul style="list-style-type: none"> • Iznošenje vlastitog mišljenja i stavova • Kritike • Kako reagirati na kritike • Kako konstruktivno primiti kritiku • Tipovi poniženja • Kako izbjeći agresivno ponašanje?
15.4.	Timski rad <ul style="list-style-type: none"> • Uspješan tim • Koja je moja uloga u timu – lider ili suradnik? • Razlika između tima ili grupe
22.4.	Pregovaranje <ul style="list-style-type: none"> • Znam li pregovarati? • Koje su pogodnosti pregovaranja • Razlika između kompromisa i dogovora
23.4.	Upravljanje vremenom <ul style="list-style-type: none"> • Pogodnosti planiranja • Kako planirati? • Tko i što su "potrošači vremena"?
6.5.	Korištenje računalne opreme u poslovanju <ul style="list-style-type: none"> • Internet kao izvor informacija • Različite web stranice • Institucije koje pružaju poduzetnicima-početnicima • MS Office Word
13.5.	Revizija sadržaja treninga <ul style="list-style-type: none"> • Vježbe, ponavljanja i podsjećanje za pismeni test
20.5.	Završetak treninga <ul style="list-style-type: none"> • Pismeni test

(Izvor: Tablica je kreirana od strane udruge MiT.)

Nakon pokrivanja tema, žene zatvorenicama su imale pismeni test 20.05.2015. Test je imao 27 pitanja, od kojih su neka zahtijevala detaljnije odgovore, neka su bila numerička, a neka su zahtijevala zaokruživanje točnog odgovora među ponuđenima. Test je ukupno imao 110 bodova. Ocjena, temeljena na spomenutom kriteriju, je dana sudionicama u smislu zbrojenih bodova i izračunatog postotka u odnosu na ukupan broj bodova. Na dan pisanja testa, sudionice su nadgledali gosp. Štrancar iz CDI Univerzuma i gosp. Brank iz udruge MiT. Test, sam po sebi, je bio posve novo iskustvo za sudionice i mentori su proveli dosta vremena ohrabrujući ih, motivirajući ih i pripremajući ih za sam test. Test se pisao 20.05.2015. u terminu od 16:00 do 18:00. Nakon toga, počele su pripreme za završnu ceremoniju dodjele certifikata. Udruga MiT i CDI Univerzum pripremili su zajednički sadržaj certifikata, a CDI Univerzum je izradio dizajn za certifikate. Za ceremoniju dodjele,

dogovoreno je da se pozovu i ostali projektni partneri iz Slovenije te mentori, koji su provodili trening, kao i „tihi“ partneri na projektu te ključni dionici.

6.2.3. Testiranje ili faza procjene

Prezentacija rezultata testova i ceremonija dodjele certifikata je bila organizirana 27. svibnja 2015. Kratki glazbeni nastup dvije zatvorenice je bio dio ceremonije, a žene zatvorenice su se posebno razveselile grickalicama i kolačima kojima ih se počastilo. Osim certifikata o uspješnom završetku programa, sudionice su dobile i torbu od koordinatora CDI Univerzuma, koju će moći koristiti za materijale prikupljene tijekom treninga, ali i za buduće treninge.

Početak lipnja, prema broju bodova ostvarenom u testu i u skladu sa šest kriterija (Aktivno sudjelovanje na treningu, Samo-inicijativa, Iznošenje vlastitih primjera za konkretnu temu, Praktičan rad i domaća zadaća, Vježbe na računalu i Ocjena pismenog testa), izabrane su 2 žene zatvorenice kojima je CDI Univerzum besplatan nastavak školovanja na 5. razini obrazovanja (prema slovenskom obrazovnom sustavu). Gosp. Štrancar i gosp. Brank pripremili su zajednički svu potrebnu dokumentaciju za uspješan nastavak obrazovanja / školovanja dviju žena zatvorenica. Gosp. Štrancar je imao intervju sa svakom od njih, gdje im je predstavio sve programe obrazovanja koje CDI Univerzum nudi.

Slika 1. Proslava završetka pilot projekta u Sloveniji



Nakon gašenja svijećica na torti, gosp. Štrancar je imao čast razrezati prvu od 3 torte koje su dobile zatvorenice. Tatjana Brank Pečko i Matej Brank su također dobili torbe s logotipom CTD-a.

7. Zaključak

7.1. Što nas je projekt naučio?

7.1.1. CDI Univerzum

Projekt je dokazao da se ciljna skupina žena zatvorenica i bivših prijestupnica, u usporedbi s muškim zatvorenicima i prijestupnicima u Sloveniji, nalazi u nepovoljnijem položaju.

Provedba pilot projekta u projektu je pokazala koliko je važno imatiiskusne mentore, koji su upoznati s radom u ovoj ciljnoj skupinom.

It is essential to prepare good curriculum to motivate the target group, therefore we prepared a curriculum to gain social and business competencies.

7.1.2. Visoka škola Nikola Šubić Zrinski

Često, viši menadžment nema interesa, znanja i vremena učiti o mogućnostima i prilika koje projekti poput ovoga mogu ponuditi njihovoj instituciji. Presudno je ukazati im na važnost projektnog pristupa i uključiti u sve i marginalne skupine, kao što je ova u CTD projektu.

Polaznici programa i sudionici, uglavnom, bez obzira na njihovu pozadinu i prijašnji način života, su otvoreni za neka nova rješenja i pristupe, posebno ako oni mogu istaknuti i unaprijediti njihove osobne prednosti i vrline. Ovaj projekt nas je naučio da je zadatak svih uključenih (mentora, socijalne radnike, psihologe i dr.) predstaviti brojne prednosti i mogućnosti na razumljiv i jednostavan način.

Naučili smo da svatko zaslužuje drugu priliku i da su obrazovanje i cjeloživotno učenje ključ za uspjeh u društvenom i poslovnom životu. Samo sa potpunim razumijevanjem svih dionika i njihovim razumijevanjem ove ciljne skupine, žena zatvorenica i bivših prijestupnica, one imaju priliku uspjeti u svojoj re-integraciji u društveni i poslovni život.

Kofi Annan je odlično istaknuo u svojem citatu: „Znanje je moć. Informacije su oslobađajuće. Obrazovanje je temelj razvoja, u svakom društvu, u svakoj obitelji.“. Potpuno razumijevanje tog citata će osigurati uspjeh ovog i mnogih drugih projekata u ovom području i za ovu marginalnu skupinu.

7.1.3. VŠĮ Žmogiškųjų išteklių stebėsenos ir plėtros biuras

Govoreći u širem smislu, ovaj projekt nas je naučio o važnosti dobrog upravljanja i aktivne suradnje između partnera. Tek kada su ove dva faktora osigurana, uspjeh projekta je zajamčen.

Štoviše, postavljanje pitanja je dopušteno i poželjno! Samo putem postavljanja pitanja možete saznati stvari koje su nekome nejasne ili koje nisu bile jasno opisane prilikom planiranja projekta, možete se također i usuglasiti o tijeku rada kako bi svi ostali na istom putu.

Partneri u okviru konzorcija dijele puno različitih mišljenja i razumijevanja, dakle komunikacija licem u lice ili virtualna komunikacija (putem e-maila, video konferencija, Skype-a, itd.) je obavezna.

Uz aspekt upravljanja projektom, moramo imati na umu i sam cilj projekta – prijenos kompetencija mentora kako bi se postigle poduzetničke (strukovne) i socijalne kompetencije žena zatvorenica i bivših zatvorenica – te je važno spomenuti nekoliko stvari:

1. Govoreći o mentorima, mentori koji iz različitih organizacija dolaze u kaznionice kako bi provodili obuke nemaju kompetencije za rad s ciljnom skupinom, stoga je prijenos kompetencija od stručnjaka bitan kako bi se olakšao njihov rad te kako bi se postigli bolji rezultati.
2. Vidljiv je nedostatak programa obuke za stručnjake koji žele raditi u okviru kaznionica.

7.1.4. MiT - Zavod za širšo društveno sprejmljivost in sprejetost

Kao što je već prije dokazano, ovaj projekt je potvrdio važnost početnog projektnog sastanka i samog početka projekta, gdje je važno odrediti prioritete i vremenski okvir za svaki pojedini projektni zadatak, kao i načine i učestalost komunikacije između partnera. Potvrdilo se uvjerenje kako su upravljanje i koordinacija ključni faktori za uspješan rad na projektu te za uspješan završetak projekta. Također, vrlo je važno da je koordinator projekta profesionalan te da ima dobar uvid o pitanjima i temama kojima se projekt bavi. Kako se broj projektnih partnera povećava, postoji i više projektnih zahtjeva za koordinatora projekta, koji se mora ponašati kao suradnik, prijatelj, voditelj i osoba koja koristi mrkvu i batinu. Ova uloga zahtijeva s jedne strane osobu s visokim potencijalom za donošenje racionalnih odluka i, s druge strane, nekoga s visokom razinom empatije.

Sadržaji projekta koje smo usvojili mnogo prije početka projekta i kao takve poštivali, još uvijek za većinu dionika u projektu ostavljaju gorak okus čak i nakon dvije godine zajedničkog rada i primjene u većini zemalja koje surađuju. Oni znaju i shvaćaju da su sadržaji prisutni, ali odluče ništa ne mijenjati, iako se u Oxford rječniku engleskog jezika navodi definicija promjene - kada se postane drugačijim ili učini drugačije. Promjena donosi dodatni napor i drugačiji način razmišljanja i rada. Da bi to postigli, moramo imati želju i energiju, dok su sredstva manje bitna, a to je vrlo često pogrešno shvaćeno.

Izabrali smo ranjivu skupinu žena zatvorenica i bivših prijestupnica iz dva razloga. Prvi razlog je pozitivna diskriminacija jer smo htjeli napraviti nešto isključivo za populaciju žena zatvorenica. Naime, sustav također pokazuje društveno uvjetovane rodne odnose kako se i vidi sa „ove strane zida“. Što se tiče drugog razloga, htjeli smo ukazati na nedostatak formalnog i neformalnog obrazovanja i usavršavanja za ovu ranjivu skupinu ljudi.

Projektne aktivnosti, osobito provedba pilot implementacije u trajanju od četiri mjeseca u zatvoru Ig, pokazala je visoku razinu spremnosti od strane sudionika za ovakvu vrstu obrazovanja i obuke, s prikladnim pristupom zatvorenicama i načinom rada. Visok odaziv (preko 90%) je iznenadio i nas, unatoč činjenici da smo u nazad pet godina organizirali mnoge treninge u ovoj instituciji (predavanja, radionice, itd.). Kada smo pokrenuli određene rasprave o ovoj temi sa sudionicama, ispostavilo se kako imaju uspavane kompetencije i znanja koja tek treba probuditi. Prema tome, prema kraju provedbe pilot implementacije formulirale su se ideje ili želje o nastavku treninga (kako bi završile srednjoškolsko obrazovanje). Obuka za trenera za rad sa ženama zatvorenicama i bivšim zatvorenicama je pokazala da treneri moraju razumjeti osnovne smjernice za rad u tom okruženju, a također razumjeti i prepoznati specifičnosti različitih potreba i želja žena zatvorenica.

Unutar aktivnosti treninga mogao se uvidjeti manjak budućih mentora u području „unutarnjeg prava“ ovog sustava ili bolje rečeno, što i u kojoj mjeri je dopušteno s obzirom na ova interna pravila koja određuju život u zatvoru. Osim toga, bilo je jasno da iskustvo i rad budućih mentora za rad sa ženama zatvorenicama koje služe zatvorsku kaznu sa drugim skupinama odraslih ljudi nije dovoljno. Ta činjenica, kao i drugi već spomenuti nedostaci dovode do zaključka kako Ministarstvo pravosuđa, odnosno Uprava za zatvorski sustav Republike Slovenije treba uključiti ove treninge u svoje programe kao uvjet za rad trenera s ovom ciljnom skupinom.

7.2. Prijedlozi partnera

U budućnosti, svi partneri se nadaju da će biti više projekata kao što je ovaj, za osposobljavanje mentora i kandidata za mentore za rad s ovom specifičnom i osjetljivom skupinom. Iznimno je izazovno raditi u ovom području te uključiti sektor obrazovanja koji na prvi pogled nema veze s time. Većina ključnih dionika smatra da nije potrebno posvetiti vrijeme tim ženama zbog činjenice da su zatvorenice ili bivše prijestupnice. Nitko ne razmišlja o budućnosti ove ranjive skupine, niti ministarstva, niti agencije, samo rijetke udruge i obrazovne institucije, koje cijene obrazovanje kao takvo, bez obzira na to kome je namijenjeno.

Učenje poslovnih i socijalnih kompetencija će omogućiti mentorima da prenesu te kompetencije ženama zatvorenicama i bivšim prijestupnicama i stoga su projektni partneri u ovom poglavlju iznijeli svoje prijedloge.

7.2.1. CDI Univerzum

Promjena načina razmišljanja na nacionalnoj razini u provedbi kriminalnih sankcija i mjera u zatvorima je nužna kako bi se osiguralo više sredstava za obrazovanje žena zatvorenica i bivših prijestupnica, obzirom da obrazovanje pomaže u re-integraciji u društvo nakon služenja zatvorske kazne.

S primjerenim obrazovanjem, lakše je tražiti zaposlenje (mnogo posla tek treba biti napravljeno kako bi se povećala svjesnost među poslodavcima i promijenio općeniti stav ljudi prema osobama koje su odslužila zatvorsku kaznu).

7.2.2. Visoka škola Nikola Šubić Zrinski

U obrazovanju za poduzetništvo, mentori su pokretači razvoja obrazovanja. Iz tog razloga, ključno je da uspjeh obrazovanja za poduzetništvo kako bi osnažio mentore u sistematičnom načinu prijenosa poduzetničkog načina razmišljanja i kompetencija njihovim polaznicima, bez obzira na prethodna znanja s kojima one dolaze na trening. Ništa drugačije ne bi trebalo biti ni u slučaju žena zatvorenica i bivših prijestupnica.

Profesija nastavnika, kao i obrazovni sustav, se konstantno mijenja zbog stalnih promjena u društvu, tehnološkom razvoju i efektima globalizacije koji stvaraju sve više i više izazova prema mentorima i zahtijevaju brzu i točnu reakciju i odgovor. Utjecaj procesa podučavanja i učenja na razvoj društva i gospodarstva postaju sve važniji i važniji, kao i kvaliteta. U skladu s time, *"Promocija razvoja mentorskih kompetencija u podučavanju transverzalnih kompetencija se gleda kao ključna."* (Europska komisija, 2011., str.2) i iz tog razloga čvrsto vjerujemo da nije uloga mentora naučiti žene kako voditi poduzeće već im prenijeti set poduzetničkih kompetencija koje će ih potaknuti da se ponašaju kao poduzetnice. Vezano za to, opći cilj obrazovanja za poduzetništvo je dati znanje, vještine i stavove za poduzetnički način razmišljanja.

7.2.3. MiT - Zavod za širše društveno spremljivost in sprejetost

Prijedlozi i komentari u ovom poglavlju su uglavnom namijenjeni onim ljudima koji odlučuju tko će i kako ući u buduće obrazovne i edukacijske programe i krenuti na treninge kako bi postati budući mentori ili onima koji to već jesu.

Kada krećete na „put postajanja mentora“, važno je da na umu imate 3 ključna aspekta:

- **Zakoni i pravila unutar zatvora**, struktura i hijerarhija sustava ovise o zemlji u kojoj se provode te aktivnosti.
- **Sudionice treninga** za koje, odim kvalitativno predstavljenog sadržaja, specifičnost svakog pojedinca je od ključne važnosti. Važno je razumjeti ključne specifičnosti iz perspektive žena zatvorenica – moramo uzeti u obzir te specifičnosti u konkretnom okruženju jasno definirane ciljne skupine sudionica.
- **Budući mentori** su treći aspekti koji je potrebno uzeti u obzir. Hoće li se moći izdići iznad svih prepreka u ovom okruženju, posebno obzirom na pokušaje procjena mentora od strane sudionica (potajno prisutna verbalna manipulacija)? Hoće li biti u mogućnosti

kombinirati smirnoću i duboku empatiju? Hoće li moći, s jedne strane, postaviti jasna pravila, a s druge strane, biti pristupačan i drag? Hoće li se moći ponašati profesionalno s osobama koje su počinile najozbiljnije prekršaje? Sve navedeno te još mnogo toga se mora postaviti prije nego mentor krene s izazovom kvalitativne prezentacije sadržaja i opsega tema za koje je odgovoran/na.

Jedna od ključnih stvari koja je primjećena je činjenica da se svijet prebrzo okreće (ekonomski, društveno, politički i u smislu odnosa) za nas s „ove strane zidova“. Za osobu koja služi zatvorsku kaznu od 5 ili 10 godina, vanjski svijet nakon služenja toliko godina se čini kao znanstvena fantastika, posebno u smislu tehnologije i posljedično razlika u odnosima, vezama i komunikaciji.

Kada pripremamo kao mentori svoj rad s tom skupinom, ključna pitanja koje se javljaju u smislu prezentacije određene teme toj skupini, kako se one osjećaju taj dan, što je i kako utjecalo na njih i kakva je bila komunikacija s njima tijekom dana. Uvijek je potrebno uzeti u obzir već spomenute osjećaje sudionica i prilagoditi ih osnovnom planu za trening za taj dan.

Trening se ne smije odvijati »iza katedre«, sudionice moraju uvijek biti uključene u dijalog, a mentor uvijek mora osmisliti i pripremiti kreativan i različit način prezentacije teme i sadržaja. Sudionice su uvijek zadovoljne ukoliko im pružite priliku za povratnu informaciju, iznošenje vlastitih iskustava i mišljenja o određenoj temi.

U pet godina rada s ovom ciljnom skupinom, predstavnici udruge MiT mogu reći da su postigli svoje ciljeve u smislu davanja slobode izražavanja sudionicama tijekom prezentacija određenih tema. Dodatno, omogućeno im je da se osjećaju sigurno i prihvaćeno u vremenu i prostoru koji im je dan, a sa verbalnom i posebno neverbalnom komunikacijom. Mentor treba imati na umu da osim toga što predstavlja promjenu i zanimljivost u njihovoj jednoličnoj svakodnevici (sudionicama to znači mnogo više nego što bilo tko od mentora to misli), smanjuje i njihovu stopu ponavljanja krivičnog djela.

Znanje, stečeno formalno ili neformalno, je jedini izvor i način otvaranja „novih horizonta“ za žene zatvorenice te pružanja mogućnosti za novi početak nastavka njihovih života. Pruža im se mogućnost da prepoznaju bolji život i mogućnosti koje im se nude i koje im pomažu pri (ponovnom) ulasku na tržište rada te ih povezuju s novim znanjima i pogledima na život. Želimo mnogo uspjeha svima koji kreću s ovim teškim zadatkom.

7.2.4. FrauenComputerZentrumBerlin

Mentori moraju biti vrlo fleksibilni, jer se situacija u zatvoru može promijeniti na dnevnoj bazi. Kao mentori, proveli smo neko vrijeme u razgovoru o stvarima koje stvaraju stress ženama zatvorenicama tijekom uhićenja: obiteljska situacija, problem s partnerom, briga o djeci, rasprave s prijateljima, situacija u zatvoru, novac, zdravlja i dr.

Sve gore navedeno treba uzeti u obzir prije nego mentori i kandidati za mentore počnu s pripremanjem za trening ove osjetljive ciljne skupine. Obično jednom tjedno počinjemo s

razgovorom svih tema koje zabrinjavaju žene zatvorenice. Na kraju, gradimo suradnju sa svakom sudionicom putem individualnog plana učenja za svaki tjedan (dijelovi samo-organizacije učenja u treningu).

7.2.5. VŠĮ Žmogiškųjų išteklių stebėsenos ir plėtros biuras

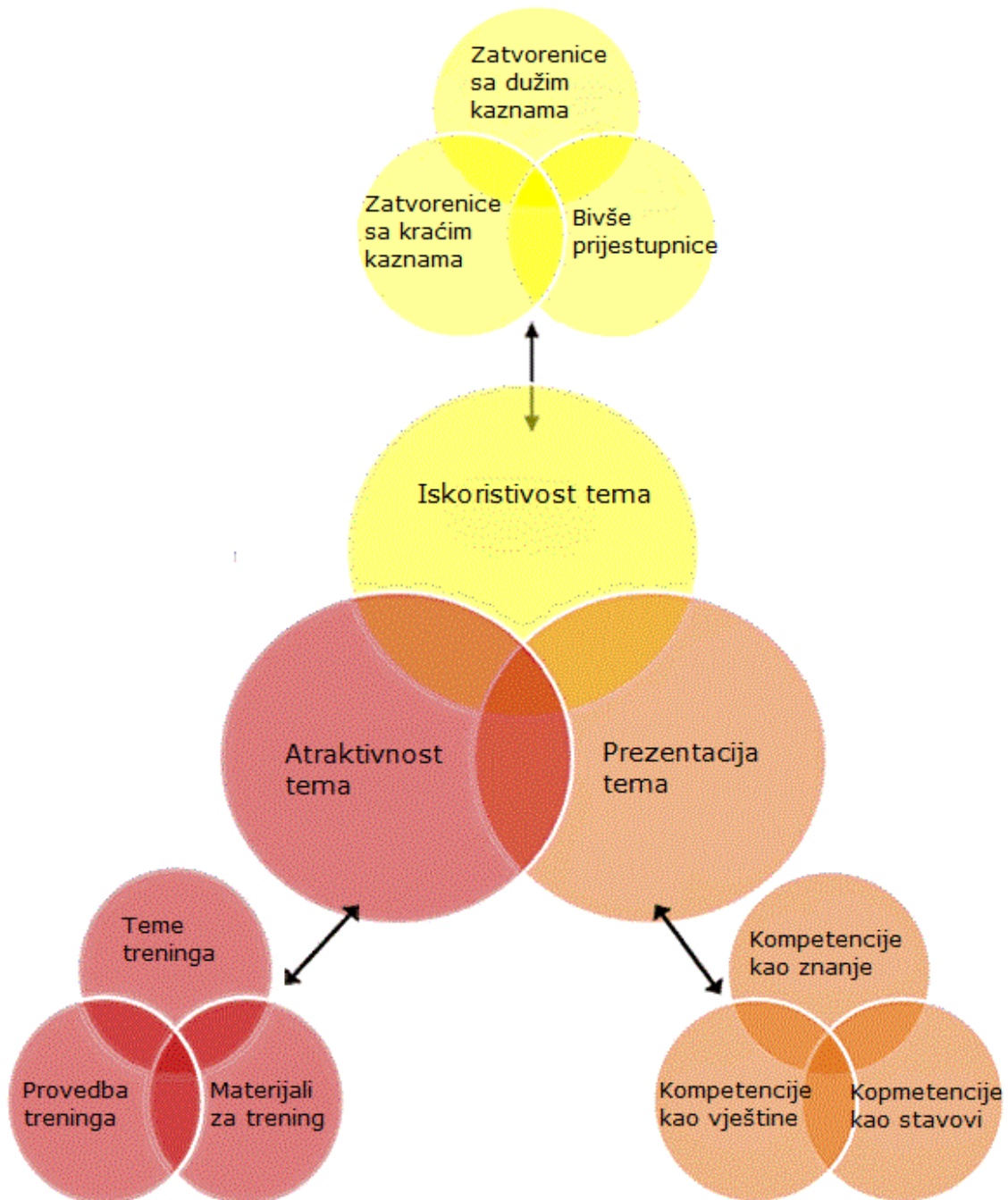
Većina pravila koja se koriste i drugdje za organizaciju treninga, mogu se primijeniti i prilikom treninga unutar zatvora ili kaznionice:

- Kada radite sa ženama zatvorenicama ili bivšim prijateljicama, uvijek uzmite u obzir njihove stvarne potrebe, a ne držite se slijepo svojeg plana i programa;
- Sudionice određuju pristup i način rada: ponekad žele biti samo slušači ili pak aktivni govornici, ponekad žele u tišini rješavati zadatke ili se malo pomaknuti;
- Ponekad, one samo trebaju nekoga kome se mogu otvoreno obratiti ili požaliti vezano za stvari koje ih muče, bez osuđivanja ili nekih posljedica;
- Nemojte uvijek biti onaj koji sluša i ostaje udaljen. Prije će prihvatiti nekoga tko s njima podijeli vlastito iskustvo.
- Budite kreativni – nemojte uvijek koristiti iste metode rada – testove, kvizove, kreativne zadatke koristeći različite materijale, video materijali su primjerice mnogo zanimljiviji od teorije;
- Sudionice će uvijek cijeniti određenu temu i sadržaj ukoliko je primjenjiv u praksi;
- Uvijek tražite povratnu informaciju. Ako su sudionice spremne dati usmeno povratnu informaciju, na kraju treninga ili sesije, pitajte ih što im je bilo najbolje, a što najgore na toj sesiji. Ako su neodlučne oko izražavanja vlastitog mišljenja usmeno, anonimni upitnik bi mogao poslužiti kao alternativa;
- Ukoliko se radi o projektu, razmislite o obrascima i dokumentima koje ćete koristiti u bilježenju rezultata, povratnih informacija i sl.;
- Sjetite se da uvijek postoji način kako pomoći ženama zatvorenicama da se osjećaju udobno tijekom treninga i usvoje znanje koje ste im spremni prenijeti.

7.2.6. Center Spirala – Center samomobilnosti

Prema internoj evaluaciji o provedbi pilot implementacije za žene zatvorenice u Sloveniji i Litvi, čini se da se treneri suočavaju s tri glavna aspekta koji zaslužuju posebnu pažnju: atraktivnost, iskoristivost i prezentacija teme. S obzirom na takve zaključke, za trenera je presudno da nađe balans između tri navedena aspekta kako bi osposobljavanje žena zatvorenica u budućnosti bilo relevantno, učinkovito i uspješno (vidi sliku ispod).

Slika 2. 3 glavna aspekta s kojima se mentori suočavaju prilikom treninga žena-zatvorenica



(Izvor: Grafički prikaz je kreiran od strane Centra Spirala.)

Prvi aspekt govori o atraktivnosti tema gdje učinkovitost treninga žena zatvorenica ili bivših prijestupnica ovisi o još tri elementa (teme, provedba i materijali za trening). Treneri trebaju prvo pronaći ravnotežu između ta tri elementa kako bi se učinkovito nosili sa aspektom atraktivnosti tema. Međutim, postizanje ove ravnoteže nije nešto što se može u cijelosti ili jasno definirati i unaprijed planirati tijekom osmišljavanja treninga. Ravnoteža

dolazi kao vidljiva posljedica, što pokazuje da su treneri sposobni pronaći prikladnu kombinaciju između tema na treningu, provedbe treninga i materijala za trening. U slučaju da se određena tema na treningu pokaže manje zanimljivom za zatvorenice (ili bivše prijestupnice), treneri imaju veliku odgovornost da provedu trening iz teme koja je manje atraktivna sa materijalima za trening koji također zaslužuju veću pozornost u tom slučaju. Nasuprot tomu, kada je tema treninga zanimljiva i popularna unaprijed, trenerima je lakše provesti trening.

S obzirom na drugi aspekt, iskoristivost teme, treneri imaju izazov precizno razmotriti koja je njihova ciljna skupina. U tom smislu, da li se oni bave ženama zatvorenicama koje odslužuju duže kazne, ženama zatvorenicama koje odslužuju kraće kazne ili sa bivšim zatvorenicama? Općenito govoreći, ovaj tip polaznika treninga u okviru svih treninga koji se nude, više favorizira praktičnu nastavu kako bi se teme treninga učinile korisnim. Čini se kako žene zatvorenice i bivše prijestupnice djeluju više-manje na isti način. Mentori stoga trebaju razmotriti takav očekivani pristup, ali imajući u vidu da rade sa ciljnom skupinom (posebno u slučaju žena zatvorenica) čije su mogućnosti korištenja stečenih vještina vrlo ograničene.

Davanje prioriteta stjecanju vještina (kao jednog dijela kompetencije) zatvorenicama koje odslužuju duže kazne, može se činiti kao manje prikladan pristup treningu (ICT teme na primjer, gdje se vještine mijenjaju zajedno sa ubrzanim tehnološkim napretkom). Unatoč potencijalnom interesu žena zatvorenica prema iskoristivosti tema, treneri moraju biti vrlo pažljivi i promišljeni u prosudbi u kojoj mjeri je vrijedno ispunjavati njihove zahtjeve. Često je prikladnije za žene zatvorenice koje odslužuju duže zatvorske kazne da ih se suoči s novim temama (iako možda takve teme njima nisu unaprijed potpuno atraktivne), kako bi im se podigla svijest u vidu stjecanja novih znanja i informacija. Uzimajući u obzir činjenicu da žene zatvorenice koje odslužuju duže zatvorske kazne borave u zatvoru jedan duži period, prioritet je trenera da osmisle treninge takve vrste, gdje se primarna pažnja daje kompetencijama kojima se identificiraju, rješavaju i odražavaju stavovi žena zatvorenica, kako bi im pomogli da postignu bolju grupnu dinamiku unutar zatvora. Bivše prijestupnice su tip skupine kojoj je praktičan dio treninga ipak puno primjereniji i prihvatljiviji.

Treći aspekt, prezentacija tema, govori o vrsti kompetencija koje se usvajaju, širi (sinteza znanja, vještina i stavova) ili uži (samo znanja, vještine ili stavovi) te tako teme treninga mogu biti dizajnirane i prenesene ciljnoj skupini. Glavna pozornost ovdje se daje izazovu, kako povezati trening za žene zatvorenice i bivše prijestupnice) iz perspektive budućih mogućnosti za obje ciljne skupine. U slučaju žena zatvorenica, čini se očitim kako je moguće održati samo ispitivanje kompetencija (razina znanja) dok procjenu svojih sposobnosti, gdje bi se trening bazirao na stjecanju/jačanju vještina žena zatvorenica ili na identifikaciji/jačanju njihovih stavova bio više izazovan i upitan. Iz ove perspektive izgleda kako je više prikladno osmisliti trening baziran na stjecanju kompetencija kroz razine znanja. Situacija s bivšim prijestupnicama je ovdje vrlo različita, jer je realnije za trenera da pravilno procjeni vještine i stavove bivših prijestupnica. Iako, bavljenje sa vještinama i stavovima žena zatvorenica ne ovisi samo o uvjetu da li su treneri imali mogućnost testirati njihove vještine i stavove. Ovaj izazov je također povezan s pitanjem o načinu obrazovnog pristupa kojeg mentor koristi ili primjenjuje. U slučaju da pristup obrazovanju odraslih na treninzima favorizira metodu portfelja procjene postojećih

sposobnosti kod žena zatvorenica, vjerojatnije je da treneri ne koriste klasična testiranja. Dok je u slučaju pristupa koji je bliži formalnom školskom pristupu, testiranje glavni način procjene razine kompetencija žena zatvorenica. Odluku, da li su treneri više zainteresirani i posvećeni formalnim obrazovnim pristupima ili pristupima obrazovanju odraslih, treba uzeti u obzir zajedno sa razmatranjem o događanjima u obrazovnim sustavima u zemljama partnerima u bližoj budućnosti. U slučaju da obje ciljne skupine (osobito u tom pogledu žene zatvorenice) dobiju bolje prilike da se uključe u sustav formalnog obrazovanja, čini se kako je bitno za trenera da koristi obrazovne pristupe koji su bliži klasičnim pristupima (uključujući klasične metode testiranja). U slučaju da nije realno očekivati takve pozitivne pomake, čini se prikladnijim da se treneri potiču na razvoj obrazovnih pristupa koji se u prvom redu odnose na obrazovanje odraslih (bez ikakvih klasičnih testiranja) prema metodama portfelja, gdje glavnina pažnje ide prema uključivanju žena zatvorenica u oblike kvalifikacija te također prema mogućnostima stjecanja nacionalnih strukovnih kvalifikacija.

8. Reference

1. Ažman, T. (2003.): **Pomen aktivnosti dijakov pri načrtovanju in graditvi kariere (poklicni orientaciji)**, Šolsko svetovalno delo, letnik 8, št. 2, str. 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. Buzan, Tony in Buzan, Barry (2005.): **Knjiga o miselnih vzorcih: izkoristimo um in izboljšajmo mišljenje**, Ljubljana: DZS.
6. De Chernatony, Leslie (2002.): **Blagovna znamka: od vizije do vrednotenja : strateško oblikovanje in vzdrževanje blagovnih znamk**, Ljubljana: GV založba.
7. Denny, Richard (1997.): **O motivaciji za uspeh**, Ljubljana: Gospodarski vestnik
8. Devetak, H. (2005.): **Družbene spremembe in kaznovalni trendi**: magistrsko delo. Ljubljana: (H. Devetak).
9. DePorter, Bobbi in Hernacki, Mike (1996.): **Kvantno učenje: osvobodite genija v sebi**, Ljubljana: Glotta Nova.
10. Dhority, Lynn (1992.): **Ustvarjalne metode učenja. Umetnost uporabe sugestije za celostno učenje**, Ljubljana: Alpha Center.
11. Dryden, Gordon (2001.): **Revolucija učenja**, Ljubljana: Educy.
12. Duncan, Todd (2006.): **Izognite se usodnim napakam v prodaji: 10 usodnih napak, ki jih delajo prodajalci, in kako se jim izogniti**, Ljubljana: Lisac & Lisac.
13. Duncan, Todd (2005.): **Prodajajte odgovorno: kako hitro in manj stresno zaslužiti več**, Ljubljana: Tuma.
14. Field, Lynda (1999.): **Kako si pridobimo samospoštovanje: s praktičnimi nasveti do osebnega razvoja in uspeha**, Ljubljana : Mladinska knjiga, (Ljubljana: Optima).
15. Furnham, Adrian (2012.): **Psihologija: ideje, ki so spremenile svet**, Maribor: Videotop.

16. Gabrijelčič, Marija (1986.): **Učimo se z miselnimi vzorci**, Ljubljana: Državna založba Slovenije.
17. Girard, J. in Casemore, R. (1999.): **Kako najbolje tržim sebe**, Ljubljana: Tuma.
18. Goldratt, Eliyahu M. in Cox, Jeff (1997.): **Cilj: proces nenehnih izboljšav**, Ljubljana: Gospodarski vestnik.
19. Gould, S. J. (2000.): **Za-mera človeka**, Ljubljana: Krtina, Ljubljana: Studio Graffit
20. Habbe, Jure (2013.): **Uživajmo v prodaji: ali česa vas o prodaji poslovnim kupcem v šolah ne bodo naučili**, Ljubljana: Lisac & Lisac.
21. Hansen, M. V. in Batten, J. (1998.): **Mojster motiviranja: skrivnosti navdihujočega vodenja**, Bled: Vernar Consulting.
22. 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>, spremljeno 11/09/2015).
23. Horovitz, Jacques in Jurgens Panak, Michele (1997): **Za popolno kupčevo zadovoljstvo: nauki iz petdesetih podjetij z vrhunsko kakovostjo storitev**, Ljubljana: Gospodarski vestnik.
24. **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.].
25. Jerebic, S. (2012.): **Pomen dela, izobraževanja in prostočasnih dejavnosti za življenje obsojenk**: diplomsko delo. Ljubljana: (S. Jerebic).
26. Kanduč, Z. et al. (2012.): **Nežnejši spol? Ženske, nasilje in kazenskopравни sistem**, Ljubljana: Inštitut za kriminologijo pri PF v Ljubljani.
27. Lipičnik, Bogdan (2005.): **Organizacija podjetja**, Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
28. Madjar, T. (2012.): **Psihične motnje pri zapornikih**: magistrsko delo, Ptuj: (T. Madjar).
29. Meško, G. (2002.): **Osnove preprečevanja kriminalitete**, Ljubljana: VPVŠ.
30. Meško, G. (ur.) (2004.): **Preprečevanje kriminalitete - teorija, praksa in dileme**, Ljubljana: Inštitut za kriminologijo pri Pravni fakulteti v Ljubljani.
31. Modrej, Zvone (1997.): **Tvoje odločitve: prikladne odločitve za več življenja**, Ljubljana: samozaložba.

32. Možina, Stane et al. (1994.): **Management**, Radovljica: Didakta.
33. Musek Lešnik, Kristijan (2007.): **Poslanstvo, vrednote in vizija podjetja: smisel, pomen in poti do opredeljevanja identitete in prihodnosti podjetja**, Ljubljana: IPSOS.
34. Pečjak, Vid (1986.): **Poti do znanja: Metode uspešnega učenja**, Ljubljana: Cankarjeva založba.
35. Petrovec, D. (2005.): **Barcelonska konferenca o ženskah v evropskih zaporih**, Revija za kriminalistiko in kriminologijo 56/2005/2, str. 216.
36. Petrovec, D. (2005.): **Kult žrtve**, Ljubljana: GV založba. Zbirka Pravna praksa; 2.
37. Petrovec, D. (1997.): **Nekatera temeljna načela izvrševanja kazenskih sankcij**, Ljubljana: Inštitut za kriminologijo pri PF v Ljubljani.
38. Petrovec, D. (1997.): **O namenu kaznovanja: (slepa ulica absolutnih teorij)**: doktorska disertacija, Ljubljana: (D. Petrovec).
39. 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, str. 181.-188.
40. Petrovec, D., Brinc, F., Gorenak V.: **Preprečevanje kriminalitete: sklepi sekcij: II. nacionalna kriminološka konferenca**, Pravna praksa 22/2003/35, str. 29.-30.
41. 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., str. 29.-30. M. M. Klemenčič.
42. Petrovec, D. (2003.): **Socioterapevtski in restorativni model ter obravnava obsojenih oseb. V Revija za kriminalistiko in kriminologijo**; letn. 54, št. 4 (okt. – dec. 2003), str. 403.-405.
43. 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., str. 85.-92.
44. Prelič, D. (2007.): **Učinkovitost vzgojnega ukrepa oddaje v prevzgojni dom z vidika socioterapevtske usmeritve**: magistrsko delo. Ljubljana: (D. Prelič).
45. Russell, Peter (1990.): **Knjiga o možganih**, Ljubljana: DZS.

46. Tancek, M. (2010.): **Prenapolnjenost slovenskih zaporov: kriza penologije ali kriminalitetne politike**: magistrsko delo. Ljubljana: (M. Tancek).
47. Tracy, Brian (1997.): **Pot do uspeha: preizkušeni sistem strategij in spretnosti, ki bo sprostil vaše notranje moči za uspeh**, Bled: Vernar Consulting.
48. Van Belleghem, Steven (2013.): **Voditelj dialogov: moč sodobnega potrošnika, konec klasičnih oglaševalskih modelov**, Ljubljana: Medijski partner.
49. Ziglar, Zig (2000.): **Ziglar o prodaji**, Ljubljana: Lisac & Lisac.
50. Watts, A. G. (1997.): **Izobraževalno in poklicno usmerjanje v Evropski skupnosti**, Ljubljana: Izida.
51. **Zakon o izvrševanju kazenskih sankcij (ZIKS – 1)**; Ljubljana: Uradni List RS, 2013.
52. **SkillsYouNeed (web stranica)**: <http://www.skillsyouneed.com/ps/self-motivation.html> (spremljeno 25.11.2014.)
53. **EC (2007.). Key competencies for lifelong learning – European Reference Framework**
54. European Commission Communication **"Fostering entrepreneurial mindsets through education and learning"**, COM (2006.) 33 final.
55. **Republika Slovenija, Ministarstvo pravosuđa (e-dokument)**: http://www.mp.gov.si/fileadmin/mp.gov.si/pageuploads/UIKS/Letna_poročila/LP_2012.pdf (spremljeno 10.06.2013.)
56. **Republika Slovenija, Ministarstvo pravosuđa (e-dokument)**: http://www.mp.gov.si/fileadmin/mp.gov.si/pageuploads/UIKS/2013/PRIR_OCNIK_OB_NASTOPU_KAZNI_ZAPORA.pdf (spremljeno 06.12.2013)
57. **Poslovni rječnik (web stranica)**: <http://www.businessdictionary.com> (spremljeno 16.12.2014.)
58. **Problematika ženskog nasilnog ponašanja (e-dokument)**: <http://www.zurnalai.vu.lt/teise/article/viewFile/5077/5222> (spremljeno 21.09.2015.)
59. **Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 December for lifelong learning (2006/962/EC)**
60. **EEG – Enterprise and entrepreneurship guidance: Guidance for UK higher education providers (2012.)** The Quality Assurance Agency for Higher Education.
61. <http://odvisni-od-neodvisnih-filmov.blogspot.com/2012/01/top-10-za-resetkami-svetovni-zaporniski.html> (spremljeno 10.12.2012.)

62. **Založba Forum Media (web stranica):** <http://www.zfm.si/prva-stran/e-mesecniki/e-popolna-poslovna-sekretarka/januarski-mesecnik-2013/samomotivacija-kako-se-motivirati.html> (spremljeno 05.03.2015.)
63. **Center vseživljenjskega učenja Zasavje Slovenia (e-dokument):** http://cvu.gess.si/gobecnews/data/cvzu/233_samomotivacija.html (spremljeno 05.03.2015.)
64. **SIRIUS AM d.o.o., Matej Tušak, Ph.D. (e-dokument):** <http://www.tzslo.si/pic/pdf/projekti/Krepitevmotivacije.pdf> (spremljeno 02.03.2015.)
65. **Slovenski Zavod za zapošljavanje (e-dokument):** [www.ess.gov.si/files/3286/Smernice APZ 2012 2015](http://www.ess.gov.si/files/3286/Smernice_APZ_2012_2015) (spremljeno 26.08.2015.)
66. **European Parliament (e-dokument):** <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0102+0+DOC+XML+V0//EN> (spremljeno 02.08.2015)
67. <http://www.intelyway.com/EX/psiho/nel.htm> (spremljeno 02.08.2015)
68. Gould (2000.): **Za-mera človeka**, str. 135.-167.
69. Kanduč (2007.), str. 292, zabilježka 18.
70. **Pravni rječnik (web stranica):** <http://legal-dictionary.thefreedictionary.com/probation> (spremljeno 02.08.2015.)
71. **Ministarstvo pravosuđa u Ujedinjenom Kraljevstvu (web stranica):** <https://www.justice.gov.uk/offenders/probationservice> (spremljeno 02.08.2015.)
72. **Europska organizacija za uvjetno kažnjavanje (e-dokument):** <http://cep-probation.org/wp-content/uploads/2015/03/Summary-information-on-Germany.pdf> (spremljeno 02.08.2015.)
73. **Europska organizacija za uvjetno kažnjavanje (e-dokument):** http://www.cepprobation.org/uploaded_files/Lithuania.pdf (spremljeno 02.08.2015.)
74. **Europska organizacija za uvjetno kažnjavanje (e-dokument):** <http://cep-probation.org/wp-content/uploads/2015/03/Final-chapter-Croatia.pdf> (spremljeno 02.08.2015.)
75. **Europska organizacija za uvjetno kažnjavanje (e-dokument):** <http://cep-probation.org/wp-content/uploads/2015/03/Slovenia.pdf> (spremljeno 02.08.2015.)

Annex 1. Popis tablica i slika

Tablica 1. Početni dogovori

Tablica 2. Priprema IT opreme (ukoliko postoji trening na računalima)

Tablica 3. Priprema informacija za osoblje i za zatvorenice

Tablica 4. Priprema učionice, informiranje osoblja, odabir sudionika

Tablica 5. Prvi tjedan treninga

Tablica 6. Drugi tjedan treninga

Tablica 7. Trening "Samo-procjena i refleksija"

Tablica 8. Trening "Procjena kompetencija"

Tablica 9. Trening "Revizija vještina"

Tablica 10. Trening "Refleksija i prijenos"

Tablica 11. Teme predstavljene tijekom pilot projekta u Zatvoru Ig

Slika 1. Proslava završetka pilot projekta u Sloveniji

Slika 2. 3 glavna aspekta s kojima se mentori suočavaju prilikom treninga žena-zatvorenica

Annex 2. Materijali korišteni tijekom treninga u zatvoru u Berlinu

Pomoćni materijali korišteni na treningu "Samo-procjena i refleksija"

- Tiskani materijali komplet alata "Refleksija"
<http://www.open.edu/openlearnworks/course/view.php?id=843>, olovke
- Komplet alata "Refleksija":
<http://www.open.edu/openlearnworks/course/view.php?id=843>
- Komplet alata "Refleksija" za stjecanje kompetencija:
<http://www.open.edu/openlearnworks/course/view.php?id=843>.

Komplet alata "Refleksija" (The Reflection Toolkit) je razvijen od strane Bridges Programa u suradnji s Otvorenim učilištem iz Škotske.

Pomoćni materijali korišteni na treningu "Procjena kompetencija"

OECD – Prepoznavanje neformalnog i informalnog učenja:

<http://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/recognitionofnon-formalandinformallearning-home.htm>

- Unaprijed pripremljeni flip chart papir ili PowerPoint prezentacija (s definicijom "kompetencija")
- Unaprijed pripremljeni flip chart papir ili PowerPoint prezentacija (s definicijom "znanja" i "vještina")
- Unaprijed pripremljeni flip chart papir ili PowerPoint prezentacija (s definicijom "formalnog, informalnog i neformalnog učenja")

DISCO (Europski rječnik vještina i kompetencija) pruža pristup pojmovniku sa više od 60 000 naziva znanja i kompetencija na 7 europskih jezika (EN, DE, FR, HU, CZ, LT).

DISCO služi pojedincima i stručnjacima koji trebaju brzu i jednostavnu podršku terminologiji u zadacima, kao što je traženje i prevođenje pojedinačnih termina u polju vještina i kvalifikacija ili za pisanje i prevođenje životopisa.

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

Alati za procjenu kompetencija:

- Tržište razmjene talenata
- Tiskane kopije "Upitnika za vanjsku procjenu"

Pomoćni materijali korišteni na treningu "Revizija vještina"

- Flipchart ili bijela ploča; laptop s pristupom Internetu, vanjski projektor / monitor
- ESCO prijenosne vještine i ESCO "coppersmith"
- Administrator ili tajnik/ca

Baker ESCO – Europske vještine, kompetencije, kvalifikacije i zanimanja:

<https://ec.europa.eu/esco/web/guest/hierarchybrowser/-/browser/Skill?resetLanguage=true&newLanguage=en>

E_EPSOL – Obrazovanje i zaposlenje – Putevi za govornike drugih jezika:

Nekoliko kontrolnih lista koje pomažu odlučiti imaju li korisnici vještine i iskustvo prijaviti se za poslove administrator ili tajnice, voditelja ureda, osobnog asistenta ili građevinskog radnika:

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

Interaktivan komplet alata za "Reviziju vještina": <http://www.e-epsol.eu/skills-audit-toolkit/skills-audit-toolkit-material>

Pomoćni materijali korišteni na treningu "Refleksija i prijenos"

- Flipchart ili bijela ploča, marker
- Manja kutija, bonbon u boji ili komadići papira
- 3 isprintana papira, svaki s jednim od tri zadatka napisana na njemu
- Flipchart listovi s rezultatima grupnog rada, ljepljivom vrpcom, pribadačama ili magnetima za njihovo učvršćivanje

Annex 2. Praktičan rad / Izazovi za rad na Temi A3 – Osnove rada na računalu za poduzetnike

Osnove Word-a – Stvaranje, otvaranje, dijeljenje i spremanje dokumenata - Izazov!

1. Stvorite novi, prazan dokument. Koristite opciju „Spremi“ kako biste ga spremili na Vašu Radnu površinu.
2. Spremite dokument na OneDrive i pozovite nekoga da ga pogleda.
3. Spremite dokument kao PDF dokument.

Osnove Word-a – Osnove oblikovanja teksta - Izazov!

1. Otvorite postojeći Word 2013 dokument.
2. Izaberite neki tekst za brisanje.
3. „Izreži“ i „Zalijepi“ neki tekst.
4. Pronađi i zamijeni neku riječ u dokumentu.
5. Promijeni font teksta ili veličinu nekog dijela teksta
6. Naglasite jedan dio teksta. Pokušajte ga podebljati, nakositi ili podcrtati.
7. Poravnajte neki tekst centralno / središnje.
8. Umetnite simbol u tekst.

Osnove Word-a – Izgled stranice - Izazov!

1. Otvorite postojeći Word 2013 dokument.
2. Promijenite položaj stranice.
3. Promijenite margine.
4. Pokušajte prilagoditi margine korištenjem opcije „Prilagođene margine“.
5. Promijenite veličinu papira. Pokušajte prilagoditi veličinu papira.

Osnove Word-a - Printanje dokumenata i razmak između redova i odlomaka - Izazov!

1. Otvorite postojeći Word 2013 dokument.
2. Pogledajte dokument u prikazu za ispis (Print). Isprintajte 1 kopiju dokumenta.
3. Prilagodite opcije za ispis tako da se dokument ispiše na 2 stranice.
4. Pokušajte prilagoditi koji dio dokumenta ćete ispisati. Ispišite samo drugu stranicu dokumenta.
5. Promijenite razmak između teksta.
6. Promijenite razmak između 2 odlomka.

Osnove Word-a – Zaglavlje, podnožje, brojevi stranica, slike i oblikovanje teksta -Izazov!

1. Otvorite postojeći Word 2013 dokument.
2. Kreirajte prazno zaglavlje.
3. Dajte zaglavlju neko ime.
4. Pokušajte umetnuti već postojeće zaglavlje ili podnožje. Umetnite današnji datum u zaglavlje.
5. Pokušajte umetnuti broj stranice u podnožje. Pokušajte pokrenuti iz početka umetanje brojeva stranica.
6. Umetnite sliku iz nekog drugog dokumenta ili zasebnu sliku. Promijenite veličinu te slike.
7. Pronađite sliku na Internetu i umetnite je u Vaš dokument.
8. Promijenite oblikovanje teksta umetanjem jedne slike.
9. Pokušajte premjestiti sliku na novo mjesto u dokumentu.

Osnove Excel-a – Stvaranje, otvaranje, spremanje i dijeljenje radnih knjiga - Izazov!

1. Kreirajte novu radnu knjigu ili otvorite neku postojeću.
2. Stavite mapu na „Pozadinski“ pregled.
3. Kreirajte nove radne knjige korištenjem postojećih predložaka.
4. Korištenjem opcije „Spremi“ pohranite radnu knjigu na Radnu površinu vašeg računala.
5. Spremite radnu knjigu na OneDrive i pozovite nekoga da ju pogleda.
6. Spremite radnu knjigu kao PDF dokument.

Osnove Excel-a – Osnove ćelija i uređivanje stupaca, redova i ćelija - Izazov!

1. Kreirajte novu radnu knjigu ili otvorite neku postojeću.
2. Odaberite ćeliju D3. Primjetite kako se adresa ćelije pojavljuje u traci i njezin sadržaj se pojavljuje i u ćeliji i u traci za formule.
3. Odaberite ćeliju, pokušajte umetnute tekst ili brojeve.
4. Izbrišite ćeliju i primjetite kako se ćelije ispod te podižu kako bi popunile mjesto.
5. „Izrežite“ ćeliju i „Zalijepite“ je na neku drugu lokaciju.
6. Pokušajte povući i ispustiti ćeliju u druge dijelove radne knjige.
7. Koristeći dršku za ispunjavanje unosite podatke u susjedne ćelije okomito i vodoravno.
8. Koristeći opciju „Traži“, pronađite sadržaj u svojoj radnoj knjizi.
9. Umetnite stupac između stupaca A i B, a zatim umetnite red između redova 3 i 4. Izbrišite red ili stupac. Pomaknite red ili stupac.
10. Pokušajte koristiti opciju za oblikovanje teksta na rasponu ćelija.
11. Pokušajte spojiti neke ćelije u jednu.

Excel - Oblikovanje ćelija - Izazov!

1. Otvorite postojeću Excel radnu knjigu.
2. Izaberite ćelije i promijenite font, veličinu i boju teksta.
3. Primjenite podebljam, nakošen ili podcrtan tekst u ćeliji.
4. Pokušajte promijeniti vertikalni i horizontalni smjer teksta za neke od ćelija.
5. Dodajte granične crte u raspon ćelija.
6. Promijenite boju u rasponu ćelija.
7. Pokušajte promijeniti oblikovanje brojeva.

Excel – Osnove radnih knjiga - Izazov!

1. Otvorite postojeću Excel radnu knjigu.
2. Umetnite novi radni list i preimenujte ga.
3. Izbrišite radni list. Pomaknite radni list. Kopirajte radni list.
4. Pokušajte grupirati i ne-grupirati radne listove.

Excel – Izgled stranice i printanje radnih knjiga - Izazov!

1. Otvorite postojeću Excel radnu knjigu.
2. Promijenite položaj stranice na „Pejzažni“. Pokušajte podesiti margine radnog lista.
3. Pokušajte koristeći se naslovima za ispis uključiti red ili stupac na svaku stranicu radne knjige.
4. Umetnite „Prijelom stranice“.
5. Pronađite izgled stranice i umetnite zaglavlje ili podnožje.
6. Pokušajte isprintati dva aktivna radna lista.
7. Pokušajte isprintati izabrane ćelije.
8. Pokušajte uz mogućnost određivanja veličine kondenzirati sadržaj svoje radne knjige
9. Prilagodite margine prikazu stranice.

Excel – Jednostavne i složene formule - Izazov!

1. Otvorite postojeću Excel radnu knjigu.
2. Napravite jednostavnu formulu zbrajanja pomoću ćelije reference.
3. Pokušajte modificirati vrijednosti ćelije kako je opisano u formuli.
4. Pokušajte „pokaži-i-klikni“ način stvaranja formule.
5. Uredite formulu pomoću trake za formule.
6. Napravite kompleksnu formulu koja će izvršiti zbrajanje prije množenja.

Excel – Tablice i grafički prikazi - Izazov!

1. Otvorite postojeću Excel radnu knjigu.
2. Oblikujte raspon ćelija kao tablicu.

3. Dodajte red ili stupac tablici. Izaberite stil tablice.
4. Promijenite opcije i stil tablice.
5. Uzmite radni list s podacima kako biste kreirali grafički prikaz (grafikon).
6. Promijenite prikaz grafikona.
7. Primjenite stil grafikona. Pomaknite grafikon.

PowerPoint - Upoznavanje PowerPoint-a - Izazov!

1. Otvorite PowerPoint 2013 i kreirajte novu prezentaciju.
2. Kliknite na sve kartice i pregledajte naredbe na Vrpci.
3. Pokušajte minimizirati i maksimizirati Vrpcu.
4. Dodajte naredbu alatu za Brzi pristup.
5. Otvorite „Pozadinski“ pregled i postavke svojeg računara.

PowerPoint – Stvaranje, otvaranje, spremanje i dijeljenje prezentacija - Izazov!

1. Otvorite PowerPoint 2013 i kreirajte novu prezentaciju ili otvorite postojeću.
2. Stavite mapu ili folder na „Pozadinski“ pregled.
3. Kreirajte novu prezentaciju koristeći predložak.
4. Koristite naredbu „Spremi“ kako biste spremili prezentaciju na Vašu radnu površinu.
5. Spremite prezentaciju na OneDrive i pozovite nekoga da je pregleda.
6. Spremite prezentaciju kao PDF dokument.

PowerPoint – Slajdovi i osnove teksta - Izazov!

1. Otvorite PowerPoint 2013 i kreirajte novu prezentaciju .
2. Umetnite novi slajd sa „Naslovom“ i „Sadržajem“ u izgledu.
3. Pokušajte dodati neki tekst naslovu.
4. Promijenite izgled slajda.
5. „Kopirajte“ i „Zalijepite“ slajd, a tada ga premjestite na novu lokaciju. Dodajte temu Vašoj prezentaciji.
6. Umetnite prazan slajd, a zatim umetnite okvir s tekстом u slajd.
7. Promijenite veličinu slajda iz „širokog ekrana“ u „Standarni prikaz“.
8. Eksperimentirajte s vodoravnim i okomitim poravnanjem.
9. Pokušajte koristiti naredbe „Traži“ i „Zamijeni“.

PowerPoint – Primjena tema i prijelaza - Izazov!

1. Otvorite PowerPoint 2013 i kreirajte novu prezentaciju.
2. Pokušajte primijeniti nekoliko različitih tema. Izaberite slajd i tada primijenite prijelaz.
3. Promijenite vrijeme prijelaza. Dodajte zvučni efekt prijelazu slajdova.
4. Primijenite dinamičan prijelaz slajdova. Maknite prijelaze sa svih slajdova.

PowerPoint – Upravljanje slajdovima i printanje - Izazov!

1. Otvorite PowerPoint 2013 i kreirajte novu prezentaciju. Pokušajte mijenjati različite poglede na slajdove. Pogledajte cijeli prikaz Vaše prezentacije.
2. Pokušajte dodati upute za govornika Vašoj prezentaciji koristeći opciju „Prozor zabilješki“ i prikaz prozora sa zabilješkama.
3. Podijelite prezentaciju na dva dijela, zatim ih pokušajte spojite i proširiti.
4. Prikaz prezentacije u prozoru „Ispis“.
5. Ispis prezentacije u verziji „Handouts“ sa tri slajda po stranici.

PowerPoint – Prezentacija dijaprojekcije i animacije teksta i objekata - Izazov!

1. Otvorite postojeću PowerPoint prezentaciju.
2. Uvježbajte prikazivanje dijaprojekcije i razmještanju po slajdovima.
3. Promijenite svojeg pokazivača na mišu u olovku ili marker i pokušajte označiti pojedini slajd.
4. Pokušajte koristiti prikaz „Prezentera“.
5. Otvorite „Postavljanje dijaprojekcije“ i pokušajte podesiti mogućnosti.
6. Dodajte objekt pri ulasku.
7. Koristite „Crtič animacije“ i kopirajte efekt na drugi objekt.
8. Koristite prozor „Animacije“ kako biste presložili efekte. Eksperimentirajte s različitim vremenima i dužinom trajanja. Dodajte i dva dodatna efekta na jedan od umetnih objekata.
9. Nekoliko efekata animacije primjenite na objekte na jednom od slajdova, recimo trećem.
10. Koristite prozor „Animacije“ kako biste istražili i eksperimentirali sa efektima.