



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



# Trainingskurs zum Gemeinschaftlichen Bewusstsein der SJ, Rehabilitations- und Reintegrationsprozesse für (ex) Straftäter

Dezember 2019



Der Senator für  
Justiz und Verfassung





## Projekt

MOBi – Mobilizing Society Towards (ex) Offenders Reintegration

## MOBi Partner

Center for Promoting Lifelong Learning - CPIP (Promoter) (Romania)  
Aproximar – Cooperativa de Solidariedade Social, CRL (Portugal)  
Associazione Antigone Onlus – Antigone (Italy)  
Bremen Senate of Justice and Constitution (Germany)  
Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais – DGRSP (Portugal)  
Genepi (France)  
Hoppenbank e.V. (Germany)  
The Baia Mare Penitentiary (Romania)

## Leiter des Intellectual Output 3

CPIP (Leader)  
Hoppenbank e.V. (Co-Leader)

## Autoren des Berichts

Center for Promoting Lifelong Learning - CPIP

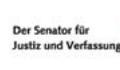
Daiana Huber  
Raluca Rosiu

## Design

Aproximar, CRL

## Danksagungen

Wir bedanken uns bei allen Organisationen, welche das MOBi Projekt verbreiten.





# Index

1. Trainingskurs zum Gemeinschaftlichen Bewusstsein der SJ, Reintegrations- und Rehabilitationsprozesse für (ex) Straftäter .....	7
An wen richtet sich diese Anleitung .....	9
Voraussetzungen für Trainer (nicht kumulativ) .....	9
2. Trainingsüberblick .....	11
Empfänger des Trainings .....	13
Voraussetzungen für Auszubildende .....	13
3. Ziel des Kurses .....	15
Verwendung und Organisierung des Trainingskurses .....	17
Richtlinien zur Auswertung der Lektionen und des Gesamtkurses ...	20
4. Lernziele des Kurses .....	23
5. Materialien und Lernressourcen .....	27
Lektion Null .....	29
Lektion 1 .....	31
Lesson 2 .....	36
Lektion 3 .....	41
Lektion 4 .....	46
Lektion 5 .....	52
Lektion 6 .....	58
Lektion 7 .....	63
Lektion 8 .....	68
Lektion 9 .....	72
Lektion 10 .....	75



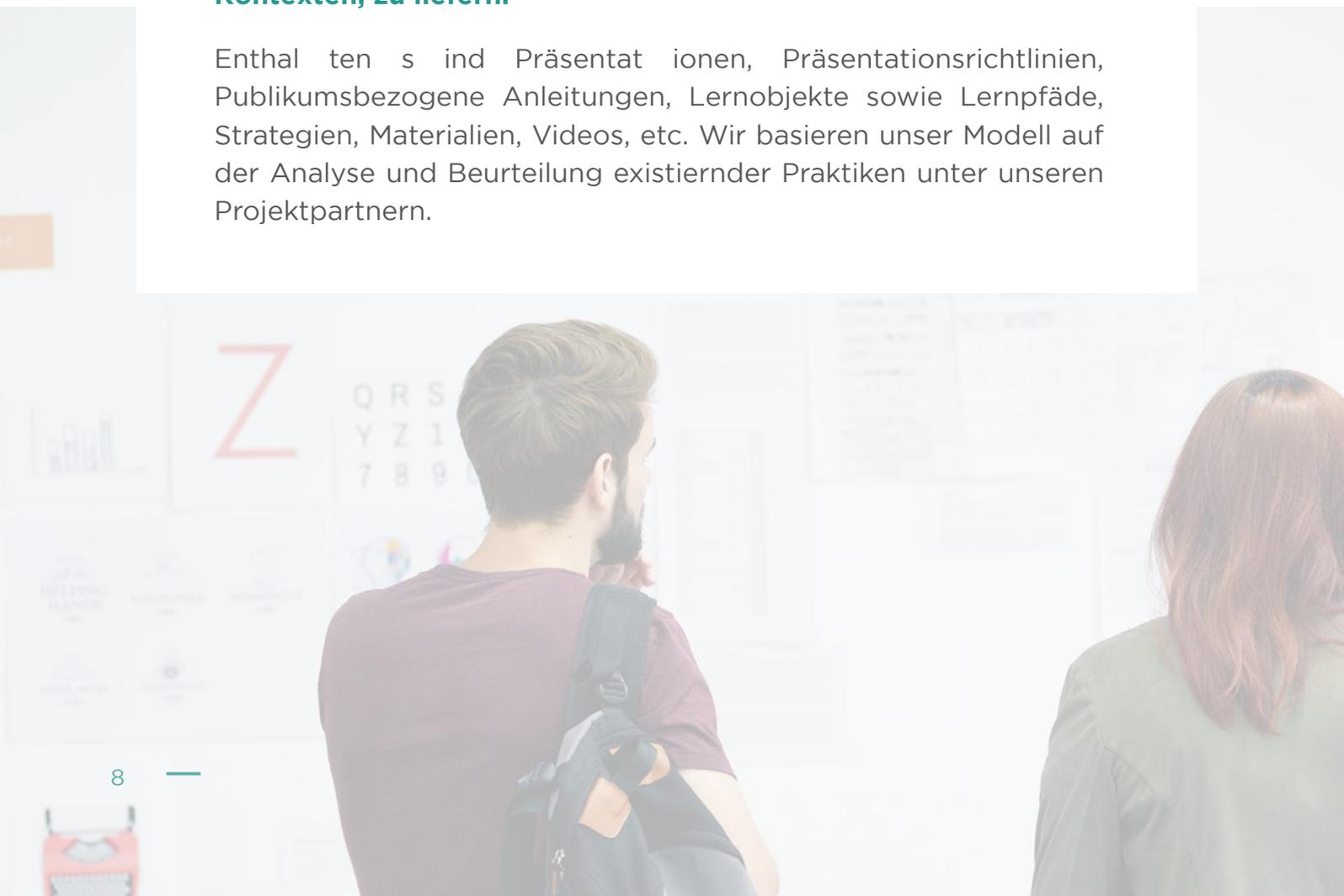


**Trainingskurs zum  
Gemeinschaftlichen  
Bewusstsein der SJ,  
Rehabilitations- und  
Reintegrationsprozesse  
für (ex) Straftäter**

# 1. Trainingskurs zum Gemeinschaftlichen Bewusstsein der SJ, Rehabilitations- und Reintegrationsprozesse für (ex) Straftäter

Zweck dieses Dokuments ist die Kreation von Gemeinschaftsorientierten Workshops bezüglich der Strafjustiz (SJ) im Bereich Rehabilitations- und Reintegrationsprozesse für (ex) Straftäter, zu unterstützen. **Es bietet fördermittel für Nichtregierungsorganisationen (NGOs) und die SJ, die Anzahl der "Verbündeten", die in Reintegrations- und Rehabilitationsprozessen benötigt werden, zu erhöhen. Unsere Zielsetzung bestand darin, eine wohlorganisierte und umfassende Sammlung an Utensilien, zur Verwendung in ihrem entsprechenden Kontexten, zu liefern.**

Enthalten sind Präsentationen, Präsentationsrichtlinien, Publikumsbezogene Anleitungen, Lernobjekte sowie Lernpfade, Strategien, Materialien, Videos, etc. Wir basieren unser Modell auf der Analyse und Beurteilung existierender Praktiken unter unseren Projektpartnern.



## An wen richtet sich diese Anleitung?



Diese Trainingsanleitung dient der Unterstützung von SJ-Professionellen, welche eine fundamentale Rolle in der sozialen Reintegration von (ex) Straftätern spielen. Genauer noch richtet es sich an Trainer, die in der SJ angestellt sind und mit ihren Mitmenschen innerhalb dieser gemeinschaftliches Engagement und Bewusstsein erhöhen wollen.

Dieses Handbuch sollte in Zusammenhang mit dem Learning Management System der MOBi Methodologie verwendet werden. Diese ist unter der Projektseite zugänglich: [mobi-initiative.org/](https://mobi-initiative.org/).

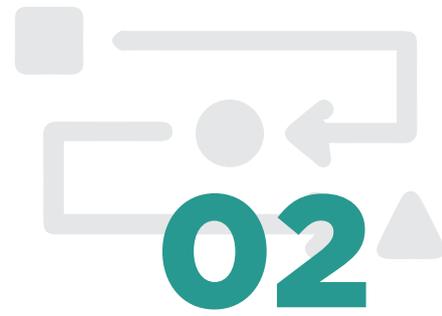
Dort finden sie Datenblätter auf dem neuesten Stand, Vorlagen Checklisten und Fallstudien sowie weiteres Lesematerial welches sich als nützlich für den Unterricht sowie die Workshops erweisen kann.

## Voraussetzungen für Trainer



- **Ein sehr gutes Englischkenntnis**
- **Wissen bezüglich des Justizvollzugs**
- Gute Kommunikationsfähigkeit
- Improvisationsfähigkeit
- Fähigkeit, das Interesse der Auszubildenden zu halten
- Fähigkeit, Engagement unter den Auszubildenden mit dem präsentierten Inhalt zu erwecken.





# Trainingsüberblick

## 2. Trainingsüberblick

Die Kursmaterialien sind im Rahmen des Systems des MOBI Projekts organisiert

In dem jetzigen Trainingskurs haben die Lehrpläne eine gemeinsame Struktur, welche sich den Spezifikationen verschiedener Länder anpassen lässt. Es handelt sich um ein gemischtes Format, welches sich nach dem Ansatz "Gesellschafts-Koproduktion" richtet. Wie denkbar reflektiert der Kurs einen gemeinsamen Entwicklungsansatz, welcher auf die Implementierung neuer Lern- und Lehrmethoden ausgerichtet ist. (neuer multidisziplinärer Lehrplan, Lerner-zentriertes und problemorientiertes Lehren und Lernen).

Der Lehrplan spannt mehrere Validierungsstufen, so dass Interessengruppen, Trainer, der Nutzer und die Begünstigten des Trainings dazu beitragen den Wert des Lehrplans zu festigen und steigern.

In diesem dokument finden sie Ziele, Methoden und Techniken, Bewertungsprozesse, Inhalte zu einzelnen Fertigkeiten, Unterrichtseinheiten, Arbeitssitzungen und das Profil der Auszubildenden und Trainer.

**In diesem Training möchten wir die gezielten Fähigkeiten behandeln, die dem Strafjustizsektor dabei helfen, die Notwendigkeit der Beteiligung der Gemeinschaft und der Gemeinschaftskoproduktion bei der Gestaltung des Wiedereingliederungsprozesses für Straftäter zu verstehen. Darüber hinaus unterstreichen wir die Notwendigkeit von Sensibilisierungsmaßnahmen.**

Zu diesem Zweck haben wir die folgenden Hauptkonzepte für die MOBI Lehrpläne ausgewählt: **Engagement für die Gemeinschaft, Fürsprache und Szenariobildung**

- Gemeinschaftliches Engagement basiert auf dem demokratischen

Prinzip, dass jeder, der von einem Problem betroffen ist, ein Mitspracherecht bei dessen Entscheidungsfindung haben sollte.

- NAufbau von Fürsprache-Maßnahmen und Fördermitteln für gesellschaftliches Engagement
- Verständnis eines multidisziplinären Teamansatzes.
- Szenarien sind mögliche Ansichten der Welt, die in narrativer Form (Geschichten) beschrieben werden und einen Kontext bieten, in dem Manager Entscheidungen treffen können.

## Empfänger des Trainings

Die Empfänger dieses Trainingskurses sind SJ-Experten und Organisationen, die eine grundlegende Rolle bei der sozialen Wiedereingliederung von (ex) Straftätern spielen. Dem Trainer, der die Aktivität organisiert, wird empfohlen, Teilnehmer aus einer multidisziplinären / behördenübergreifenden Perspektive auszuwählen und einzubeziehen: Angehörige der Justiz, die in verschiedenen Sektoren und mit unterschiedlichen Zuschreibungen arbeiten, die direkt oder indirekt mit dem Reintegrationsprozess zusammenhängen, und gleichzeitig Angehörige des freiwilligen Sektors, der Zivilgesellschaft und der lokalen Gemeinschaft.

Ein zusätzliches Lesehilfematerial für den Trainer zum besseren Verständnis der Bereitstellung des Bildungskontexts für Lernende Professionelle finden Sie auf der MOBi-Website über das Learning Management System (LMS) Portal.

## Voraussetzungen für Auszubildende



- Minimale Englischkenntnisse
- Im Justizvollzugssystem oder im Zusammenhang mit diesem zu arbeiten, mit einer Rolle im Reintegrationsprozess
- Die nötige Motivation, neue Dinge zu Lernen
- Aktive Beteiligung an den vorgestellten Aktivitäten



PARK-C  
6' x 12' x 10'

STORAGE  
6' x 12' x 10'

SIDEWALK  
6' x 12' x 10'



**03**

**Ziel des  
Kurses**

### 3. Ziel des Kurses

In diesem Trainingskurs möchten wir die gezielten Fähigkeiten behandeln, die dem Justizvollzugs-Sektor dabei helfen, die Notwendigkeit der Einbindung der Gemeinschaft und der Gemeinschaftskoproduktion in einem erfolgreichen Wiedereingliederungsprozess für Straftäter zu verstehen.

Öffentliche Informations- und Kommunikationsstrategien müssen so früh wie möglich bei jeglichen Reintegrationsprozessen ausgearbeitet und umgesetzt werden, insbesondere im Falle eines Prozesses, der gemeinsam mit der örtlichen Gemeinde durchgeführt wird. Öffentliche Information, Sensibilisierung und Konsultation der Gemeinschaft gewährleisten, dass betroffene Teilnehmer und Begünstigtengruppen die Möglichkeit haben, den Programmablauf und die Unterstützung bei der Reintegration direkt zu beeinflussen und dazu akkurate Informationen zu erhalten. Sobald die erwarteten Ergebnisse von allen Beteiligten klar definiert sind, werden auf der Grundlage einer sorgfältigen Kontextbewertung und -analyse Schlüsselindikatoren für die Kontrolle und Auswertung der Programmauswirkungen vereinbart. Die partizipative Festlegung der Indikatoren trägt zur gegenseitigen Aufklärung bezüglich der Erwartungen bei und führt so zu einer umfassenden Einigung über realistische Ziele. Einzelpersonen oder Organisationen, die für die Kontrolle der Programmauswirkung verantwortlich sein sollen, müssen vereinbart werden. Alle Daten müssen den Stakeholdern mitgeteilt werden.

Der Erfolg von Reintegrationsprogrammen hängt von den gemeinsamen Anstrengungen von Einzelpersonen, Familien und Gemeinschaften ab. Daher müssen die Reintegrationsprogramme durch einen partizipativen Prozess gestaltet werden, an dem ehemalige Straftäter, Straftäter, Gemeinschaften, lokale und nationale Behörden sowie Nichtregierungsfaktoren bei der Planung und Entscheidungsfindung von Anfang an beteiligt sind. Die Einbeziehung der Hauptakteure in den Reintegrationsprozess muss eine der Prioritäten sein.

## Verwendung und Organisation der Trainingskurses

Dieser Schulungskurs ist in drei Hauptmodule unterteilt, die sich nach den folgenden Themen richten:

Jedes Modul setzt sich aus verschiedenen Modulen zusammen , genauer:



2 Lektionen zum Thema “Warum ein Problem der Strafjustiz eine Gemeinschaftsaufgabe ist”



2 Lektionen über die MOBi-Methodik zum Engagement der Gemeinschaft im Bereich der Strafjustiz



1 Lektion zu Gemeinschafts-Engagement als multidisziplinäres Team



2 Lektionen bezüglich der Interessenvertretung



3 Lektionen zum Erstellen einer Vision für die Gemeinschaft durch Szenariogestaltung..

Der Kurs richtet sich an eine Gruppe von 12 bis 15 Teilnehmern und es ist äußerst wichtig, dass diese, basierend auf dem Prinzip eines multidisziplinären Ansatzes, aus verschiedenen Branchen tätig sind. Es ist ebenfalls flexibel - um auf Kontextänderungen zu reagieren und relevant zu bleiben, sind die Sensibilisierungsprogramme und die Reintegrationsprogramme, die auf der MOBI-Methode basieren, so konzipiert, dass maximale Flexibilität möglich ist. Während ein komplexes Programm zur Sensibilisierung und Wiedereingliederung auf der Grundlage einer ersten Einschätzung der Zielgruppe erstellt wird, ist es wichtig zu bedenken, dass sich viele kontextbezogene Faktoren im Verlauf des Programms erheblich ändern werden, z. B. die Wünsche und Ambitionen der beteiligten Personen, der Arbeitsmarkt, die Kapazität der Dienstleister, die Kapazität der verschiedenen staatlichen Stellen.

Für jede Lektion in diesem Handbuch finden Sie einen Stundenplan für den Trainer, der so wie er ist verwendet oder angepasst werden kann. Die Anpassung kann basierend auf die in jeder Lektion präsentierten Lesematerialien unternommen werden. Im Unterrichtsplan findet der Trainer Angaben zu Zeitfenster, benötigten Ressourcen, vorheriger Lektüre und anderer pädagogischer Anleitung.

Die Lektionen können so geliefert werden, wie sie in diesem Dokument in chronologischer Reihenfolge präsentiert werden, oder sie können auf selektive Weise geliefert werden, basierend auf dem Interesse und den Bedürfnissen der eingeschriebenen Justizfachkräfte.

Die Gesamtstundenzahl der Lektionen beträgt 15 Einzelstunden. Dieser Kurs ist jedoch flexibel gestaltet, sodass sich der Trainer je nach Bedarf und Interesse der Zielgruppe, den verfügbaren Ressourcen, dem Zeitaufwand und institutionellen Berechtigungen anpassen kann. In diesem Zusammenhang kann jede Lektion zwischen 1,5 und 2,5 Stunden dauern, je nachdem, wie viel Engagement und Interesse die Gruppe zeigt.

Mit einem „Stundenplan“-Ansatz kann der Trainer entscheiden, ob er einen vollständigen Kurs mit allen Lektionen abhält oder ob er selektives Training für ein bestimmtes Thema von Interesse anbietet und eine oder zwei Lektionen auswählt.

Auf diese Weise kann der Trainer einen individuellen Zeitplan für die Durchführung von Aktivitäten von Angesicht zu Angesicht erstellen, den Teilnehmern weiterführende Lektüren empfehlen und auch praktische Aktivitäten mit den Teilnehmern vereinbaren, um das erlangte Wissen zu nutzen.



Modul / Lektion	Woche 1	Woche 2	Woche 3	Woche 4	Woche 5
Warum ein Problem der Strafjustiz ein Problem der Gemeinschaft ist I	■				
Warum ein Problem der Strafjustiz ein Problem der Gemeinschaft ist II	■				
MOBi-Methodik zum Engagement der Gemeinschaft im Strafrechtssystem I		■			
MOBi-Methodik zum Engagement der Gemeinschaft im Strafrechtssystem II		■			
Gemeinschafts-Engagement als multidisziplinäres Team verstehen			■		
Interessenvertretung I				■	
Interessenvertretung II				■	
Wie man eine Vision für die Gemeinschaft durch Szenariobildung schafft I					■
Wie man eine Vision für die Gemeinschaft durch Szenariobildung schafft II					■
Wie man eine Vision für die Gemeinschaft durch Szenariobildung schafft III					■

Die Informationen aus diesem Handbuch können vom Meistertrainer nicht nur verwendet werden, um Unterricht für Fachkräfte im Bereich Justizvollzug zu erteilen, sondern auch, um Workshops zur Bewusstseinsbildung zu organisieren, wobei jede Lektion als potenzieller Inhalt für den Workshop verwendet werden kann.

Die Erfolgsfaktoren für Sensibilisierungskampagnen in der Erwachsenenbildung sowie eine Checkliste für die Durchführung eines Community-Engagement-Workshops finden Sie auf der MOBi-Website über das Learning Management System (LMS) Portal, welches auch heruntergeladen werden kann.

## **Richtlinien zur Auswertung der Lektionen und des Gesamtkurses**

Am Ende jedes Schultages erhalten die Teilnehmer ein Bewertungsformular (das für die Schulung der MOBi-Mitarbeiter entwickelt wurde), mit dem sie die an diesem Tag gelieferten Inhalte und ihre Zufriedenheit mit den Unterrichtsthemen bewerten sowie feedback zum Wissen des Moderators geben können. Am Ende des gesamten Trainings erhalten sie ebenfalls ein zusammenfassendes Bewertungsformular.

Sie finden beide Bewertungsformulare auf der MOBi-Website über das Portal für das Learning Management System (LMS) ([www.aproximarcapacita.pt](http://www.aproximarcapacita.pt)).







**04**

# **Lernziele des Kurses**

## 4. Lernziele des Kurses

### Titel der Lektion Lernziele

<p><b>Warum ein Problem der Strafjustiz ein Problem der Gemeinschaft ist I</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In der Lage sein, die Auswirkungen verschiedener Arten von Verurteilungen in verschiedenen Gefängnissen zu identifizieren und zu kennen.</li> <li>• Verbesserte Fähigkeit, die Anforderungen des Systems, der Personen im System und der freigelassenen Personen zu kommunizieren.</li> <li>• In der Lage sein, gute Beispiele für Zusammenarbeit, Datenaustausch und Besprechungen mit mehreren Stellen zu vermitteln..</li> </ul>
<p><b>Warum ein Problem der Strafjustiz ein Problem der Gemeinschaft ist II</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Fähigkeit, gute Taten innerhalb des Gefängnisses und auf Bewährung zu erläutern Leitungskompetenz für neue Projektideen in Teams.</li> <li>• Erklären zu können, wie und warum die Gesellschaft / Arbeitgeber / Gemeindeverbände generell und spezifisch in den Prozess der Wiedereingliederung einbezogen werden sollten und können.</li> </ul>
<p><b>Methodik für das Engagement der Gemeinschaft im Strafrechtssystem I</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Näheres zum gemeinschaftlichen Engagement durch die MOBi Methodik erfahren.</li> <li>• Verwendung der ersten Phase des Gemeinschafts-Engagements: Mapping Needs Tool.</li> <li>• Applikation der zweiten Phase: Identifizierungs-, Klassifizierungs- und Matching Tools.</li> </ul>
<p><b>Methodik für das Engagement der Gemeinschaft im Strafrechtssystem II</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Näheres zur dritten Phase des Gemeinschaftsengagements: Engagement.</li> <li>• Näheres zur vierten Phase des Gemeinschaftsengagements: Performing.</li> <li>• Näheres zur fünften Phase des Gemeinschaftsengagements: Evaluieren, Berichten und erneuern.</li> </ul>
<p><b>Interessenvertretung I</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ermittlung gemeinsamer Verbündeter und unwahrscheinlicher Partner zur Unterstützung des Wiedereingliederungsprozesses.</li> <li>• Untersuchung der möglichen Rollen, die das Gefängnispersonal innerhalb dieser Partnerschaften spielen kann, und wie Partnerschaften ihnen helfen können, ihre Interessenvertretungsziele zu erreichen</li> <li>• Steigerung des Vertrauens und des Wohlbefindens des Gefängnispersonals in Bezug auf die Interessenvertretung bei der Arbeit in Partnerschaften.</li> <li>• Zu demonstrieren, dass die Zusammenarbeit in Partnerschaften zur Erreichung eines Interessenvertretungsziels machbar ist und auch in einem Gefängnis mit vollem Terminkalender integriert werden kann.</li> </ul>

<p><b>Interessenvertretung II</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Advocacy-Kommunikation definieren; die Rolle, die es spielt, um die Aufmerksamkeit der Gemeinschaft auf die Reintegrationsbedürfnisse der Straftäter zu lenken; und wie Gefängnispersonal in einzigartiger Weise in der Lage ist, für die Interessen von Straftätern zu werben.</li> <li>• Dem Gefängnispersonal die Tipps und Werkzeuge zur Verfügung stellen, mit denen sie ihre Interessenvertretungsbotschaft formulieren können.</li> <li>• Steigerung des Vertrauens und des Wohlbefindens der Gefängnismitarbeiter in Bezug auf die Verwendung von Kommunikationsstrategien für Interessenvertretung.</li> <li>• Zu demonstrieren, dass Interessenvertretung machbar ist und auch in einem Gefängnis mit vollem Terminkalender integriert werden kann.</li> </ul>
<p><b>Gemeinschafts-Engagement in einem multidisziplinären Teamansatz verstehen</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der Teilnehmer lernt etwas über die verschiedenen Akteure in der SJ, was sie tun und welche Akteure zusammenarbeiten.</li> <li>• NET-working.</li> <li>• Was sind die Chancen und Risiken eines multidisziplinären Teams?</li> <li>• Wo ich stehe / meine Gefühle gegenüber (Ex-) Tätern (IO1).</li> <li>• Nähere Kenntnisse über die rechtlichen Hintergründe und Anordnungen sowie die Rechte und Pflichten bei der Freiwilligenarbeit in der SJ.</li> <li>• Ich habe von einem interessanten Beispiel für ehrenamtliche Arbeit im Gefängnis gehört (video).</li> <li>• Die eigenen Vorurteile erkennen.</li> </ul>
<p><b>Wie man eine Vision für die Gemeinschaft durch Szenariobildung schafft I</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verständnis der Rolle als Justizfachkräfte bei der Förderung des Engagements der Gemeinschaft.</li> <li>• Kreation einer Vision für Gemeinschaftliche Wandlung.</li> <li>• Verstehen, wie Veränderungen verankert werden können, um Ergebnisse im Zusammenhang mit der sozialen Integration von Personen aus der Justizvollzugsanstalt zu erzielen.</li> </ul>
<p><b>Wie man eine Vision für die Gemeinschaft durch Szenariobildung schafft II</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnisse der Szenariobildung</li> <li>• Arten der Szenariobildung</li> <li>• Anforderungen für Szenariobildung</li> </ul>
<p><b>Wie man eine Vision für die Gemeinschaft durch Szenariobildung schafft III</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Methodik der Szenariobildung</li> <li>• Szenarioentwicklung</li> <li>• Interpretation der Szenariobildung</li> <li>• Vorschläge und Warnungen für Szenariobildung</li> </ul>





# Materialien und Lernressourcen

## 5. Materialien und Lernressourcen

Die Materialien, die die Trainer benötigen, um die Schulungen so reibungslos wie möglich durchführen zu können, sind Flipcharts, Marker, Papier/Pappe für Namensschilder, Computer und LCD, ein Overhead-Projektor und eine Projektionswand.

Zu den Lernressourcen, die die Trainer für dieses Training benötigen, gehören Unterrichtspläne, Power Point-Präsentationen, Übungsblätter und nicht zuletzt die im MOBi-Projekt bisher entwickelten Tools. Für jeden Stundenplan finden Sie auf der MOBi Webseite spezifische Ressourcen über das Learning Management System (LMS) -Portal, welches auch heruntergeladen werden kann.

### Lektion Null

Bevor Sie mit dem Unterricht beginnen, empfehlen wir, eine Selbstbewertungsmethode für die Gruppe in Form einer Brainstorming-Technik vorzulegen, um besser zu verstehen, welche Erwartungen und Anforderungen die Lernenden haben. Brainstorming ist eine große oder kleine Gruppenaktivität, die die Lernenden ermutigt, sich auf ein Thema zu konzentrieren und zum freien Fluss von Ideen beizutragen.

## Lektion Null - Selbstbewertungsmethode - Brainstorming

Vorbereitet von:

Datum:

### Modulsüberblick:

Brainstorming ist eine große oder kleine Gruppenaktivität, die die Schüler dazu ermutigt, sich auf ein Thema zu konzentrieren und zum freien Fluss von Ideen beizutragen. Durch das Ausdrücken von Ideen und das Zuhören von Aussagen anderer passen die Schüler ihre Vorkenntnisse oder ihr Verständnis an neue Informationen und erhöhen ihren Bekanntheitsgrad.

### Zeit spanne:

 45min

### Parameter:

Zielgruppe:  
Justizfachleute  
und Multi-Agentur  
Arbeitskräfte.

Anzahl: 12-15

Raumgestaltung  
Stühle an Tischen  
in U-Form oder  
Stühle um Tische  
herum, die Jeweils  
4-5 Personen Platz  
bieten.

### Lernziele:

- Fokussieren der Lerner auf ein bestimmtes Thema
- Mehrere Ideen generieren
- Akzeptanz und Respekt für individuelle Unterschiede vermitteln
- die Lernenden ermutigen, Risiken einzugehen, indem sie ihre Ideen und Meinungen teilen
- Einführung in das Sammeln von Ideen, bevor Aufgaben wie das Schreiben oder Lösen von Problemen beginnen
- den Schülern die Möglichkeit bieten, Ideen auszutauschen und ihr vorhandenes Wissen zu erweitern, indem sie auf den Beiträgen der anderen aufbauen

### Benötigte Materialien:

- Whiteboard/flipchart
- Marker
- Post its

### Instructor materials:

- MOBi infografiken
- Ausgedruckte Kopien des MOBi Activity Sheet 10 brainstorming

## Notizen des Trainers

### Präsentationsanleitung:

Sie können eine Brainstorming-Sitzung beginnen, indem Sie eine Frage stellen, ein Problem aufwerfen oder ein Thema vorstellen. Von den Lernenden wird erwartet, dass sie mögliche Antworten, relevante Wörter oder Ideen ausdrücken. Denken Sie daran, dass die Beiträge ohne Kritik oder Urteilsvermögen angenommen werden müssen und in der Regel vom Trainer auf einem Whiteboard zusammengefasst werden, wenn die Ideen aufgerufen werden. Die Ideen werden anschließend in einer offenen Diskussionsrunde geprüft und diskutiert

So erzielen sie effektives Brainstorming

1. In einer kleinen oder großen Gruppe müssen Sie einen Anführer und einen Schreiber auswählen
2. Definieren Sie das Problem oder die Idee für das Brainstorming und vergewissern Sie sich, dass alle Beteiligten über das Thema informiert sind
3. Für die Sitzungen sollten einige Regeln festgelegt werden, zum Beispiel: Jeder kann Beiträge leisten, jede Antwort sollte aufgezeichnet werden, es sei denn, es handelt sich um eine Wiederholung, ein Zeitlimit festlegen und anhalten, wenn diese Zeit abgelaufen ist
4. Starten Sie das Brainstorming. Bitten Sie den Leiter, Mitglieder der Gruppe auszuwählen, um ihre Antworten zu teilen. Der Schreiber sollte alle Antworten aufschreiben, damit sie jeder sehen kann. Stellen Sie sicher, dass Sie keine Antworten bewerten oder kritisieren, bis das Brainstorming abgeschlossen ist.
5. Wenn Sie mit dem Brainstorming fertig sind, gehen Sie die Ergebnisse durch und beginnen Sie mit der Auswertung der Antworten. Dies kann schnell durch Handzeichen geschehen, um die Ideen zu ordnen.
6. Bei der Prüfung der Antworten sollten sie anfänglich: nach wiederholten Antworten suchen, ähnliche Konzepte gruppieren und Antworten eliminieren, die definitiv nicht passen
7. Nachdem Sie Ihre Liste etwas eingegrenzt haben, besprechen Sie die verbleibenden Antworten als gesamte Gruppe.

Für Sie als Trainer ist es wichtig: ein unterstützendes Umfeld zu schaffen, zu betonen, dass das Ziel eher die Quantität als die Qualität der Ideen ist, dass es für die Lernenden in Ordnung ist über den Tellerrand hinauszudenken, wertende oder kritische Kommentare während der Ideensammelphase abzuhalten und alle Lernenden zu ermutigen und ihnen Gelegenheit zur Teilnahme zu geben.

## Lektion 1 – Warum ein Problem der Strafjustiz ein Problem der Gemeinschaft ist I

Vorbereitet von:

Datum:

### Modulsüberblick:

Achtung: Falls Sie sich entscheiden, nur eine Lektion oder einen Teil des gesamten Trainings zu halten, beachten Sie bitte, dass Sie das MOBi-Projekt, das MOBi-Konzept und die entwickelten MOBi-Methoden und -Tools vorstellen müssen.

Diese Einheit beginnt ein Gespräch darüber, warum ein Problem der Strafjustiz ein Problem der Gemeinschaft ist, und zeigt anschließend, wie wichtig es für die Praxis ist, beide Stimmen im Rahmen des Projektdesigns zu hören. Erklären Sie, dass viele der Aktivitäten und Diskussionen zu Themen in kleinen Gruppen stattfinden werden. Daher ist es hilfreich, die anderen Teilnehmer zu kennen. Der Zweck dieser Lektion besteht nicht darin, die Menschen davon zu überzeugen, wie sie ihre Arbeit tun sollen.

### Zeit spanne:

 1.5std

### Parameter:

- Zielgruppe: Justizfachleute und Multi-Agentur Arbeitskräfte
- Anzahl: 12-15
- Raumgestaltung: Stühle an Tischen in U-Form oder Stühle um Tische herum, die jeweils 4-5 Personen Platz bieten.

### Lernziele:

- In der Lage sein, die Auswirkungen verschiedener Arten von Urteilen in verschiedenen Gefängnissen zu identifizieren und zu kennen
- Verbesserte Fähigkeit, die Anforderungen des Systems, der Personen im System und der freigelassenen Personen zu kommunizieren
- In der Lage sein, gute Beispiele für Zusammenarbeit, Datenaustausch, Multi-Agentur-Meetings zu vermitteln
- In der Lage sein, gute Taten derer in Haft und auf Bewährung zu veröffentlichen
- Sie können die Entwicklung neuer Projektideen in Teams leiten
- Erklären können, wie und warum die Gesellschaft, gemeinschaftliche Vereinigungen und Arbeitgeber in den Strafrechtsdienst allgemein und spezifisch in den Wiedereingliederungsprozess einbezogen werden können

### Benötigte Materialien:

- Flipchart oder white board
- Marker für Flipchart
- Power Point projektor

### Lehrmaterial:

- Europäische Gefängnisordnung
- The Good Prison von Clinks umschreibt die Rolle eines Freiwilligensektor- Koordinators bei der Arbeit in einem Gefängnis
- Volunteering with Shannon Trust Video einer NGO beim unterstützen eines Leseprogramms mit Freiwilligenarbeitern in einem Gefängnis
- Italian Memorandum of Understanding on Children with Imprisoned Parents (in 8 Sprachen)
- Lehrplan
- Diashow
- Ausgedruckte Kopien des MOBi Activity Worksheet 2

*Bitte beachten Sie, dass die vollständige Lektion auf der MOBi-Site über das Learning Management System (LMS) -Portal verfügbar ist, das auch heruntergeladen werden kann. Vergessen Sie nicht, sie auszudrucken, um Sie bei der Abgabe der Lektionen zu unterstützen, und auch um sie mit den Teilnehmern zu teilen.*

Notizen des Trainers	Präsentationsanleitung
<p><b>2. Soziale Reintegration</b></p>	<p>Begrüßen Sie alle und heben Sie schnell das Thema und die Fähigkeiten hervor, die im Modul behandelt werden. Stellen Sie die Lernziele vor Am Ende dieses Moduls werden die Teilnehmer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• In der Lage sein, die Auswirkungen verschiedener Arten von Urteilen in verschiedenen Gefängnissen zu identifizieren und zu kennen</li> <li>• Verbesserte Fähigkeit, die Anforderungen des Systems, der Personen im System und der freigelassenen Personen zu kommunizieren</li> <li>• In der Lage sein, gute Beispiele für Zusammenarbeit, Datenaustausch, Multi-Agentur-Meetings zu vermitteln</li> <li>• In der Lage sein, gute Taten derer in Haft und auf Bewährung zu veröffentlichen</li> <li>• In der Lage sein, die Entwicklung neuer Projektideen in Teams zu leiten</li> <li>• Erklären können, wie und warum die Gesellschaft, gemeinschaftliche Vereinigungen und Arbeitgeber in den Strafrechtsdienst allgemein und spezifisch in den Wiedereingliederungsprozess einbezogen werden können</li> </ul> <p>1. Die Auswirkungen der Inhaftierung auf die Kriminalität sind nach wie vor extrem komplexe und antagonistische Fragen im Bereich der Kriminologie (Piquero und Blumstein, 2007). Auch wenn die Inhaftierung von Kriminellen zum Rückgang der Kriminalität beitragen kann (Levitt, 2004), könnte dies zu einer weiteren Aufrechterhaltung der Kriminalität führen und folglich die psychologische und sozioökonomische Schädigung der Straftäter bewirken und die soziale Integration behindern (Clear, 2007; Fagan und Meares, 2008; Hagan und Dinovitzer), 1999; Mauer und Chesney-Lind, 2002). Wenn Straftäter aus dem Gefängnis entlassen werden, sind die meisten von ihnen mit erheblichen sozialen Anpassungsproblemen konfrontiert, zu denen die Stigmatisierung von Familien und Gemeinden und die sich daraus ergebenden negativen Auswirkungen auf die Suche nach Arbeitsplätzen oder Wohnraum sowie die Rückkehr zur formellen Bildung oder den Aufbau / Wiederaufbau von individuellen und sozialen Kapital gehören können. Wenn die Ex-Straftäter bei der Lösung dieser Probleme nicht unterstützt werden, laufen sie Gefahr, in einen Teufelskreis aus erfolgloser sozialer Integration, wiederholter Kriminalität und sozialer Ablehnung zu geraten.</p>
	<p><b>2.1 Rückfall</b> Einige Daten aus EU-Ländern bestätigen, dass die Rückfallquote bei einigen Tätergruppen extrem hoch ist. Leider gehen die während der Programme erzielten Fortschritte häufig verloren, da es nach der Veröffentlichung an Folgemaßnahmen, Überwachung und Unterstützung mangelt. Daher sind nachfolgende Maßnahmen erforderlich, da sie die besten und kostengünstigsten Möglichkeiten zur Verhinderung eines erneuten Verstoßes darstellen können. In der Tat sind die sozialen und wirtschaftlichen Kosten der erfolglosen Wiedereingliederung von Straftätern ein großes Anliegen der politischen Entscheidungsträger.</p>
	<p><b>2.2 Agenturübergreifende Zusammenarbeit für eine erfolgreiche Rehabilitation</b> Einige Stellen, wie Polizei, Gefängnisverwaltung, Bewährungshilfe, andere staatliche Stellen und gemeinnützige Organisationen, spielen in Zusammenarbeit eine entscheidende Rolle in der Planung, Verwaltung und Bewertung der sozialen Wiedereingliederung. Eine effektive Zusammenarbeit zwischen diesen Einheiten und eine gemeinsame Verantwortung für die Verhinderung von Rückfällen ist entscheidend, um eine vollständige Strategie für die erfolgreiche soziale Wiedereingliederung zu ermöglichen, d. h. um wesentliche Vorteile für die Sicherheit der Gemeinschaft widerzuspiegeln..</p>

	<p><b>2.3 Herausforderungen</b></p> <p>Straftäter und Menschen mit alternativen Maßnahmen sehen sich einer Vielzahl sozialer, wirtschaftlicher und persönlicher Herausforderungen gegenüber, die sich negativ auf den Prozess ihrer sozialen Wiedereingliederung auswirken können, wobei einige davon auf ihre Umstände und früheren Erfahrungen zurückzuführen sind. Andererseits sind einige dieser Herausforderungen die direkten Folgen der Inhaftierung und der negativen gesellschaftlichen Einstellung ihnen gegenüber. Einige dieser sind:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. Verlust von Lebensunterhalt und Eigentümern</li> <li>II. Fähigkeit, Wohnraum für sich Selbst und Familie zu unterhalten</li> <li>III. Kontraktion von Krankheiten in Gewahrsam</li> <li>IV. Schaden an Sozialen Netzwerken</li> <li>V. Verlust wichtiger persönlicher Beziehungen</li> <li>VI. Psychische Gesundheitsprobleme</li> <li>VII. Selbstwiederlegende Gewohnheiten und Einstellungen (Borzycki &amp; Makkai, 2005).</li> </ol> <p>Angesichts dieser Herausforderungen ist es offensichtlich, dass wirksame Programme zur Unterstützung der Straftäter erforderlich sind, um diese Herausforderungen zu bewältigen.</p>
	<p><b>2.3.1 Beschäftigung</b></p> <p>Die Beschäftigung ist offensichtlich ein Schlüsselfaktor für die erfolgreiche Wiedereingliederung ehemaliger Straftäter und mehr als nur eine Einnahmequelle. Sie bietet Struktur, Routine, erleichtert wichtige und notwendige soziale Kontakte, ist eine Chance, sich in der Gemeinschaft zu engagieren und fördert das Selbstwertgefühl, das Selbstvertrauen und die Selbstwirksamkeit (Graffam et al., 2004). Die Straftäter kehren jedoch in benachteiligte Gemeinden mit schlechten wirtschaftlichen Bedingungen und eingeschränkten Beschäftigungsmöglichkeiten zurück, und der Mangel an Möglichkeiten in diesem Bereich betrifft die am stärksten benachteiligten Arbeitssuchenden, was bei ehemaligen Straftätern der Fall ist (Hansson &amp; DeFina, 2010).</p>
	<p><b>2.3.2. Unterkunft</b></p> <p>So wie Beschäftigung gilt auch die Unterkunft als Schlüsselfaktor für eine erfolgreiche Wiedereingliederung in die Gesellschaft, da dies Auswirkungen auf die Sozialhilfedienste hat. Untersuchungen zeigen, dass die Unfähigkeit, geeignete Wohnungen zu finden, einer der Gründe ist, die zu erneuten Verstoßen führen (Nilsson, 2003). Trotz dieser Beweise scheinen Gefangene eine schlechte Unterstützung zu erhalten, wenn es darum geht, vor der Freilassung eine Unterkunft zu finden und sich in der Gesellschaft zurechtzufinden. Daher geraten viele von ihnen in soziale Isolationssituationen, obdachlos oder in ungeeigneten Wohnungen.</p>
	<p><b>2.3.3 Pflege und Familienunterstützung</b></p> <p>Trotz der Tatsache, dass in Artikel 24 der Nelson-Mandela-Regeln die Bedeutung davon hervorgehoben wird sicher zu gehen, dass ehemalige Straftäter die erforderliche oder möglicherweise im Gefängnis empfangene medizinische Behandlung fortsetzen können, haben freigelassene Gefangene normalerweise mehrere Schwierigkeiten, Zugang zu Gesundheitsdiensten in der Gemeinde zu erhalten, einschließlich solche psychologischer Natur (Nilsson, 2003).</p>

	<p>Ein weiteres Problem, insbesondere für Straftäter mit elterlicher Verantwortung, ist die Wiedervereinigung und Versorgung ihrer Kinder. Die Ex-Täter können aufgrund der Entfernung, der Kosten, des Traumas und des Stigmas, die mit dem Besuch und dem kriminellen Status verbunden sind, Schwierigkeiten haben, Beziehungen zu ihren Kindern aufrechtzuerhalten, während sie in Haft sind. Das Zentrum für Gerechtigkeit und Versöhnung (2004) nennt einige Schlüsselaktionen, um die Auswirkungen sozialer Ausgrenzung zu minimieren und diese Beziehungen zu verbessern: Mentoren zu finden, Familien wieder zusammenzuführen und Gemeinschaften zu entwickeln.</p>
	<p><b>4. Auswirkung der Inhaftierung auf Familien</b></p> <p>Die Familien der Straftäter und diejenigen, die mit dem kriminellen System in Verbindung stehen, leiden unter emotionaler Belastung, wenn ein geliebter Mensch vorübergehend aus dem Familienhaus und / oder dem Familienleben entlassen wird (Familienergebnisse wie Geburtstage und Weihnachten; Familienaktivitäten wie Mahlzeiten). Verschiedene Studien zeigen, dass die Straftäter für ihre Straftat stigmatisiert werden, aber auch, dass ihre Familien häufig stigmatisiert werden, weil die Familien auch als mitverantwortlich empfunden werden, obwohl sie rechtlich unschuldig sind und im Allgemeinen nicht an der Straftat beteiligt waren.</p>
	<p><b>5. Wirtschaftliche Auswirkung der Inhaftierung</b></p> <p>Die Verbrechen, die zu Inhaftierungen führen, verursachen sowohl materielle als auch immaterielle Kosten für die Gesellschaft (Heaton, 2010). Konkret umfassen die materiellen Kosten direkte Ausgaben des Staates, der Unternehmen und Einzelpersonen, einschließlich Produktivitätsverluste wie medizinische Versorgung der Opfer, Sachschäden, Einrichtung von Sicherheitsmaßnahmen, Lohnverluste für das Opfer aufgrund von Verletzungen und für den Täter aufgrund von Bestrafung sowie die Kosten der Inhaftierung und der öffentlichen Rechtsberatung für Straftäter. Andererseits umfassen die immateriellen Kosten die psychologischen Auswirkungen der Viktimisierung des Opfers, deren Familie oder Gesellschaft, Verlust an Lebensqualität und verlorene Elternschaftsmöglichkeiten aufgrund von Inhaftierung.</p>
	<p><b>6. Sanktionen ohne Freiheitsentzug</b></p> <p>Sanktionen ohne Freiheitsstrafe können einen Weg darstellen, die schädlichen Auswirkungen der Inhaftierung auf die Täter zu vermeiden, indem sie ihre Strafe unter Aufsicht in der Gemeinschaft verbüßen. Auch fördert es die Fähigkeit der Täter, verschiedene Entscheidungen zu treffen, ihr Leben zu ändern, den von ihnen verursachten Schaden aktiv zu heilen und einen aktiven Beitrag zur Gesellschaft zu leisten (UNDOC, 2007). Diese alternativen Messungen zielen darauf ab, die Beziehungen zwischen den Tätern und der Gemeinschaft zu stärken, basierend auf der Annahme, dass Täter, die feste Verbindungen zur Gemeinschaft haben, mit geringerer Wahrscheinlichkeit erneut Gesetzesbrüche begehen werden.</p> <p><b>6.1 Sanktionen der Gemeinschaft: Nachteile und Risiken</b></p> <p>Neben den Vorteilen, die mit Sanktionen der Gemeinschaft verbunden sind, identifizieren einige Autoren eine Reihe von Nachteilen und Risiken. Eines davon ist, dass diese Sanktionen von Fachleuten und der Gesellschaft häufig nicht als echte Bestrafung empfunden werden, sondern als Alternative, die der tatsächlichen Sanktion, d. H. Der Inhaftierung, nachgeordnet ist. Im Gegensatz zu Gefängnissen und anderen Institutionen mangelt es Gemeinschaftlichen Sanktionen in den europäischen Ländern weiterhin an finanzieller Unterstützung und struktureller Infrastruktur, was zeigt, dass die Politiker Sanktionen in den Gefängnissen nicht immer als angemessene Strafe betrachten. Dieser Mangel impliziert einen Mangel an geschultem Fachpersonal, was sich negativ auf den Erfolg der Maßnahme auswirken kann.</p>

	<p>Am wichtigsten ist, dass die Anwendung von Sanktionen durch die Gemeinschaft auch zur Stigmatisierung und Diskriminierung der Täter führen kann, obwohl diese nicht inhaftiert sind. Der Grund liegt in der Tatsache, dass Straftäter, die eine Gemeinschaftssanktion durchführen, bestimmte Merkmale aufweisen müssen, um die maßgeblichen Anforderungen erfüllen zu können, was zu einem systematischen Ausschluss bestimmter Gruppen wie Drogenabhängigen, Obdachlosen oder Rückfälligen führt. Für diese Gruppen von Straftätern gibt es keine nicht-Inhaftierungs-Alternativen, was nicht nur zu einer Stigmatisierung, sondern auch zu einer Zunahme der Gefängnisinsassen führt (Van Kalmthout, 2000).</p>
	<p><b>7. Programm zur sozialen Wiedereingliederung</b></p> <p>As mentioned above, the aim of social reintegration programs should be to provide the perpetrators with supervision and support and, consequently, to successfully integrate them into society to prevent a relapse into criminal behavior.</p> <p>Laut UNDOC sind die Hauptkategorien der Programme zur sozialen Wiedereingliederung folgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rehabilitationsprogramme in Gefängnissen</li> <li>- Reintegrations- und Nachsorgeprogramme bei der Freilassung</li> <li>- Gemeinnützige Nicht-Inhaftierungs-Programme</li> </ul> <p>Die Eingriffe in Bezug auf die soziale Wiedereingliederung können in mehreren Phasen des Strafrechtsprozesses erfolgen und eine Vielzahl von Diensten und Initiativen umfassen, die vom Strafrechtssystem ausgeführt oder finanziert werden und in der Regel in Zusammenarbeit mit Gemeinschaftsagenturen und NGOs durchgeführt werden (UNDOC, 2018).</p> <p><b>7.1 Investitionen in allgemeine und berufliche Bildung und Arbeit</b></p> <p>Aus Sicht des Gefängnissystems gibt es vier Hauptgründe für Investitionen in Bildung, Ausbildung und Arbeit::</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wenn Gefangene die Möglichkeit erhalten, neue Fähigkeiten zu erlernen und Berufserfahrung zu sammeln, können sie sich von Straftaten fernhalten, wenn sie das Gefängnis verlassen, und so zur öffentlichen Sicherheit beitragen.</li> <li>• Bereitstellung eines Normalisierungsumfelds und praktischer Aktivitäten für ein Leben im Gefängnis, das dem außerhalb des Gefängnisses ähnelt</li> <li>• Die Bereitstellung von Bildungs-, Berufsbildungs- und Arbeitsprogrammen in Gefängnissen kann Ordnung, Sicherheit und Gefahrenabwehr in Gefängnissen fördern und sie dabei unterstützen, sich zu einem positiven Umfeld zu entwickeln.</li> <li>• Arbeit kann finanzielle und andere Ressourcen sowohl für die an solchen Programmen beteiligten Gefangenen als auch für das Gefängnissystem erzeugen.</li> </ul>
<p><b>Schluss</b></p>	<p>MOBi-Arbeitsblatt 2: Erstellen Sie mithilfe von MOBi-Arbeitsblatt 2 schrittweise ein thematisches Netzwerk, um die Auswirkungen der Einbindung von Gemeinschaftsorganisationen in Gefängnisse und Rehabilitation zu ermitteln und die Ursachen für Probleme bei diesem gemeinsamen Arbeitsansatz zu ermitteln. Mit diesem Tool können Sie festlegen, auf welche Branchen sich die Arbeit konzentrieren soll</p> <p>Schließen Sie diese Lektion mit Fragen oder Kommentaren ab. Bedanken sie sich ein letztes Mal bei den Gefängnismitarbeitern für ihre Zeit und Teilnahme am heutigen Modul.</p>

## Lektion 2 – Warum ein Problem der Strafjustiz ein Problem der Gemeinschaft ist II

Vorbereitet von:

Datum:

### Modulsüberblick:

Achtung: Falls Sie sich entscheiden, nur eine Lektion oder einen Teil des gesamten Trainings zu halten, beachten Sie bitte, dass Sie das MOBi-Projekt, das MOBi-Konzept und die entwickelten MOBi-Methoden und -Tools vorstellen müssen.

Diese Einheit beginnt ein Gespräch darüber, warum ein Problem der Strafjustiz ein Problem der Gemeinschaft ist, und zeigt anschließend, wie wichtig es für die Praxis ist, beide Stimmen im Rahmen des Projektdesigns zu hören. Erklären Sie, dass viele der Aktivitäten und Diskussionen zu Themen in kleinen Gruppen stattfinden werden. Daher ist es hilfreich, die anderen Teilnehmer zu kennen. Der Zweck dieser Lektion besteht nicht darin, die Menschen davon zu überzeugen, wie sie ihre Arbeit tun sollen..

### Zeit spanne:

🕒 1.5std

### Parameter:

- Zielgruppe: Justizfachleute und Multi Agentur Arbeitskräfte
- Anzahl: 12-15  
Raumgestaltung: Stühle an Tischen in U-Form oder Stühle um Tische herum, die Jeweils 4-5 Personen Platz bieten.

### Lernziele:

- In der Lage sein, die Auswirkungen verschiedener Arten von Urteilen in verschiedenen Gefängnissen zu identifizieren und zu kennen
- Verbesserte Fähigkeit, die Anforderungen des Systems, der Personen im System und der freigelassenen Personen zu kommunizieren
- In der Lage sein, gute Beispiele für Zusammenarbeit, Datenaustausch, Multi-Agentur-Meetings zu vermitteln
- In der Lage sein, gute Taten derer in Haft und auf Bewährung zu veröffentlichen
- Sie können die Entwicklung neuer Projektideen in Teams leiten
- Erklären können, wie und warum die Gesellschaft, gemeinschaftliche Vereinigungen und Arbeitgeber in den Strafrechtssystem allgemein und spezifisch in den Wiedereingliederungsprozess einbezogen werden können

### Benötigte Materialien:

- Easel pad & stands
- Marker
- Papier/ Pappe für Namensschilder
- Computer & LCD
- Projektor und Leinwand

### Lehrmaterial:

- Lehrplan
- Diashow
- Europäische Gefängnisordnung
- The Good Prison von Clinks umschreibt die Rolle eines Freiwilligensektor- Koordinators bei der arbeit in einem Gefängnis
- Volunteering with Shannon Trust Video einer NGO beim unterstützen eines Leseprogramms mit Freiwilligenarbeitern in einem Gefängnis
- Italian Memorandum of Understanding on Children with Imprisoned Parents (in 8 Sprachen)
- Ausgedruckte Kopien des MOBi Arbeitsblatt Aktivit7ten 8, 10 and 11, 12, 13, 16, 17, 18, 19

*Bitte beachten Sie, dass die vollständige Lektion auf der MOBi-Site über das Learning Management System (LMS) -Portal verfügbar ist, das auch heruntergeladen werden kann. Vergessen Sie nicht, sie auszudrucken, um Sie bei der Abgabe der Lektionen zu unterstützen, und auch um sie mit den Teilnehmern zu teilen.*

Notizen des Trainers	Präsentationsanleitung
	<p>Begrüßen Sie alle und heben Sie schnell das Thema und die Fähigkeiten hervor, die im Modul behandelt werden.</p> <p>Stellen sie die Lernziele vor</p> <p>Am Ende dieses Moduls werden die Teilnehmer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• In der Lage sein, die Auswirkungen verschiedener Arten von Urteilen in verschiedenen Gefängnissen zu identifizieren und zu kennen</li> <li>• Verbesserte Fähigkeit, die Anforderungen des Systems, der Personen im System und der freigelassenen Personen zu kommunizieren</li> <li>• In der Lage sein, gute Beispiele für Zusammenarbeit, Datenaustausch, Multi-Agentur-Meetings zu vermitteln</li> <li>• In der Lage sein, gute Taten derer in Haft und auf Bewährung zu veröffentlichen</li> <li>• In der Lage sein, neue Projektideen in Teams zu leiten</li> <li>• Erklären können, wie und warum die Gesellschaft, gemeinschaftliche Vereinigungen und Arbeitgeber in den Strafrechtsdienst allgemein und spezifisch in den Wiedereingliederungsprozess einbezogen werden können</li> </ul> <p><i>Zusätzlich zu den Auswirkungen der Inhaftierung auf die Kriminalität zeigen frühere Untersuchungen, dass ihre Auswirkungen teilweise von der Einstellung der Gemeinschaft gegenüber Gefangenen und ehemaligen Straftätern abhängen. Die meisten Studien belegen, dass diese Einstellungen und das Image der Gesellschaft gegenüber dieser Bevölkerung tendenziell negativ sind. Vor allem Straftäter gelten als gefährlich, unehrlich oder unanständig (Gaubatz,1995; Young, 1999) und die Bezeichnung „Gefangener“ oder „Ex-Täter“ ist extrem stigmatisiert (Harding, 2003; LeBel, 2008). Diese Haltung gegenüber Ex-Tätern kann nicht nur einzelne Ex-Täter, sondern auch deren Familien und deren Nachbarn stigmatisieren und benachteiligen (Braman, 2007).</i></p> <p>Positive Einstellungen zur Rehabilitation weisen jedoch nicht unbedingt auf positive Einstellungen zu ehemaligen Straftätern hin. Die Tatsache, dass die Gesellschaft die Rehabilitation akzeptiert, bedeutet nicht, dass sie aufhört, die Ex-Täter negativ zu betrachten. Zum Beispiel glaubte im Jahr 2002 67 Prozent der Amerikanischen bevölkerung, dass ihre örtlichen Gerichte Kriminelle “nicht hart genug” behandelten (Sourcebook, 2003: 141, Tabelle 2.43).</p> <p>Darüber hinaus zeigen Studien, dass die Menschen der Meinung sind, dass Straftäter neue Wege zur Begehung von Straftaten im Gefängnis erlernen und daher dieses in gefährlicherem Zustand verlassen. Dieser Widerspruch zeigt, wie wichtig es ist, das Bewusstsein für die Realität des Gefängnisses zu schärfen (Roberts &amp; Hough, 2005; Hutton, 2003).</p> <p>In der Literatur werden sechs Bereiche als potenzielle Hindernisse für die erfolgreiche Wiedereingliederung von (ehemaligen) Straftätern in die Gemeinschaft genannt: die persönlichen Bedingungen des (ehemaligen) Straftäters; soziales Netzwerk und soziales Umfeld; Unterkunft; das Strafjustizsystem; Rehabilitations- und Beratungsunterstützung; Beschäftigung und Anforderungen und Bedingungen für die Ausbildungsunterstützung (Graffam, Shinkfield, Lavelle &amp; McPherson, 2004).</p>

	<p>Im Bereich der Faktoren, die sich negativ auf die Wiedereingliederung auswirken könnten, ist die Beschäftigungsfähigkeit von ehemaligen Straftätern einer der wichtigsten Faktoren für die Wiedereingliederung und die Veränderung von Einstellungen. Da die meisten Straftäter bei ihrer Rückkehr in die Gesellschaft arbeitslos sind, ist es wichtig, dieses Hindernis zu überwinden, nämlich die Einstellung der Arbeitgeber zu (Ex-) Straftätern und Kriminalitätssituationen sowie den Mangel an beruflichen Kontakten.</p> <p>In Bezug auf die Stigmatisierung und Wahrnehmung dieser Leute führte das Projekt MOBi eine Studie durch, um die Wahrnehmung der Zivilgesellschaft in Bezug auf (ehemalige) Straftäter und die Funktionen der Strafjustiz (SJ) zu überprüfen. Sie führten eine Umfrage durch, die Aufschluss darüber gab, wie die Zivilgesellschaft den Prozess der Wiedereingliederung von (ehemaligen) Straftätern und die SJ sieht und wahrnimmt. Alle am Projekt beteiligten Länder / Partner haben zusammengearbeitet, nämlich Frankreich, Deutschland, Italien, Portugal und Rumänien. Das Projekt sollte die großen Probleme von Stereotypen, Vorurteilen und Vorurteilen herausarbeiten, die in jeder Gesellschaft hinsichtlich der Wiedereingliederung von (Ex-) Straftätern nach wie vor bestehen.</p>
	<p>Die Frage bezüglich der Wahrnehmung der Befragten hinsichtlich der Unterstützung und des Bedarfs an (Ex-) Straftätern zum Zeitpunkt ihrer Freilassung zeigte, dass die Mehrheit der Befragten der Tatsache zustimmte, dass die persönliche Motivation sehr wichtig ist, um wiederholte Kriminalität zu unterbinden. Auch das Aussteigen aus dem Drogen- und Alkoholkonsum gilt als wichtiger Faktor für den sozialen Wiedereinstieg. Die Zustimmung zwischen den Ländern zur Relevanz der Unterstützung durch Freunde und Familie ist ebenfalls außerordentlich hoch. Gleiches gilt für die Relevanz finanzieller Stabilität, eines stabilen Zuhauses oder eines festen Arbeitsplatzes.</p> <p>Die Umfrage umfasste ein Feld für offene Antworten, in dem der Befragte aufschrieb, welche anderen Faktoren für die Unterstützung der sozialen Wiedereingliederung sehr wichtig waren. Drei Konzepte scheinen aufzufallen: (1) Unterstützung: Viele Menschen glauben, dass (ehemalige) Straftäter nach ihrer Freilassung irgendeine Form von institutioneller Unterstützung benötigen. Ein anderes hervorstechendes Wort ist (2) Netzwerk. Auch in diesem Fall hatten die Befragten ein formelles, institutionelles Netzwerk von Diensten im Sinn, wobei informelle Netzwerke (Familie, Freunde) bereits durch die im Fragebogen bereitgestellten Optionen abgedeckt waren. Ein drittes Konzept, das mehrmals vom Befragten erwähnt wurde, ist (3) Bildung. Laut den Befragten sollten sich (ehemalige) Straftäter bei der sozialen Neuansiedlung auf Bildungschancen verlassen können, die sich während der Haft ergeben.</p> <p>Angesichts der Aussage „Alle Kriminellen sind gleich“ ist die Mehrheit der Befragten entweder nicht einverstanden oder überhaupt nicht einverstanden. Gleiches gilt für die Idee, dass es sich nicht lohnt, Ex- (Ex-) Tätern eine Chance zu geben. Die Mehrheit der Befragten gibt an, keine Angst vor Ex- (Ex-) Tätern zu haben. Angesichts der Vorstellung, dass alle Kriminellen mit einer Gefängnisstrafe bestraft werden sollten, schienen die Befragten der Frage erneut nicht zuzustimmen. Andererseits scheint die rumänische Stichprobe diesen beiden Aussagen in erheblichem Maße zuzustimmen.</p>
	<p>Die Ergebnisse dieser Studie können durch nähere Informationen über die in der Studie verwendeten Stichproben, aber auch über die allgemeine Tendenz der Befragten, ihre tatsächliche Wahrnehmung stigmatisierter Gruppen zu verschleiern (soziale Begehrlichkeit) erklärt werden. Unter dem Gesichtspunkt der sozialen Erwünschtheit verbergen die Antworten der Teilnehmer in der Regel ihre tatsächliche Wahrnehmung von stigmatisierten Gruppen, dies ist auch im Bezug auf Ex- (Ex-) Straftäter der Fall, da sozialer Druck zu einer Verzerrung der Realität in Bezug auf heikle Aspekte führen kann (Pager &amp; Quillian, 2005).</p>

	<p>Auf europäischer Ebene: Europäische Gefängnisse richten sich nach den Europäischen Gefängnisregeln, die als Leitlinien für eine konsequente und wirksame Inhaftierung in Europa entwickelt wurden. In dieser Hinsicht empfehlen die Europäischen Gefängnisregeln:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dienste wie die Gefängnisbibliothek, die Schule und das Krankenhaus sollten Verbindungen zu diesen gesetzlichen Diensten in der Gemeinde haben.</li> <li>• Das Gefängnis sollte Straftätern bei Programmen behilflich sein, die ihnen den Übergang in ein gesetzestreuendes Leben bei Freilassung erleichtern.</li> <li>• Die Gefängnisbehörden arbeiten eng mit Diensten und Agenturen zusammen, die freigelassene Gefangene beaufsichtigen und unterstützen, damit sich alle verurteilten Gefangenen, insbesondere in Bezug auf das Familienleben und die Beschäftigung, wieder in der Gemeinschaft niederlassen können.</li> </ul> <p>Auf nationaler Ebene: Finden Sie heraus, in welchen nationalen Gesetzen festgelegt ist, ob, wie und wann gemeinnützige Dienste in Ihren Gefängnissen erbracht werden sollen. Versuchen Sie herauszufinden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hat Ihre nationale Gefängnisaufsichtsbehörde die Gemeindeaktivitäten und Verbindungen, die Gefangenen in Strafvollzugsanstalten zur Verfügung stehen als Kriterium für ein gut funktionierendes Gefängnis?</li> <li>• Gibt es Beispiele für alleinstehende Rechtsvorschriften für bestimmte Zielgruppen, wie das italienische Memorandum of Understanding on Children with Imprisoned Parents (in 8 Sprachen), die das italienische Strafvollzugssystem verpflichtet, die Behandlung von Inhaftierten und ihren Familien zu verbessern, unter Berücksichtigung, wie wichtig die Familienintegration für die Reduzierung von Rückfällen ist.</li> <li>• Halten Sie Ausschau nach lokalen oder nationalen Berichten aus Regierungs- oder Nichtregierungsbereichen, in denen Zusammenhänge für bestimmte Gruppen hervorgehoben werden, wie z. B. in Großbritannien. Der Lammy-Bericht zeigt, dass die Behandlung von Frauen aus ethnischen Minderheiten nachdem sie aus dem Gefängnis entlassen werden dazu führen kann, dass diese wieder zu Straftätern werden.</li> </ul> <p>In ihrem örtlichen Gefängnis:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Was unternimmt Ihr örtliches Gefängnis, um eine normalisierte, gemeinschaftsorientierte Gefängniskultur zur Unterstützung der Rehabilitation zu schaffen indem es externe Organisationen einbezieht, die gemeinsame Arbeit in wichtigen Diensten unterstützt oder den Zugang zu Rehabilitationsdiensten verbessert?</li> <li>• Haben Sie eine bestimmte Zielgruppe? Ist Ihr örtliches Gefängnis beispielsweise ein Jugend- oder Frauengefängnis? Wenn ja, gibt es NGOs, die mit jungen Menschen oder Frauen zusammenarbeiten, die bereits im Gefängnis oder Freilassung arbeiten oder es vielleicht möchten?</li> <li>• Verfügt Ihr örtliches Gefängnis über einen freiwilligen Sektorkoordinator, wie in britischen Gefängnissen eingeführt wird, um sicherzustellen, dass die angebotenen Dienste nicht mit anderen überlappen und dass Dienste wie Bibliotheken und Gruppen zur Unterstützung der psychischen Gesundheit in das Gefängnis eingeladen werden?</li> </ul>
	<p><b>MOBi - Arbeitsblatt Übung 8:</b> Does it Match? Sobald Sie eine Vorstellung davon haben, was Ihr örtliches Gefängnis bieten kann, können Sie es verwenden um die Bedürfnisse der SJ (Strafjustiz) mit den jeweiligen Ressourcen der Organisationen der Zivilgesellschaft in Beziehung setzen. Möglicherweise gibt es eine Ressource, die mehr als einen Bedarf hat!</p>

<p><b>Fallstudie einer Initiative für Beschäftigungsfähigkeit und soziale Eingliederung in dem Bremerhavener Gefängnis</b></p>	<p>Wir haben das MOBi-Arbeitsblatt 7 verwendet, um diese Fallstudie dazu zu entwickeln, wer unser Haupt-Fokus für dieses Projekt war und wie, wann, warum und mit was wir sie unterstützen sollten.</p> <p>Denken Sie an drei wichtige Punkte, in denen diese Fallstudie die europäischen Gefängnisregeln widerspiegelt und was Sie über die Neuansiedlung bei Freilassung wissen.</p>
<p><b>Wie können wir es in unserem Kontext implementieren?</b></p>	<p>Blending resources from criminal justice AND the voluntary sector: Shannon Trust Peer Reading Scheme</p> <p>The Shannon Trust are a predominately volunteer-led NGO, who train trainers to go in to prison, identify offenders who can read and would like to mentor others in reading, and then train these mentors to support and implement a set reading programme. Go here:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stellen Sie sich drei Wege vor, wie dieses Programm Ressourcen zwischen SJ und Freiwilligensektor teilt.</li> <li>• Was macht das Shannon Trust-Leseprogramm so erfolgreich? Könnten Sie etwas Ähnliches in Ihr Strafrechtssystem implementieren?</li> </ul>
	<p><b>Was gehört zu einem Guten SJ- und Freiwilligen-Projekt?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verwenden Sie in Gruppen 10 Minuten lang das MOBi-Arbeitsblatt 10: Schreiben Sie in einer schnellen Brainstorming-Sitzung alle Ideen auf Post-its. Ideen können Themen umfassen wie: Technologien, Bedürfnisse, vorhandene Dienste usw.</li> <li>• Präsentieren Sie die Ideen Ihrer Gruppe der gesamten Gruppe. Integrieren Sie wenn nützlich Feedback oder Kommentare.</li> <li>• Wählen Sie aus der gesamten Gruppe drei Themen aus, für die Sie ein gemeinsames SJ- und Freiwilligen-Projekt entwickeln möchten</li> <li>• Gruppieren Sie sich nun nach diesen drei Themen neu, damit die Teilnehmer der Gruppe beitreten können, die für sie am relevantesten ist.</li> <li>• Verwenden Sie in diesen neuen Gruppen 20 Minuten lang das MOBi- Aktivitätsarbeitsblatt 11 Lösungsdefinition - Schreiben Sie Ihre mögliche Lösung (Was?) für das Problem in der Mitte und fahren Sie dann mit der Art und Weise fort, wie Sie dies in die Tat umsetzen. Identifizieren sie warum,wer, wo, wann und zuletzt wie.</li> </ul> <p><b>Vergiss nicht, uns nach Hause zu bringen!</b> MOBi hat einsatzbereite Ressourcen entwickelt, mit deren Hilfe Sie ein gemeinsames Projekt im Bereich Strafjustiz und Freiwilligenarbeit aufbauen, aufrechterhalten und evaluieren können. Schauen Sie sich zum Beispiel an:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsblatt 12: Die Zusammenarbeitsvereinbarung</li> <li>• Arbeitsblatt 13: Festlegung gemeinsamer Prioritäten zwischen den Betroffenen</li> <li>• Arbeitsblatt 16: Implementationscheckliste</li> <li>• Arbeitsblätter 17, 18 and 19 über Follow-up, Bewertung und Engagement</li> </ul>
<p><b>Schluss</b></p>	<p>Schließen Sie diese Lektion mit Fragen oder Kommentaren ab. Bedanken sie sich ein letztes Mal bei den Gefängnismitarbeitern für ihre Zeit und Teilnahme am heutigen Modul.</p>

## Lektion 3 - Methodik für Gemeinschaftliches Engagement

Vorbereitet von:

Datum:

### Modulsüberblick:

Achtung: Falls Sie sich entscheiden, nur eine Lektion oder einen Teil des gesamten Trainings zu halten, beachten Sie bitte, dass Sie das MOBi-Projekt, das MOBi-Konzept und die entwickelten MOBi-Methoden und -Tools vorstellen müssen.

Die MOBi-Methodik konzentriert sich darauf, wie die Gemeinschaft in die Bedürfnisse und die Mission der SJ eingebunden werden kann. Es geht darum, zu einem stärker auf die Gemeinschaft ausgerichteten Modell der Reintegration überzugehen. Es geht um die Aufteilung von Verantwortung und Macht mit der Gemeinschaft.

### Zeit spanne:

🕒 1.5std

### Parameter:

- Zielgruppe : Justizfachleute und Multi-Agentur Arbeitskräfte
- Anzahl: 12-15
- Raumgestaltung: Stühle an Tischen in U-Form oder Stühle um Tische herum, die jeweils 4-5 Personen Platz bieten.

### Lernziele:

- Kenntnisse über Gemeinschafts-Engagement mithilfe der MOBi-Methodik
- Kenntnisse der ersten Phase des Gemeinschafts-Engagements: das Mapping Needs-Tool
- Kenntnisse der Zweiten Phase des Community-Engagements: Tools identifizieren, klassifizieren und abgleichen

### Benötigte Materialien:

- Staffelei
- Marker
- Pappe für Namensschilder
- Computer
- Overhead Projektor
- Leinwand

### Lehrmaterialien:

- Lehrplan
  - Diashow
  - Ausgedruckte Kopien des Techniken-Arbeitsblatts aus IO3, individuelle Kopien mit Techniken 1,2, 6, 7, 8
- Bitte beachten Sie, dass die vollständige Lektion auf der MOBi-Site über das Learning Management System (LMS) -Portal verfügbar ist, das auch heruntergeladen werden kann. Vergessen Sie nicht, sie auszudrucken, um Sie bei der Abgabe der Lektionen zu unterstützen, und um sie mit den Teilnehmern zu teilen*

Notizen des Trainers	Präsentationsanleitung
	<p>Begrüßen Sie alle und heben Sie schnell das Thema und die Fähigkeiten hervor, die im Modul behandelt werden. Stellen Sie die Lernziele vor. Am Ende dieses Moduls werden die Teilnehmer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mehr über Gemeinschafts- Engagement mithilfe der MOBi- Methodik erfahren</li> <li>• Erfahren wie Sie die erste Phase des Gemeinschafts-Engagements nutzen: das Mapping Needs-Tool</li> <li>• Erfahren, wie Sie die zweite Phase des Community-Engagements anwenden: Tools identifizieren, klassifizieren und abgleichen</li> </ul> <p>Erfahren, wie Sie die zweite Phase des Community-Engagements anwenden: Tools identifizieren, klassifizieren und abgleichen</p> <p>Basierend auf der im vorigen Kapitel vorgestellten Theorie wurde ein methodischer Prozess entwickelt. Grundsätzlich kann der Aufbau von SJ-Partnerschaften mit Organisationen der Zivilgesellschaft in fünf voneinander abhängige Phasen unterteilt werden:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mapping Needs</li> <li>2. Identifizieren, Klassifizieren and Abgleichen</li> <li>3. Engagement</li> <li>4. Durchführung und</li> <li>5. Auswerten, berichten und erneuern</li> </ol> <p>Jede Phase ist durch empfohlene Schritte unterteilt. Diese Schritte bieten dem Leser geeignete Techniken für verschiedene Situationen, Trends und Fallstudien. Einige dieser Techniken sind obligatorisch und andere optional. Beispielsweise enthält die Phase "Mapping-Needs" eine obligatorische Technik - "Thematisches Netzwerk". Auf alle Techniken kann über die Projektwebsite - <a href="http://mobi-initiative.org">mobi-initiative.org</a> - zugegriffen werden.</p> <p>Ausgangspunkt der Methodik ist ein „offener“ Prozess, der den Kontext untersucht. Zu Beginn werden wir das (1) Mapping Needs Tool anwenden. Nach Abschluss dieses Schritts haben wir die anfängliche Definition des allgemeinen Problems. In der Sequenz gibt es einen Organisationsprozess, bei dem die Daten aus Schritt 1 synthetisiert werden.</p> <p>In Phase (2) werden die Daten identifiziert, klassifiziert und abgeglichen. Infolgedessen wird eine erste Lösung ohne weitere Definitionen für die praktische Umsetzung erreicht.</p> <p>Somit beginnt ein energetisierender Prozess, (3) Engagement, bei dem die Maßnahmen geplant werden, um zu der gezogenen Lösung zu gelangen. Am Ende haben wir die Beschlüsse. Wir erreichen dann die Stufe (4) Durchführung, eine Phase der Umsetzung, in der die Prioritäten detailliert sind und dem Prozess folgen, bis der Punkt „Ergebnisse nutzen“ erreicht ist. Als letzte Phase gibt es einen Überwachungsprozess (5) Auswerten, Berichten und Erneuern, der mit Gemeinschafts-Ereignissen (dem Teilen der geleisteten Arbeit) in einem Einbettungsprozess endet. Zusätzlich zu den fünf methodischen Phasen wurde ein umfassenderes Modell erstellt, das auch die Schritte jeder dieser Phasen enthält.</p> <p>Nach diesem Kapitel wird jeder Schritt erklärt. Es ist nicht erforderlich, die beschriebenen Schritte nacheinander oder sogar in voller Länge auszuführen, da für jeden Kontext Teams einen eigenen Ansatz erstellen müssen. Wir empfehlen den Benutzern jedoch, die in diesem Dokument vorgeschlagenen Phasen und Schritte nach der Pilotierung zu befolgen. Die Pilotergebnisse haben gezeigt, dass die endgültige Methodik erfolgreich sein kann, wenn sie ordnungsgemäß wie angegeben durchgeführt wird.</p>

	<p><b>Phase 1 - Mapping Needs</b></p> <p>Der erste Schritt im Gemeinschafts-Engagement-Prozess besteht darin, Gemeinschafts-Themen und -Stakeholder, ihre Interessen und die Art und Weise, in der diese Interessen die Geschäftstätigkeit der SJ und die Realisierbarkeit seiner Projekte beeinflussen, zu identifizieren. Die Identifizierung von Themen und Interessengruppen bietet einen Ausgangspunkt für den Aufbau von Beziehungen, sowohl für ein erfolgreiches Engagement in der Gemeinde als auch für eine erfolgreiche Projektentwicklung (MOLGROUP, 2017). In diesem Sinne ist die zentrale Frage in diesem Schritt, was?</p> <p><b>Internes Bedarfsinventar</b></p> <p>Identifizieren Sie, welche Themen als relevant erachtet werden. Jedes Problem, das sich auf die Projektergebnisse auswirken könnte (z. B. Zeitplan, Budget, Vertragsbedingungen, Genehmigungen), sollte als erheblich eingestuft werden. In dieser Phase ist es wichtig, die folgenden Fragen zu beantworten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Was sind die Probleme?</li> <li>• Welche wirken sich auf die meisten Leute aus?</li> <li>• Welches Problem ist das größte?</li> </ul> <p>Eine Technik, die während dieses Schritts verwendet werden kann, sind die Wortwolken (Technik Nummer 1): Sie können Stichwörter zum Problem anhand verschiedener Größen oder Farben entsprechend der Relevanzstufe organisieren. Diese Technik kann als Zugang zum Verständnis tiefer, umfangreicher, qualitativer, textbasierter Daten dienen</p> <p>Erkundung des Kontexts</p> <p>Nach dem Erkennen des zu bewältigenden Problems ist es wichtig, dessen Kontext zu untersuchen und zu analysieren, um Einzelheiten über das Umfeld, damit zusammenhängende Maßnahmen, Bräuche und auch kulturelle Faktoren herauszufinden. Wichtige Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Was sind die Ursachen des Problems?</li> <li>• In welchem Umfeld kommt das Problem vor?</li> <li>• Was sind die Auswirkungen des Problems?</li> </ul> <p><i>Ein Beispiel für eine Aktivität, die in diesem Schritt verwendet werden kann, ist das Thematische Netzwerk (Technik Nummer 2). Es ist eine Technik, die dabei hilft, Texte systematisch in einfachere, überschaubare Gruppen von Mustern und Themen aufzuteilen. Es kann Ihnen dabei helfen, die Beziehungen zwischen Themen zu untersuchen, damit die einheitlichste Botschaft sichtbar wird.</i></p>
<p><b>Pause</b></p>	
	<p><b>Phase 2 - Identifizieren, Klassifizieren und Abgleichen</b></p> <p>Die Entwicklung eines nationalen Netzwerks von Interessengruppen, die zur Erfüllung der Mission der SJ beitragen könnten, ist ein komplexer Prozess. Es erfordert die Teilnahme und Zusammenarbeit vieler Agenturen. Im Allgemeinen müssen die Teams mit den erforderlichen Ressourcen ausgestattet sein, um die festgelegten Ziele zu erreichen. Effektive Zusammenarbeit und Beziehungen erfordern Hintergrundinformationen. In diesem Sinne ist die zentrale Frage in der zweiten Phase, wer?</p> <p><b>Identifizierung geeigneter Organisationen der Zivilgesellschaft (OdZG)</b> Stakeholder sind Personen, Gruppen oder andere juristische Personen, die direkt oder indirekt an einer Organisation beteiligt sind, weil sie die Aktionen, Leistungen, Ziele und Richtlinien dieser Organisation beeinflussen oder von diesen beeinflusst werden können.</p>

Dies können interne Stakeholder sein (diejenigen, die an den Operationen der Organisation beteiligt sind, wie Mitarbeiter, Management oder Inhaber) oder externe Stakeholder (diejenigen, die nicht an den Operationen der Organisation beteiligt sind, wie lokale Gemeinschaften, lokale Medien oder das Umfeld). Die Identifizierung von Stakeholdern ist wichtig, da diese möglicherweise Einfluss auf ein bestimmtes Thema haben und daher hilfreich sein können oder die Organisation daran hindern, ihre Geschäftsziele zu erreichen (MOLGROUP, 2017). Zu berücksichtigende Punkte sind (COMMUNITY PLACES, 2014):

- Wer könnte Ressourcen beitragen
- Wer repräsentiert diese Interessengruppen
- Gibt es existierende Gemeinschaftsnetzwerke oder andere Arten von Kommunikation
- Gibt es Informationslücken, die durch lokales Wissen beseitigt werden können
- Relevante Gleichberechtigungsvorschriften
- Welche Auswirkungen wird das Problem oder die Vorschläge auf die Stakeholder haben?

Und einige zu berücksichtigende Hindernisse:

- Die Kapazität und Fähigkeit verschiedener Stakeholder, sich zu involvieren
- Schwer erreichbare Gruppen (z. B. junge Menschen, ältere Menschen, Minderheiten oder sozial ausgegrenzte Gruppen)
- Ebenen der Gemeinschafts-Infrastruktur
- Umstrittene oder geteilte Gemeinschaften
- Alphabetisierungs- und Rechenkompetenzniveau sowie Dominanz der Sprachkultur

*Ein guter Prozess für diesen Schritt ist die Entwicklung von Stakeholder Maps (Technik Nummer 6). Diese Technik wird verwendet, um in einer Karte der Polaritäten Macht- und Unterstützungsfragen zu identifizieren, wie z. B.: Welche Interessengruppen haben die Macht, Ressourcen zu mobilisieren und uns zu unterstützen? Oder welche Stakeholder mit Macht sollten wir von uns fernhalten, da sie uns daran hindern, mehr Unterstützung zu bekommen. Klassifizieren und Entwerfen der OdZG-Tracker-Datenbank*

Die Tracker-Datenbank für Organisationen der Zivilgesellschaft wird verwendet, um relevante Aktionen und Probleme in Bezug auf die Stakeholder/Interessengruppen zu registrieren. Dieser Schritt ermöglicht es dem System, eine Beteiligung des Stakeholders aufzubauen und Zugang zu fertigen Daten zu erlangen. Aspekte, die beim Aufbau einer Datenbank zu berücksichtigen sind (laut MOLGROUP, 2017):

- Ordnen Sie die Stakeholder nach Themen, die für die SJ von strategischer Relevanz sind.
- Die Stakeholder Tracker-Datenbank sollte nach der Einbeziehung der Stakeholder aktualisiert werden.

Die Dokumentation sollte Folgendes erfassen:

1. Zweck und Ziele des Engagements
2. Verwendete Methoden
3. Wer teilnahm und wer nicht
4. Die Zeitspanne

	<p>5. Zusammenfassung der Erwartungen, Ansichten und Bedenken der Stakeholder</p> <p>6. Zusammenfassung der Hauptdiskussionen und Eingriffen</p> <p>7. Outputs (z.B Anfragen, Vorschläge, Empfehlungen, vereinbarte Entscheidungen und Maßnahmen)</p> <p>8. Mögliche negative Auswirkungen auf das Ansehen der SJ jeglicher Art Eine gute Technik für diesen Schritt ist das Was? Warum? Wo? Wann? Wie? (Technik Nummer 7) Sobald die Stakeholder aufgedeckt wurden, identifizieren Sie, was, warum, wann, wo und wie sie sie unterstützen können. Die erstellte Technik ist ein Schritt über die Möglichkeiten der Stakeholder hinaus, da sie darauf abzielt, innerhalb dieser fünf Fragen zu identifizieren.</p> <p>Abgleichung von SJ Bedürfnissen und OdZG Ressourcen In diesem Schritt ist es wichtig zu identifizieren, welche Bedürfnisse sie SJ erfüllen kann und welche Ressourcen OdZG / Stakeholder dafür bereitstellen. Wenn Sie die Anforderungen der SJ und die Ressourcen von OdZG aufeinander abstimmen, können Sie einen umfassenden, durchdachten Einbeziehungsplan entwickeln (MOLGROUP, 2017). Es wird Ihnen dabei helfen, herauszufinden, welches Maß an Engagement Sie mit jedem OdZG unternehmen sollten. Es wird die Grundlage für Ihren „Community Engagement Plan“ sein.</p> <p>Um diesen Schritt durchzuführen, wird die Technik “Does it Match” vorgeschlagen. (Technik Nummer 8). Diese Technik zielt darauf ab zu überprüfen, wie die Bedürfnisse der SJ (Strafjustiz) durch OdZG-Ressourcen (Organisationen der Zivilgesellschaft) gedeckt werden. Dazu müssen Bedürfnisse und Ressourcen in Beziehung gesetzt, Zusammenhänge hergestellt und gefunden werden.</p>
<p><b>Schluss</b></p>	<p>Schließen Sie diese Lektion mit Fragen oder Kommentaren ab. Bedanken sie sich ein letztes Mal bei den Gefängnismitarbeitern für ihre Zeit und Teilnahme am heutigen Modul..</p>

Lektion 4 - Methodik für Gemeinschaftliches Engagement		
<b>Vorbereite t von:</b>	<b>Datum:</b>	
<p><b>Modulsüberblick:</b></p> <p>Achtung: Falls Sie sich entscheiden, nur eine Lektion oder einen Teil des gesamten Trainings zu halten, beachten Sie bitte, dass Sie das MOBi-Projekt, das MOBi-Konzept und die entwickelten MOBi-Methoden und -Tools vorstellen müssen. Die MOBi-Methodik konzentriert sich darauf, wie die Gemeinschaft in die Bedürfnisse und die Mission der SJ eingebunden werden kann. Es geht darum, zu einem stärker auf die Gemeinschaft ausgerichteten Modell der Reintegration überzugehen. Es geht um die Aufteilung von Verantwortung und Macht mit der Gemeinschaft.</p>		
<p><b>Zeit spanne:</b></p> <p> 1.5std</p>	<p><b>Parameter:</b></p> <p>Zielgruppe: Justizfachleute und Multi-Agentur</p> <p>Arbeitskräfte</p> <p>Space: Chairs at tables in a U shape or chairs around tables allowing for 4-5 people at each.</p> <p>Anzahl: 12-15</p> <p>Raumgestaltung: Stühle an Tischen in UFormoder Stühle um Tische herum, die Jeweils 4-5 Personen Platz bieten.</p>	<p><b>Lernziele:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnisse der dritten Phase des Gemeinschafts- Engagements: Engagement</li> <li>• Kenntnisse der vierten Enganements: Durchführung Phase des Gemeinschafts-</li> <li>• Kenntnisse der fünften Phase des Gemeinschafts- Engagements: Auswerten, Berichten und Erneuern</li> </ul>
<p><b>Benötigte Materialien:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Staffelei</li> <li>• Marker</li> <li>• Pappe für Namensschilder</li> <li>• Computer &amp; LCD</li> <li>• Overhead Projektor &amp; Leinwand</li> <li>• Post its</li> </ul>		<p><b>Lehrmaterialien:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lehrplan</li> <li>• Diashow</li> <li>• Methodology on Community Engagement in Criminal Justice System</li> <li>• Ausgedruckte Kopien von community engagement techniques 10, 11, 13, 14, 17, 18, 21</li> </ul> <p><i>Bitte beachten Sie, dass die vollständige Lektion auf der MOBi-Site über das Learning Management System (LMS) -Portal verfügbar ist, das auch heruntergeladen werden kann. Vergessen Sie nicht, sie auszudrucken, um Ihnen bei der Abgabe der Lektionen zu helfen, aber auch um sie mit den Teilnehmern zu teilen.</i></p>
<b>Notizen des Trainers</b>	<b>Präsentationsanleitung</b>	
	<p><i>Begrüßen Sie alle und heben Sie schnell das Thema und die Fähigkeiten hervor, die im Modul behandelt werden. Stellen sie die Lernziele vor</i></p> <p><i>Am ende des Moduls werden die Teilnehmer</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Lernen, zu Implementieren und Priorisieren</i></li> <li>• <i>Lernen, wie Aktionen geplant werden um erforderliche Lösungen zu erreichen</i></li> <li>• <i>Über den Monitoring-Prozess lernen</i></li> </ul>	

### Phase 3 - Engagement

„Planung beinhaltet die Ermittlung alternativer Verfahren zur Erreichung eines zukünftigen Ziels“ (Vereinte Nationen, 2003, S. 9). Die Planung des Engagements der Gemeinschaft umfasst (1) die Ermittlung von Ressourcen, die identifizierten Bedürfnissen und Zielen zugeordnet werden können, (2) die Ermittlung von Wegen Kontakte zu Personalabteilungen zu knüpfen und / oder (3) eine effizientere Art der Berichterstattung zu entwickeln. In diesem Sinne ist die zentrale Frage, wie?

Entwurf des Engagement-Ansatzes

Es sollte eine Strategie für die Einbeziehung entworfen werden, um sicherzustellen, dass Einbeziehungsmaßnahmen für jedes ermittelte Problem und / oder definierte Ziele geplant sind. Die Festlegung eines eindeutigen Zwecks hilft bei der Ermittlung der Ziele und erwarteten Ergebnisse des Engagements sowie bei der Festlegung des Umfangs und der Tiefe des Engagements. Hier sind einige Fragen, die Ihnen beim Planen und Entwerfen von Gemeinschafts-Engagement-Methoden helfen können (COMMUNITY PLACES, 2014):

- Welches Maß an Anteilnahme ist erhofft?
- Was sind die Stufen im Engagement-Prozess?
- Welche Ressourcen werden benötigt?
- Gibt es Limitationen?
- Welche Engagement-Techniken können verwendet werden?
- Zusammenfassend, wie kann dies geschafft werden? Was ist die Gesamtstrategie für Engagement?

Generelle Grundregeln für Engagement (MOLGROUP, 2017):

- Erlauben sie jedem, die eigene Meinung in kompletter Form zu teilen;
- Die Möglichkeiten zum Beitragen sollten gleichmäßig verteilt sein;
- Es sollte ein Lösungs-Orientierter Ansatz angewandt werden;
- Konzentrieren Sie sich auf das Thema, das Gegenstand des Engagements ist.
- Vermeiden Sie es, Absichten, Überzeugungen oder Motive anderen zuzuweisen, und geben Sie den Stakeholdern Feedback zu ihren Anliegen.
- Seien Sie sich dem Hintergrund und der aktuellen Position der Stakeholder zu diesem Thema bewusst;
- Vermitteln Sie ihre Schlüsselbotschaften
- Bitten Sie die Teilnehmer um Rat bezüglich möglicher nächster Schritte;
- Vereinbaren Sie Folgemaßnahmen - je nach Komplexität der Besprechung verschicken Sie unmittelbar nach der Besprechung eine Liste der vereinbarten Folgemaßnahmen;
- Bereiten Sie ein Positionspapier und andere Unterlagen vor. Seien Sie präzise: Eine Seite mit technischen Details in einem Anhang. Die Technik Brainstorming (Technik Nummer 10) kann in diesem Schritt nützlich sein, da es sich um einen generativen Prozess handelt, um die Kreativität der Gruppe zu stimulieren, Konzepte und Ideen über eine bestimmte Herausforderung zu generieren. Darin schlagen die Teilnehmer in kürzester Zeit Ideen ohne Urteile vor (MARTIN und HINGINGTON, 2012).

	<p>Das Team wird ermutigt, alle Ideen in Post-its zu schreiben. Ideen können Themen umfassen wie: Technologien, Bedürfnisse, vorhandene Dienste usw.</p> <p>Dieser Schritt ist wichtig, um die Maßnahmen zu definieren, um den vorherigen Schritt „Design the Engagement Approach“ in die Praxis umgesetzt werden sollen. Wichtige Fragen in diesem Schritt: Welche Schritte werden unser Ziel erreichen? Oder welche Ressourcen werden verwendet? Die Lösungsdefinition (Technik Nummer 11) ist eine gute Technik, um eine Lösung oder ein identifiziertes Problem aus 6 Fragen zu synthetisieren. Schreiben Sie zuerst die mögliche Lösung des Problems in die Mitte (Was?) Und identifizieren Sie dann: Warum, Wer, Wo Wann und Letztens Wie.</p> <p><b>Kooperationsvereinbarung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eine Kooperationsvereinbarung ist eine Vereinbarung zwischen mindestens zwei Parteien, die gemeinsam oder kooperativ an einem Projekt arbeiten möchten. In der Vereinbarung sind die spezifischen Bedingungen, das Gesamtziel und die Bedingungen der Arbeitsbeziehung der Parteien festgelegt. Ohne einen unterzeichneten Kooperationsvertrag können sich Fragen bezüglich des Eigentum und zur Kontrolle der gemeinsam geschaffenen Werkes stellen.</li> </ul>
	<p><b>Phase 4 - Durchführung</b></p> <p>Ein effektives Management erfordert Informationen, um festzustellen, ob die Ziele und Vorgaben rechtzeitig und ordnungsgemäß erreicht werden und ob die Ressourcen effizient und effektiv eingesetzt werden.</p> <p><b>Prioritäten Setzen</b></p> <p>Priorität ist die Reihenfolge der Wichtigkeit, in die eines in Beziehung zu einem anderen fällt. Wie bei einer Reihe von Kriterien können sich die Prioritäten mit Veränderungen im CJS, in der Gemeinschaft oder mit Veränderungen in den Anliegen oder dem Wissen der Menschen ändern. In diesem Sinne ist es wichtig, nach der Einbeziehungsphase die Prioritäten zu definieren und Einbeziehungsaktionen zu organisieren, um mögliche Risiken zu antizipieren und zu kontrollieren</p>
	<p>Im Allgemeinen ist der ideale Prozess ein partizipativer und integrativer Prozess, an dem alle Stakeholder beteiligt sind - einerseits diejenigen, die von den Themen betroffen sind oder sich mit ihnen befassen, und andererseits die Gesamtgemeinschaft.</p> <p>Einige mögliche Beispiele, abhängig von den Problemen und den Bedürfnissen der Gemeinschaft (IDEM, 2019):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nötigkeit für Problemlösungen</li> <li>• Verfügbarkeit von Ressourcen (menschliche Ressourcen, Zeit, Geld, Ausrüstung) to solve the problem</li> <li>• Benötigtes Fachwissen zur Implementierung der Lösung</li> <li>• Lösungseffizienz</li> <li>• Schwierigkeitsgrad der of Implementation / Instandhaltung</li> <li>• Erwartete Auswirkung der Aktion</li> </ul> <p>Sobald Sie eine Kriterienliste haben, muss die Gruppe entscheiden, wie sie angewendet werden soll, um die Prioritätsreihenfolge der identifizierten Probleme zu bestimmen.</p> <p>Mit der Technik der Prioritätsdefinition (Technik Nr. 13) können Sie die verschiedenen Aktivitäten / Beschlüssen aufzeichnen und daraus die Prioritäten ermitteln. Wir empfehlen Ihnen, zunächst die Beschlüsse aufzulisten, die durchgeführt werden sollten, indem Sie Ihr Wichtigkeitsniveau in Bezug auf die Kategorien “Strategische Relevanz”, “Erforderliche Zeit” oder eine andere geeigneteren Kategorie einordnen. Fügen Sie anschließend die Werte hinzu. Aktivitäten, die die größte Anzahl ergeben, sollten Priorität haben.</p>

<p><b>Pause</b></p>	
	<p><b>Gemeinsame Aktionen entwerfen</b></p> <p>Ziel ist es, die Aktionen des gemeinsam definierten Projekts zu organisieren. Definieren Sie Phasen, Arbeitssitzungen, Verantwortlichkeiten, Teilnehmer, verfügbares Budget usw. In dieser Phase ist es wichtig, folgende Fragen zu beantworten:</p> <p>Was sind die erforderlichen Schritte, um dies zu tun? Oder: "Welche Ressourcen werden benötigt, um dieses Ziel zu erreichen?" Nach der Definition der Maßnahmen muss Folgendes sichergestellt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es besteht ein klarer und vereinbarter Engagements-Plan</li> <li>• Alle verfügbaren Informationen, die sich auf den Engagement-Prozess auswirken können, wurden geteilt und für die Entwicklung des Gemeinschafts-Engagement-Plans verwendet</li> <li>• Die Partner sind sich einig, welche Ergebnisse der Einbeziehungsprozess haben sollte, welche Indikatoren zur Messung des Erfolgs herangezogen werden und welche Beweise gesammelt werden</li> <li>• Die Zeitpläne für den Einbeziehungsprozess sind realistisch</li> <li>• Es gibt genügend Ressourcen, um einen effektiven Einbeziehungsprozess zu unterstützen.</li> </ul>
	<p>Der Kontextforschungsplan (Technik Nr. 14) kann in dieser Phase hilfreich sein. Diese Technik hilft Ihnen, die Ergebnisse oder Prioritäten des Projekts zu organisieren. Es wird empfohlen, innerhalb der Zeitleiste verschiedene Phasen, Arbeiten, Sitzungen, Verantwortliche, Teilnehmer, Budget usw. zu definieren.</p> <p><b>Follow-Up!</b></p> <p>Follow-up-Schritte helfen Ihnen dabei, den Fortschritt der Maßnahmen zu verfolgen und sicherzustellen, dass Ergebnisse erzielt werden. Wichtige zu berücksichtigende Themen (MOLGROUP, 2017):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Konflikte zwischen Stakeholdern;</li> <li>• Analyse der aktiven Rollen von Stakeholdern;</li> <li>• Richtlinien und Systeme, welche bereits vorhanden sind;</li> <li>• Auswertung der verwendeten Techniken;</li> <li>• Zusammenfassung von Schlüsseldiskussionen und Einwendungen;</li> <li>• Vorschläge, Empfehlungen, vereinbarte Entscheidungen und Maßnahmen.</li> <li>• Einige Fragen zu den Stakeholdern, die berücksichtigt werden sollen!</li> <li>• Sind die Rollen und Verantwortlichkeiten aller Beteiligten klar und verständlich?</li> <li>• Erfüllen die Kommunikationstechniken, die während des Engagementprozesses verwendet werden, die Bedürfnisse aller Teilnehmer?</li> <li>• Sind Informationen, die für den Einbeziehungsprozess wichtig sind, zugänglich und werden sie rechtzeitig geteilt, damit alle Teilnehmer sie richtig lesen und verstehen können?</li> <li>• Basiert der Gemeinschafts-Engagement-Prozess auf Vertrauen und gegenseitigem Respekt?</li> <li>• Werden die Teilnehmer dabei unterstützt, ihre Fähigkeiten und ihr Selbstvertrauen während des Engagements zu entwickeln?</li> </ul>

	<p>Die Follow-Up-Technik (Technik Nr. 17) ist ein nützliches Werkzeug, wenchens in diesem Schritt angewendet werden kann. Es kann hilfreich sein, den Prozess Schritt für Schritt zu überwachen, um festzustellen, ob das Projekt gut funktioniert oder nicht, und um Verbesserungen vorzuschlagen, auch während es stattfindet. Mit dieser Technik können mögliche Projektfehler vorhergesagt und behoben werden. Die Aktion kann in einer Fokusgruppe oder Besprechung durchgeführt werden.</p>
	<p><b>Phase 5 - Auswerten, Berichten und Erneuern</b></p> <p>Der Aufbau eines nationalen Netzwerks von Stakeholdern, die zur Erfüllung der SJ-Mission beitragen könnten, ist ein komplexer Prozess. Es erfordert die Teilnahme und Zusammenarbeit vieler Agenturen. Im Allgemeinen müssen die Teams mit den erforderlichen Ressourcen ausgestattet sein, um die festgelegten Ziele zu erreichen. In diesem Sinne ist die zentrale Frage in der zweiten Phase, wer?</p>
	<p><b>Überwachung der Leistung</b></p> <p>Es zeigt, inwieweit die Programmergebnisse erreicht werden. Dieser Schritt kann mit verschiedenen Stakeholdern durchgeführt werden, um Bereiche zu identifizieren, in denen sich die wahrgenommene Leistung des Projekts zwischen verschiedenen Parteien unterscheidet. Die National Standards for Community Engagement sind Grundsätze bewährter Praktiken, die dazu dienen, den Prozess des Engagements der Gemeinschaft zu unterstützen, darüber zu informieren und das Ergebnis zu verbessern (SCDE, 2016). Die Standards sind: Inklusion, Unterstützung, Planung, Methoden der Zusammenarbeit, Kommunikation, Wirkung. In diesem Schritt empfehlen wir Ihnen, die Technik der Lösungsbewertung (Technik Nummer 18) zu verwenden. Mithilfe dieses Tools können Sie bewerten, ob die Aktionen die vorgeschlagenen Einbeziehungsziele erreicht haben, indem Sie jedem einzelnen einen Zufriedenheitswert zuweisen. Wichtige zu berücksichtigende Themen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der involvierten Prsonen</li> <li>• Wachstumsraten</li> <li>• Ressourcen</li> <li>• Maß an Beteiligung der Stakeholder-Gruppen</li> <li>• Maß an Zufriedenheit der Stakeholder-Gruppe</li> <li>• Verhaltensänderungen</li> </ul> <p>Für diesen Schritt schlagen wir vor, die Checkliste für den Engagementsbericht (Technik Nr. 21) zu verwenden. Dieses Tool hilft dabei, relevante Themen zu speichern, die nach dem Implementierungs- und Evaluierungsprozess in den Bericht eingefügt werden sollen.</p> <p><b>Kooperations - und Erneuerungsstrategie</b></p> <p>In der letzten Phase der Methodik sollen Strategien zur Erneuerung der Zusammenarbeit zwischen den am Prozess beteiligten Akteuren festgelegt werden. Um die Zusammenarbeit mit den Stakeholdern aufrechtzuerhalten und zu ermitteln, welche Stakeholder beibehalten werden sollten, werden einige Maßnahmen vorgeschlagen, z. B. (CTB, 2019):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschreiben Sie die verschiedenen Organisationen, die sich zu einem gemeinsamen Zweck zusammengeschlossen haben. Wer sind sie und warum braucht man eine Koalition, um diesen Zweck zu erreichen?</li> <li>• Nennen Sie die Ziele, Ressourcen und Beziehungen, die zur Erreichung Ihrer Ziele erforderlich sind, sowie die wichtigsten Akteure für Veränderungen in der Partnerschaft</li> <li>• Identifizieren Sie die finanziellen Ressourcen, die zur Unterstützung der Aktivitäten und der Infrastruktur der nächsten Gruppe benötigt werden.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Beschreiben Sie die Struktur, die die kollaborative Partnerschaft für ihre Arbeit verwenden wird. Die Struktur wird es der Partnerschaft ermöglichen, effizienter und effektiver zu arbeiten.</li><li>• Beschreiben Sie, wie die Gruppe an Dynamik gewinnt und die Erneuerung fördert.</li><li>• Wenn die Koalition allmählich an Dynamik verliert, um ihre Ziele zu erreichen, oder wenn die Mitgliederzahl abnimmt, überprüfen Sie die aktuellen Hindernisse für den Erfolg.</li></ul>
<b>Schluss</b>	Schließen Sie diese Lektion mit Fragen oder Kommentaren ab. Bedanken sie sich ein letztes Mal bei den Gefängnismitarbeitern für ihre Zeit und Teilnahme am heutigen Modul.

<b>Lektion 5 -Interessenvertretung I</b>		
<b>Vorbereitet von:</b>	<b>Datum:</b>	
<p><b>Modulsüberblick</b></p> <p>Achtung: Falls Sie sich entscheiden, nur eine Lektion oder einen Teil des gesamten Trainings zu halten, beachten Sie bitte, dass Sie das MOBi-Projekt, das MOBi-Konzept und die entwickelten MOBi-Methoden und -Tools vorstellen müssen.</p> <p>In diesem Modul geht es um die Zusammenarbeit in Partnerschaften. Für die Zwecke dieses Schulungsmoduls werden Partnerschaften als Zusammenarbeit mit Einzelpersonen sowie Gruppen, Allianzen oder Koalitionen definiert, um ein Advocacy-Ziel zu erreichen. Sie sollen jedem Gefängnispersonal helfen, die Vorteile der Zusammenarbeit in Partnerschaften zu verstehen und andere Personen, Organisationen oder Institutionen, die an ähnlichen Themen arbeiten zu identifizieren.</p>		
<p><b>Time frame:</b></p> <p> 2.5std</p>	<p><b>Parameter:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zielgruppe: Justizfachleute und Multi - Agentur Arbeitskräfte</li> <li>• Anzahl: 12-15</li> <li>• Raumgestaltung: Stühle an Tischen in UForm oder Stühle um Tische herum, die Jeweils 4-5 Personen Platz bieten.</li> </ul>	<p><b>Lernziele:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützung des Gefängnispersonals bei der Ermittlung gemeinsamer Verbündeter und unwahrscheinlicher Partner bei der Unterstützung des Wiedereingliederungsprozesses.</li> <li>• Untersuchung der möglichen Rollen, die Gefängnismitarbeiter in diesen Partnerschaften spielen können, und wie Partnerschaften ihnen helfen können, ihre Interessenvertretungsziele zu erreichen</li> <li>• Steigerung des Vertrauens und des Wohlbefindens des Gefängnispersonals in Bezug auf Interessenvertretung bei der Arbeit in Partnerschaften.</li> <li>• zu demonstrieren, dass die Zusammenarbeit in Partnerschaften zur Erreichung eines Interessenvertretungsziels machbar ist und selbst in Gefängnissen mit vollen Terminkalendern integriert werden kann.</li> </ul>
<p><b>Benötigte Materialien:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Flip chart oder Whiteboard</li> <li>• Marker für flip chart/white board</li> <li>• PowerPoint Projektor</li> <li>• Leinwand oder weisse Wand zum Anschauen des PowerPoint</li> <li>• Kopie des PowerPoint mit Trainernotizen auf Computer oder Drive</li> <li>• Erwägen Sie, einen Vertreter oder Mitarbeiter des MOBi-Projekts oder einer Experten-NGO einzuladen, um dieses Modul vorzustellen und die Vorteile einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit zu stärken.</li> <li>• Für die Turmbauübung sind vier Postkartonstücke, fünf Pappteller, sechs Trinkhalme, eine Schere und eine Rolle Klebeband pro Gruppe erforderlich</li> </ul>	<p><b>Lehrmaterialien:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lehrplan</li> <li>• Diashow</li> <li>• Übungen</li> <li>• Zum Aushändigen: MOBi-Werbebrochure mit Kopien der Bewertung für jedes am Modul beteiligte Gefängnispersonal. Kopien des Opportunities- Arbeitsblatts. Das Opportunities-Arbeitsblatt enthält eine Liste von Interessenvertretungsaktivitäten, die sich auf das Thema des Moduls beziehen und von Gefängnispersonal nach dem Modul durchgeführt werden können, je nach Interesse und Zeit.</li> </ul> <p><i>Bitte beachten Sie, dass die vollständige Lektion auf der MOBi-Site über das Learning Management System (LMS) - Portal verfügbar ist, das auch heruntergeladen werden kann. Vergessen Sie nicht, sie auszudrucken, um Ihnen bei der Abgabe der Lektionen zu helfen, aber auch um sie mit den Teilnehmern zu teilen.</i></p>	

Notizen des Trainers	Präsentationsanleitung
	<p><b>Begrüßen sie die Teilnehmer</b>                      Weisen Sie darauf hin, dass Gefängnismitarbeiter zur Zeit sehr Beschäftigt sind, und bedanken Sie sich im Voraus, dass sie heute hier sind.                      Stellen Sie sich kurz vor. Einige Dinge, die Sie in Betracht ziehen sollten, sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ihre erfahrung mit Interessenvertretungsarbeit</li> <li>• Wie sie zu ihrem Karrierepfad gekommen sind</li> <li>• Wie Sie persönlich gesehen haben, wie Interessenvertretung den Reintegrationsprozess in Gemeinden und das Wohlergehen ehemaliger Gefangener und/oder die Arbeit der Justizvollzugsanstalt verbessert</li> <li>• Ein persönliches Zitat zum Thema des Trainingsmoduls</li> </ul> <p>Erwähnen Sie, dass im Raum viel Weisheit und Erfahrung steckt. Ermutigen Sie das Gefängnispersonal, sich während des gesamten Schulungsmoduls auszutauschen und daran aktiv teilzunehmen.</p>
<p><b>2. Lernziele</b>                      WARUM WIR HIER SIND soll helfen, die wichtigsten Schulungsgrundsätze für das Schulungsprogramm für das Gefängnispersonal zu unterstreichen - diese Interessenvertretung wichtig und machbar ist und das Gefängnispersonal einzigartig positioniert ist, um wichtige Interessenvertreter zu sein, und dass sich die Interessenvertretung nicht wesentlich von der Arbeit unterscheidet, die das Gefängnispersonal bereits tut.</p>	<p>Stellen sie die Lernziele mithilfe der PowerPoint Folie vor</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützung des Gefängnispersonals bei der Ermittlung gemeinsamer Verbündeter und unwahrscheinlicher Partner bei der Unterstützung des Wiedereingliederungsprozesses.</li> <li>• Untersuchung der möglichen Rollen, die Gefängnismitarbeiter in diesen Partnerschaften spielen können, und wie Partnerschaften ihnen helfen können, ihre Interessenvertretungsziele zu erreichen.</li> <li>• Steigerung des Vertrauens und des Wohlbefindens des Gefängnispersonals in Bezug auf Interessenvertretung bei der Arbeit in Partnerschaften.</li> <li>• zu demonstrieren, dass die Zusammenarbeit in Partnerschaften zur Erreichung eines Interessenvertretungsziels machbar ist und selbst in Gefängnissen mit vollen Terminkalendern integriert werden kann.</li> </ul> <p><i>Interessenvertretung ist wichtig und machbar und das Gefängnispersonal ist einzigartig positioniert, um wichtige Interessenvertreter zu sein, und die Interessenvertretung unterscheidet sich ausserdem nicht wesentlich von der Arbeit, die das Gefängnispersonal bereits tut.</i></p>
	<p>Teilen Sie kurz mit, warum Interessenvertretung ein wichtiger Bestandteil der Arbeit des Gefängnispersonals ist. Einige Diskussionspunkte sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interessenvertretung bedeutet, im Namen Ihres Gefangenen zu sprechen. Esgeht davon aus, dass es ein Problem gibt, das geändert werden muss, und es ist eine Möglichkeit, diese Änderung voranzutreiben oder zu bewirken.</li> <li>• Das Gefängnispersonal arbeitet jeden Tag mit anderen zusammen. Die gleichen Fähigkeiten, die Sie bei der Arbeit mit Gefangenen, Gefängnisverwaltern oder Familienangehörigen anwenden, können auch bei der Arbeit in Advocacy-Partnerschaften angewendet werden.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Gefängnispersonal kann eine wichtige Rolle bei der Schaffung von dauerhaften und sinnvollen Veränderungen für die Gemeinden spielen, denen sie dienen. Kommunalverwaltungen, öffentliche Institutionen (in unserem Fall Gefängnis und Bewährung) und zivile Organisationen können sich auf verschiedene Arten zusammenschließen, um die Beteiligung und das Engagement der Gemeinschaft zu fördern. Kleinere Organisationen, die sich an der Basis des Gemeinwesens befinden, haben nicht immer Erfahrung mit den Planungsprozessen der lokalen Gebietskörperschaften. In der Regel beziehen Kommunalverwaltungen Basisorganisationen auf eine minimale Art und Weise ein, indem sie sie auffordern, Informationen über Möglichkeiten zur Teilnahme an der öffentlichen Planung und Entscheidungsfindung zu verbreiten, oder indem sie an Versammlungen von Gemeinschaftsorganisationen teilnehmen, um Informationen über ihre Planungsprozesse und -probleme bereitzustellen. Beachten sie, dass diese Fallstudie zeigt, dass:             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein engagierter Fachmann, der sich für Strafvollzug interessiert, kann etwas bewirken, aber wenn wir partnerschaftlich zusammenarbeiten, können wir die Stärken anderer Menschen oder Gruppen nutzen und noch einflussreicher werden. Beispielsweise kann die Zusammenarbeit mit der Koalition das Schreiben und Verteilen von Anmeldebrieffen in der ganzen Stadt, die Information der Bürger über den Wiedereingliederungsprozess oder die Suche nach Freiwilligen vereinfachen.</li> <li>• Gefängnismitarbeiter sind wichtige Interessenvertreter und können positive Veränderungen bewirken, weil sie in der Gemeinde glaubwürdig und angesehen sind, wichtige Geschichten zu erzählen haben und die Wissenschaft (Psychologie und Soziologie) und Justiz auf ihrer Seite haben.</li> <li>• Interessenvertretung kann sich in den vollen Terminkalender und die konkurrierenden Anforderungen des Gefängnispersonals einfügen. Andere einzubeziehen kann so einfach sein wie es zu ein Gespräch mit Ihren Kollegen zu führen. Viele Advocacy-Aktivitäten - wie die in der Fallstudie hervorgehobenen - können innerhalb von fünf bis dreißig Minuten abgeschlossen werden. Fragen Sie die Gefängnismitarbeiter, welche Probleme sie in ihrer Arbeit sehen, die sie gerne ändern würden. Schreiben Sie diese Themen auf eine weiße Tafel oder ein Flipchart.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Kernkonzept</b></p>	<p>Im Abschnitt „Kernkonzept“ des Moduls „In Partnerschaften arbeiten“ wird das Vorgehen bzw. die grundlegenden Tipps und Informationen für die Mitarbeiter der Strafanstalt erläutert, die in Bezug auf das Thema des Moduls berücksichtigt werden müssen. Dieser Abschnitt enthält eine PowerPoint-Datei zur Präsentation des Kernkonzepts (im Anhang auf der MOBi-Website). Die kurze PowerPoint-Präsentation, die von geführten Gruppen-Brainstormings und anregenden Fragen begleitet wird, dient dazu, die Fähigkeiten zu präsentieren und die Mitarbeiter der Strafanstalt zu ermutigen, ihre Erfahrungen und Beiträge auszutauschen.</p>

	<p>Weisen Sie darauf hin, dass die Themen, die gerade geteilt wurden, viele verschiedene Menschen und Gruppen betreffen und dass sich neben den Mitarbeitern der Strafanstalt auch viele Menschen um diese Themen kümmern. Einige der Personen oder Gruppen, die diese Themen unterstützen, sind gemeinsame Verbündete des Gefängnispersonals oder „übliche Verdächtige“.</p> <p>Wählen Sie eines der Beispiele aus, die geteilt wurden. Bitten Sie die Gruppe, die üblichen Verdächtigen zu identifizieren, die sich wahrscheinlich für dieses Problem interessieren. Häufige Beispiele sind Menschenrechtsorganisationen, Strafverfolgungsbehörden, Straftäter selbst, Eltern oder Partner oder Familien, Lehrer, Schulverwalter, religiöse Gruppen, Angehörige der Gesundheitsberufe und Sozialarbeiter. Sehen Sie sich das Beispiel noch einmal an und bitten Sie die Gruppe, unwahrscheinliche Partner für dieses Problem zu ermitteln. Einige Beispiele könnten Umweltorganisationen, Personen, die sich mit wirtschaftlicher Entwicklung befassen, oder Personen aus der Geschäftswelt sein.</p> <p>Achten Sie beim Präsentieren von PowerPoint besonders auf den Abschnitt Notizen. Der Abschnitt PowerPoint-Notizen enthält wichtige Punkte und Fragen, die Sie in Ihre Präsentation einbeziehen müssen. Fragen Sie nach dem Power Point das Gefängnispersonal, ob sie Fragen haben. Nehmen Sie sich ein paar Minuten Zeit, um ihre Fragen zu beantworten.</p> <p>Erwähnen Sie, dass die NGOs der örtlichen Gemeinde ein ausgezeichneter Ort sind, um sich über bestehende Partnerschaften im Zusammenhang mit der Wiedereingliederung von Gefangenen und Gemeinschaftsaktionen zur Unterstützung der Gefängnisaktivitäten zu informieren. Ermutigen Sie die Mitarbeiter der Strafanstalt, sich mit ihren lokalen NGOs in Verbindung zu setzen, um sich über Partnerschaftsbemühungen und Ressourcen in Bezug auf Themen zu informieren, die sie interessieren.</p>
<p><b>Übung</b></p>	<p>Der Übungsabschnitt des Moduls „In Partnerschaften arbeiten“ ermöglicht es den Strafvollzugsbeamten, das Gelernte zu üben und ihren Komfort mit dem Thema Interessenvertretung in einer sicheren, unterhaltsamen, interaktiven und offenen Umgebung zu verbessern.</p> <p>Für das Modul Arbeiten in Partnerschaften konzentriert sich die Übung auf eine Turmbauübung und ist auf eine Dauer von ca. 15 Minuten ausgelegt.</p>
<p><b>Turmbau (übung)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilen Sie zunächst die Gruppender Gefängnismitarbeiter in kleine Teams mit jeweils vier bis fünf Mitarbeitern auf.</li> <li>• Erklären Sie, dass jedes Team die folgenden Ressourcen erhält: vier stücke Posterboard, fünf Pappsteller, sechs Trinkhalme, eine Schere und eine Rolle Klebeband.</li> <li>• Lassen Sie die Gruppen wissen, dass es ihre Aufgabe ist, einen Turm aus mindestens 1 Meter hohen Materialien zu bauen, der selbsttragend ist und einer leichten Brise standhält.</li> <li>• Teilen Sie den Gruppen mit, dass sie acht Minuten Zeit haben, um ihren Turm zu bauen. Während dieser Zeit dürfen sie jedoch nicht mündlich miteinander kommunizieren.</li> </ul>

- Sagen Sie den Gruppen außerdem, dass sie erst nach einer vollen Minute mit dem Bau des Turms beginnen können. Während sie in der ersten Minute zwar nicht mit dem Bau des Turms beginnen können, können sie die Minute nutzen, um ihre Materialien zu untersuchen und einen Plan zu erstellen.

Fragen Sie die Gruppen, ob sie schnelle Fragen haben, bevor sie anfangen. Beginnen Sie nach Beantwortung der Fragen mit der Bauzeit des Turms von acht Minuten. Behalten Sie die Zeit im Auge und teilen Sie den Gefängnismitarbeitern mit, wann ihre eine Minute abgelaufen ist und wann sie mit dem Bau des Turms beginnen können. Testen Sie nach Ablauf der acht Minuten schnell den Turm jeder Gruppe, um sicherzustellen, dass er mindestens einen Meter hoch ist, frei steht und einer leichten Brise standhält.

Bitten Sie die Gruppen, kurz mitzuteilen, was in ihrer Gruppe passiert ist. Suchen Sie nach Dingen wie den verschiedenen Rollen, die die Mitglieder der Gruppe spielten, wie sie miteinander kommunizierten und wie sie die Ideen ihrer verschiedenen Teamkollegen in den Turm integriert haben.

Fragen Sie die Gruppen, aus welchem Grund sie Ihrer Meinung nach eine Minute warten mussten, bevor sie mit dem Bau des Turms begannen. Lassen Sie sie wissen, dass die Minute für Planungszwecke und zur Untersuchung der Ressourcen vorgesehen war, mit denen sie arbeiten mussten. Fragen Sie die Gruppen, was sie in dieser Minute getan haben.

Fragen Sie sie auch, wie sich diese Minute auf die Art und Weise auswirkte, in der sie ihren Turm bauten oder miteinander arbeiteten.

Fragen Sie die Gruppe, inwiefern es schwierig war, den Turm in Teams zu bauen. (Suchen sie nach Antworten wie: Kommunikation war eine Herausforderung, weil wir nicht sprechen konnten, verschiedene Gruppenmitglieder, unterschiedliche Vorstellungen oder Visionen, wie der Turm aussehen sollte oder wie er gebaut werden sollte, und die begrenzten Ressourcen und die Zeit für den Bau des Turms).

Weisen Sie darauf hin, dass dies auch bei der Arbeit in Partnerschaften zutrifft - wir haben möglicherweise nur wenig Zeit für Besprechungen und Planungssitzungen, können möglicherweise nicht persönlich miteinander kommunizieren und müssen dies per E-Mail oder Telefon tun und Unterschiedliche Menschen haben möglicherweise unterschiedliche Ziele oder Dinge, die sie dazu bringen, sich zu engagieren.

Fragen Sie die Gruppe, was die Teamarbeit zum erfolgreichen Bau des Turms beigetragen hat. (Suchen Sie nach Antworten wie: Es hat Spaß gemacht und war energiegeladener als es alleine zu bauen. Es gab verschiedene Fähigkeiten, Talente und Sichtweisen, aus denen wir mehr herausholen konnten, wenn uns andere Menschen halfen.) Weisen sie hier darauf hin, dass diese Stärken auch bei der Zusammenarbeit in Partnerschaften zutreffen.

<p><b>Schluss, Auswertung ind Gelegenheiten</b></p>	<p>Betonen Sie, dass Interessenvertretung nicht schwer sein oder viel Zeit in Anspruch nehmen muss. Es geht in Wirklichkeit darum, ihre Stimme zu nutzen, um im Namen ihrer Täter zu sprechen. Seien Sie nicht frustriert, wenn Sie keine unmittelbaren Ergebnisse sehen. Veränderung braucht Zeit. Wissen sie jedoch, dass ihre Handlungen etwas bewirken, zelebrieren sie die kleinen Schritte und bleiben sie hartnäckig. Lassen Sie das Gefängnispersonal wissen, dass im Gesetzgebungsverfahren eine Stimme erforderlich ist.</p> <p>Bitte sie abschließend nach Fragen oder letzten Beobachtungen der Gruppe.</p>
	<p>Optional: Wenn es die Zeit erlaubt, gehen Sie durch den Raum und bitten Sie jedes Gefängnispersonal, eine Sache mitzuteilen, die jeder heutedarüber gelernt hat, wie sie den Gesetzgebungsprozess beeinflussen können, oder eine Sache, die sie tun werden, um den Gesetzgebungsprozess im Namen der Wiedereingliederung von Straftätern zu beeinflussen.</p> <p>Teilen Sie jedem Gefängnispersonal ein Evaluierungsformular aus und bitten Sie es, es auszufüllen und einzureichen. Während das Gefängnispersonal seine Evaluierungen durchführt, verteilen Sie das Opportunities Worksheet, das eine Liste der Aktivitäten enthält, die das Gefängnispersonal im nächsten Monat ausführen kann um ihr Verständnis für die im heutigen Modul hervorgehobenen Fähigkeiten zu vertiefen.</p> <p>Teilen Sie dem Gefängnispersonal mit, dass diese Möglichkeiten unter Berücksichtigung des vollen Terminkalenders konzipiert wurden und viele von ihnen in nur fünf Minuten erledigt werden können. Ziehen Sie in Betracht, Gefängnispersonal, das die auf dem Blatt aufgeführten Gelegenheiten wahrnimmt, einen Anreiz oder Preis anzubieten. Eine Idee ist, die Mitarbeiter der Strafanstalt zu bitten, Ihnen die erfüllten Möglichkeiten per E-Mail mitzuteilen und zu Beginn des nächsten Moduls ein paar Minuten Zeit zu lassen, um die Bemühungen der Mitarbeiter zu erkennen und ihnen Applaus zu spenden.</p> <p>Bedanken sie sich bei dem Gefängnispersonal für die Teilnahme am Schulungsmodul.</p>

<b>Lektion 6 - Interessenvertretung II</b>		
<b>Vorbereitet von:</b>	<b>Datum:</b>	
<p><b>Modulsüberblick</b></p> <p>Achtung: Falls Sie sich entscheiden, nur eine Lektion oder einen Teil des gesamten Trainings zu halten, beachten Sie bitte, dass Sie das MOBi-Projekt, das MOBi-Konzept und die entwickelten MOBi-Methoden und -Tools vorstellen müssen.</p> <p>In diesem Modul wird untersucht, wie Gefängnismitarbeiter ihre Botschaft verfassen und breitere Medien für die Kommunikation ihrer Botschaft verwenden können, um für die Täter und ihre Reintegrationsbedürfnisse einzutreten</p>		
<p><b>Zeit spanne:</b></p> <p> 2.5std</p>	<p><b>Parameter:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zielgruppe: Justizfachleute und Multi - Agentur Arbeitskräfte</li> <li>• Anzahl: 12-15</li> <li>• Raumgestaltung: Stühle an Tischen in UForm oder Stühle um Tische herum, die Jeweils 4-5 Personen Platz bieten.</li> </ul>	<p><b>Lernziele:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definition der Advocacy-Kommunikation; die Rolle, die es spielt, um die Aufmerksamkeit der Gemeinschaft auf die Reintegrationsbedürfnisse der Straftäter zu lenken; und wie Gefängnispersonal in einzigartiger Weise in der Lage ist, für die Interessen von Straftägern zu werben.</li> <li>• Den Strafvollzugsbeamten die Tipps und Werkzeuge zum Verfassen ihrer Interessenvertretung zukommen lassen.</li> <li>• Das Vertrauen und den Komfort des Gefängnispersonals bei der Verwendung von Kommunikationsstrategien für Interessenvertretung zu erhöhen, z. B. eine Rede halten, eine Präsentation halten, einen Leserbrief schreiben oder einen Newsletter oder eine Website verwenden, um die Botschaft der Interessenvertretung zu verbreiten und Unterstützung für den Wiedereingliederungsprozess aufzubauen.</li> <li>• zu demonstrieren, dass Interessenvertretung machbar ist und auch in einem Gefängnis mit vollen Terminkalenders integriert werden kann.</li> </ul>
<p><b>Benötigte Materialien:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Flip chart oder Whiteboard</li> <li>• Marker für flip chart/white board</li> <li>• PowerPoint Projektor</li> <li>• Leinwand oder weisse Wand zum Anschauen des PowerPoint</li> <li>• Kopie des PowerPoint mit Trainernotizen auf Computer oder Drive</li> </ul>	<p><b>Lehrmaterialien:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lehrplan</li> <li>• Diashow</li> <li>• Zum aushändigen: Kopien der Bewertung für jedes am Modul beteiligte Gefängnispersonal.</li> <li>• Kopien des Opportunities-Arbeitsblatts. Das Opportunities- Arbeitsblatt enthält eine Liste von Interessenvertretungsaktivitäten, die sich auf das Thema des Moduls beziehen und von den Teilnehmern ausgeführt werden können, die dem Modul folgen, je nach Interesse und Zeit.</li> </ul> <p><i>Bitte beachten Sie, dass die vollständige Lektion auf der MOBi-Site über das Learning Management System (LMS) -Portal verfügbar ist, das auch heruntergeladen werden kann. Vergessen Sie nicht, sie auszudrucken, um Ihnen bei der Abgabe der Lektionen zu helfen, aber auch um sie mit den Teilnehmern zu teilen.</i></p>	
<p><b>Notizen des Trainers</b></p>	<p><b>Präsentationsanleitung</b></p>	
<p>Der Abschnitt Begrüßung, Einführung und Fallstudie soll Ihnen die Möglichkeit geben, Gefängnispersonal zu begrüßen und das Thema und die Fähigkeiten, die im Modul behandelt werden, schnell hervorzuheben.</p>	<p>Begrüßen Sie alle und heben Sie schnell das Thema und die Fähigkeiten hervor, die im Modul behandelt werden.</p> <p>Erwähnen Sie, dass die Mitarbeiter des Gefängnisses sehr beschäftigt sind, und bedanken Sie sich im Voraus für Ihre heutige Anwesenheit.</p>	

<p>Es enthält auch eine „Fallstudie“ oder eine Geschichte von einem tatsächlichen Fachmann, der mit dem Strafvollzugssystem zusammenarbeitet und die Rolle veranschaulicht, die ein Gefängnispersonal in Bezug auf das Advocacy-Thema des Moduls spielen kann. Der Zweck der Fallstudie ist es, ein vertrautes und komfortables Format für die Einführung in das Thema des Moduls bereitzustellen, mit dem sich das Gefängnispersonal befassen kann.</p>	<p>Stellen Sie sich kurz vor. Einige Dinge, die Sie in Betracht ziehen sollten, sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ihre Erfahrung mit Interessenvertretungsarbeit.</li> <li>• Was sie zu ihrem Karrierepfad führte.</li> <li>• Wie Sie persönlich gesehen haben, wie Interessenvertretung den Reintegrationsprozess in Gemeinden und das Wohlergehen ehemaliger Gefangener und/oder die Arbeit der Justizvollzugsanstalt verbessert</li> <li>• Ein persönliches Zitat bezüglich des Themas des Trainingsmoduls.</li> </ul> <p>Erwähnen Sie, dass im Raum viel Weisheit und Erfahrung steckt. Ermutigen Sie das Gefängnispersonal, sich während des gesamten Schulungsmoduls auszutauschen und daran aktiv teilzunehmen.</p>
<p><b>2. Lernziele</b></p>	<p>Stellen sie die Lernziele mittels der PowerPoint Folie vor: Lernziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definition der Advocacy-Kommunikation; die Rolle, die es spielt, um die Aufmerksamkeit der Gemeinschaft auf die Reintegrationsbedürfnisse der Straftäter zu lenken; und wie Gefängnispersonal in einzigartiger Weise in der Lage ist, für die Interessen von Straftätern zu werben.</li> <li>• Den Strafvollzugsbeamten die Tipps und Werkzeuge zum Verfassen ihrer Interessenvertretung zukommen lassen.</li> <li>• Das Vertrauen und den Komfort des Gefängnispersonals bei der Verwendung von Kommunikationsstrategien für Interessenvertretung zu erhöhen, z. B. eine Rede halten, eine Präsentation halten, einen Leserbrief schreiben oder einen Newsletter oder eine Website verwenden, um die Botschaft der Interessenvertretung zu verbreiten und Unterstützung für den Wiedereingliederungsprozess aufzubauen.</li> <li>• zu demonstrieren, dass Interessenvertretung machbar ist und auch in einem Gefängnis mit vollen Terminkalenders integriert werden kann.</li> </ul> <p>Fragen Sie, ob es irgendwelche Fragen gibt, bevor Sie mit dem Unterricht fortfahren</p>
<p><b>Warum wir hier sind</b> Der Abschnitt Warum wir hier sind soll in jedem Modul enthalten sein. Die absichtliche Wiederholung soll dazu beitragen, die wichtigsten Schulungsgrundsätze für das Schulungsprogramm für Gefängnispersonal zu unterstreichen: Interessenvertretung ist wichtig und machbar, das Strafvollzugspersonal ist einzigartig positioniert, um einflussreiche Interessenvertreter zu sein, und Interessenvertretung unterscheidet sich nicht wesentlich von der Arbeit die das Gefängnispersonal bereits leistet.</p>	<p>Teilen Sie kurz mit, warum die Interessenvertretung eine wichtige Aufgabe des Gefängnispersonals ist. Einige Diskussionspunkte sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interessenvertretung bedeutet, im Namen Ihres Gefangenen zu sprechen. Es geht davon aus, dass es ein Problem gibt, das geändert werden muss und ist ein Weg, diese Veränderung voranzutreiben oder zu bewirken. Interessenvertretung bedeutet im Kern, sich für die Wiedereingliederung und das Wohlergehen der Gefangenen einzusetzen, sei es für eine Einzelperson oder für systematische Lösungen, die vielen Menschen zugute kommen.</li> <li>• Das Gefängnispersonal arbeitet jeden Tag mit anderen zusammen. Die gleichen Fähigkeiten, die Sie bei der Arbeit mit Gefangenen, Gefängnisverwaltern oder Familienangehörigen anwenden, können auch bei der Arbeit in Advocacy-Partnerschaften angewendet werden.</li> <li>• Das Gefängnispersonal kann eine wichtige Rolle bei der Schaffung von dauerhaften und sinnvollen Veränderungen für die Gemeinden spielen, denen sie dienen.</li> </ul>

<p><b>Fallstudie</b></p>	<p>Erklären Sie allen, dass sich Advocacy-Kommunikation für die Zwecke der heutigen Schulung auf den absichtlichen Einsatz von Medien oder Kommunikationsmechanismen jeglicher Art bezieht, um das Bewusstsein für Ihr Problem zu wecken und es schließlich zu ändern.</p> <p>Die Fallstudie zeigt, wie ein anderer pädiatrischer Bewohner ein Kommunikationsinstrument für die Interessenvertretung einsetzte, um das Gesundheitsproblem eines Kindes, das ihm am Herzen lag, zu verbessern.</p> <p>Fragen Sie im Anschluss an die Fallstudie die Mitarbeiter der Strafanstalt nach ihren Reaktionen auf die Fallstudie, einschließlich dessen, was sie an der Fallstudie mochten und was sie daranüberraschte.</p> <p>Wenn es die Zeit erlaubt, fragen Sie, ob jemand eine eigene Geschichte hat, die er gerne über eine Zeit erzählen möchte, als er mit einem Entscheidungsträger zusammengearbeitet oder kommuniziert hat, oder ob er jemanden kennt, der dies getan hat.</p> <p>Beachten Sie, dass die Fallstudie Folgendes veranschaulicht:</p> <p>Kommunikation und Medien ermöglichten es dem interessierten Team, mehr Menschen auf ihre Botschaft aufmerksam zu machen, als dies allein durch Mundpropaganda möglich gewesen wäre. Die Medien können ein leistungsfähiges und überzeugendes Instrument sein, um Veränderungen in Bezug auf Themen herbeizuführen, die die Mitarbeiter der Strafanstalt betreffen.</p> <p>Medien, Entscheidungsträger und die breite Öffentlichkeit - allesamt potenzielle Ziele der Anwaltschaftskommunikation - unterscheiden nicht zwischen verschiedenen Arten von Gefängnispersonal und anderen Strafverfolgungsbehörden.</p>
	<p>Öffnen Sie die Diskussion darüber, warum Sie mit den lokalen Gemeinschaften kommunizieren sollen. Machen Sie eine kurze Tour durch die Gruppe und sammeln Sie Meinungen auf einem Flipchart.</p> <p>Eine gesunde, prosperierende, gerechte Gesellschaft ist eine Gemeinschaft, in der die Menschen einfachen Zugang zu Arbeit, erschwinglichem Wohnraum, hochwertiger Bildung, wirtschaftlichen Möglichkeiten, einer gesunden Umwelt, Parks und Freiflächen und der Fähigkeit zur Teilnahme an demokratischen Prozessen haben (und dies auch tatsächlich tun).</p> <p>Die Schaffung gesunder, prosperierender und gerechter Gemeinschaften erfordert engagierte Mitglieder, Organisationen und Institutionen der Gemeinschaft. Engagement hilft der lokalen Regierung, Dienstleistungen und Lösungen bereitzustellen, die besser auf die Bedürfnisse der Menschen zugeschnitten sind. Wenn Menschen Einfluss auf Entscheidungen nehmen dürfen, die sich auf ihr Leben auswirken, sind sie engagierter und befähigt, sich nach Abschluss des Planungsprozesses an der harten Arbeit zu beteiligen, um ihre Gemeinschaft zu verbessern.</p> <p>Erwähnen Sie kurz, dass das Personal der Strafanstalt - als einzelne Bürger - die Entscheidungsträger in allen Belangen kontaktieren kann. Sie müssen jedoch darauf achten, dass sie ohne ausdrückliche Erlaubnis niemals im Namen des Gefängnisses, ihrer Kollegen oder ihres Schulungsprogramms sprechen dürfen. Im Zweifelsfall erkundigen Sie sich bitte bei Ihrem Arbeitsort.</p>

<p><b>Kernkonzept</b></p>	<p>Im Abschnitt „Kernkonzept“ des Moduls „In Partnerschaften arbeiten“ wird das Vorgehen bzw. die grundlegenden Tipps und Informationen für die Mitarbeiter der Strafanstalt erläutert, die in Bezug auf das Thema des Moduls beachtet werden müssen. In diesem Abschnitt soll hervorgehoben werden, in welchem Verhältnis die in diesem Konzept verwendeten Fähigkeiten zu den Fähigkeiten stehen, die die Gefängnismitarbeiter täglich in ihrer Arbeit einsetzen.</p> <p>Dieser Abschnitt enthält ein PowerPoint zur Präsentation des Kernkonzepts. Die kurze PowerPoint-Präsentation, die von geführten Gruppen-Brainstormings und anregenden Fragen begleitet wird, dient dazu, die Fähigkeiten zu präsentieren und das Gefängnispersonal zu ermutigen, ihre Erfahrungen und Beiträge auszutauschen.</p> <p>Fragen Sie das Gefängnispersonal nach Beispielen für Medien oder Kommunikationsmittel. (Beispiele können Newsletter- oder Zeitungsartikel, Leserbriefe, ein Internet-Blog oder ein Auftritt in lokalen Nachrichten, Websites, sozialen Netzwerken, z. B. YouTube, oder Werbung sein.)</p> <p>Schreiben Sie die Beispiele auf ein Flipchart oder Whiteboard. Stellen Sie fest, dass dies alles großartige Beispiele für Medien- und Kommunikationsinstrumente sind, mit denen Gefängnispersonal Unterstützung und Bewusstsein für die Themen schaffen kann, die Sie interessieren.</p> <p>PowerPoint anzeigen. Achten Sie beim Präsentieren der PowerPoint besonders auf den Abschnitt Notizen. Der Abschnitt PowerPoint-Notizen enthält wichtige Punkte und Fragen, die Sie in Ihre Präsentation einbeziehen müssen. Fragen Sie im Anschluss an die PowerPoint-Präsentation das Gefängnispersonal, ob sie Fragen haben. Nehmen Sie sich einige Minuten Zeit, um ihre Fragen zu beantworten.</p>
<p><b>Üben:</b> Im Übungsabschnitt des Moduls “In Partnerschaften arbeiten” können Gefängnismitarbeiter das Gelernte üben und ihr Wohlbefinden mit dem Thema Interessenvertretung in einer sicheren, unterhaltsamen, interaktiven und offenen Umgebung verbessern. Die Übungsstunde dauert ungefähr 15 Minuten</p> <p>Erwägen Sie, die Ankündigungen auf Video aufzuzeichnen und auf der Website des Gefängnisses zu veröffentlichen, sie mit den NRO zu teilen, die die Arbeit oder dieses Training unterstützen, oder auf YouTube zu veröffentlichen und sie mit den MOBI-Koordinatoren zu teilen. Die MOBI-Partnerschaft wirbt gerne auf der Website für Aktivitäten und Momente, die Sie während des Trainings sammeln. Ermutigen Sie die Mitarbeiter der Strafanstalt, diese Websites aufzusuchen, um ihre Ankündigungen zu sehen und den Link an ihre Freunde, Familienmitglieder oder Kollegen weiterzuleiten.</p>	<p>Ankündigungen von öffentlichem Interesse entwickeln</p> <p>Teilen Sie das Gefängnispersonal in vier bis fünf kleine Gruppen ein. Ordnen Sie jeder Gruppe ein relevantes Problem in Bezug auf Straftäter zu. Geben Sie jeder Gruppe ein Informationsblatt, das Hintergrundinformationen und Statistiken zu dem ausgewählten Thema enthält. Die MOBI-Berichte finden Sie unter <a href="http://mobi-initiative.org/category/project-reports/">http://mobi-initiative.org/category/project-reports/</a>.</p> <p>Lassen Sie die Gruppen wissen, dass es ihre Aufgabe ist, eine einminütige öffentliche Bekanntmachung über die Wahrnehmungen des Täters in Bezug auf die Akzeptanz der Gesellschaft in Bezug auf den Reintegrationsprozess zu erstellen.</p> <p>Ihre Bekanntmachung sollte eine klare und prägnante Botschaft haben, einprägsam und überzeugend sein und absichtliche Wiederholungen beinhalten. Gefängnismitarbeiter sollten auch nach Möglichkeiten suchen, in ihrer öffentlichen Bekanntmachung eine persönliche Geschichte aufzunehmen und anderen mitzuteilen, wie sie sich engagieren können.</p> <p>Gruppen haben zehn Minuten Zeit, um ihre Bekanntmachung zu erstellen, und führen dann ihre Ankündigung vor der größeren Gruppe durch. Wenn es die Zeit erlaubt, bitten Sie die Mitarbeiter des Gefängnisses um Feedback, welche Elemente aus jeder Ankündigung am stärksten waren und was sie beim nächsten Mal anders machen würden.</p>

### **Schluss, Auswertung und Gelegenheiten**

Der Abschnitt "Schluss, Auswertung und Gelegenheiten" dient dazu, das Thema des Moduls abzuschließen, die Maßnahmen zu ermitteln, die das Gefängnispersonal als nächstes aufgrund der Teilnahme an diesem Schulungsmodul ergreifen kann, und dem Gefängnispersonal die Möglichkeit zu geben, die Sitzung zu bewerten.

Danken Sie dem Gefängnispersonal für die Teilnahme am Schulungsmodul. Betonen Sie, dass die Interessenvertretung nicht schwierig sein oder viel Zeit in Anspruch nehmen muss. Es geht in Wirklichkeit darum, ihre Stimme zu benutzen, um im Namen ihrer Täter zu sprechen. Erinnern Sie sie daran, dass sie keine Kommunikationsexperten sein müssen.

Optional: Wenn es die Zeit erlaubt, gehen Sie durch den Raum und bitten Sie jedes Gefängnispersonal, etwas mitzuteilen, was sie heute gelernt haben, wie sie ihre Botschaft formulieren können, oder etwas, was sie tun werden, um ihre Botschaft im Namen der Täter bezüglich derer Reintegrationsproblemen einem breiteren Publikum zu übermitteln.

Teilen Sie jedem Gefängnispersonal ein Evaluierungsformular aus und bitten Sie sie, es auszufüllen und einzureichen. Während das Gefängnispersonal ihre Evaluierungen durchführen, verteilen Sie das Opportunities-Arbeitsblatt, das eine Liste der Aktivitäten enthält, die das Gefängnispersonal im nächsten Monat ausführen kann um ihr Verständnis für die im heutigen Modul hervorgehobenen Fähigkeiten zu vertiefen.

Erklären Sie den Gefängnismitarbeitern, dass diese Möglichkeiten unter Berücksichtigung ihres Zeitplans konzipiert wurden und viele von ihnen in nur fünf Minuten erledigt werden können. Ziehen Sie in Betracht, Gefängnispersonal, das die auf dem Blatt aufgeführten Gelegenheiten vervollständigt, einen Anreiz oder Preis anzubieten.

## Lektion 7 - Gemeinschafts-Engagement in einem multidisziplinären Teamansatz verstehen

Vorbereitet von:

Datum:

### Modulsüberblick:

Achtung: Falls Sie sich entscheiden, nur eine Lektion oder einen Teil des gesamten Trainings zu halten, beachten Sie bitte, dass Sie das MOBi-Projekt, das MOBi-Konzept und die entwickelten MOBi-Methoden und -Tools vorstellen müssen.

In diesem Modul sehen die Teilnehmer eine Präsentation der verschiedenen Akteure in CJS, und erfahren über die Zusammenarbeit zwischen den Akteuren auf verschiedenen Ebenen; Vor- und Nachteile der Arbeit in einem multidisziplinären, äußerst strukturierten Team, den rechtlichen Hintergrund von Reintegrations- und Ex-Tätern, die eigene Positionierung im Kontext: Engagement für (Ex-) Täter und einige Beispiele für gesellschaftliches Engagement.

### Zeit spanne:

🕒 1.5std

### Parameter:

- Zielgruppe: Justizfachleute und Multi - Agentur Arbeitskräfte
- Anzahl: 12-15
- Raumgestaltung: Stühle an Tischen in UForm oder Stühle um Tische herum, die Jeweils 4-5 Personen Platz bieten.

### Lernziele:

- Der Teilnehmer lernt etwas über die verschiedenen Akteure in der SJ, was sie tun und welche Akteure zusammenarbeiten.
- NET-working
- Was sind die Chancen und Risiken in einem multidisziplinären Team?
- Wo ich stehe / meine Gefühle gegenüber (Ex-) Tätern (IO1).
- Informieren Sie sich über die rechtlichen Hintergründe und Anordnungen sowie die Rechte und Pflichten bei der Freiwilligenarbeit in der SJ.
- Ich habe von einem bekannten Teil der Gemeinde von einem interessanten Beispiel für ehrenamtliche Arbeit im Gefängnis gehört (Video)
- Die eigenen Vorurteile kennenlernen

### Benötigte Materialien:

- Staffelei
- Marker
- Pappe für Namensschilder
- Computer & LCD
- Overhead-Projector
- Leinwan
- Faden

### Lehrmaterialien:

- Unterrichtsplan
- Diashow
- Fragebogen IO1
- Ergebnisse IO2: von welchen Personen erwartete der Täter Unterstützung
- Gesetzgebung
- Aussagen von Freiwilligen über ihre Erfahrungen mit der Arbeit im Gefängnis
- Video 'Training prisoners for the voluntary fire brigade' (How to become a first degree firefighter)
- "National Strategy For Social Reintegration Of Inmates 2015 - 2019"
- Ausgedruckte handouts: MOBi-Arbeitsblatt 8

	<p><i>Bitte beachten Sie, dass die vollständige Lektion auf der MOBi-Site über das Learning Management System (LMS) - Portal verfügbar ist, das auch heruntergeladen werden kann. Vergessen Sie nicht, sie auszudrucken, um Ihnen bei der Abgabe der Lektionen zu helfen, aber auch um sie mit den Teilnehmern zu teilen.</i></p>
Notizen des Trainers	Präsentationsanleitung
	<p><b>1. Stellen sie die Lernziele vor:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der Teilnehmer lernt etwas über die verschiedenen Akteure in der SJ, was sie tun und welche Akteurezusammenarbeiten.</li> <li>• NET-working</li> <li>• Was sind die Chancen und Risiken in einem multidisziplinären Team?</li> <li>• Wo ich stehe / meine Gefühle gegenüber (Ex-) Tätern (IO1).</li> <li>• Informieren Sie sich über die rechtlichen Hintergründe und Anordnungen sowie die Rechte und Pflichten bei der Freiwilligenarbeit in der SJ.</li> <li>• Ich habe von einem bekannten Teil der Gemeinde von einem interessanten Beispiel für ehrenamtliche Arbeit im Gefängnis gehört (Video)</li> <li>• Die eigenen Vorurteile kennenlernen</li> </ul> <p><b>2. Wir beginnen mit einem Brainstorming zu der Frage: “Welche Beteiligten an der Strafjustiz (SJ) sind ihnen bekannt?”</b></p> <p>Fallstudie: zu Beginn der Aktivität bereitgestellt</p> <p>Fadenspiel: Identifizierung von Ressourcen</p> <p>Ein Teilnehmer spielt die Rolle eines Insassen (basierend auf der Fallstudie) und die anderen Teilnehmer bereiten die Organisation vor, die sie vertreten. Der Thread wird den Insassen mit verschiedenen Organisationen verbinden, um den Reintegrationsprozess zu unterstützen.</p> <p>(Dieses Netz könnte auch ein Sprungbrett für den Insassen sein, um in die Freiheit zu springen.)</p> <p>UMFANG: Notwendigkeit der Existenz und des Funktionierens eines Unterstützungsnetzwerks sowie Ermittlung der Ressourcen, die die Bedürfnisse bei der Freilassung und Wiedereingliederung decken.</p>
	<p><b>3. In der nächsten Übung diskutieren wir anhand eines Arbeitsblatts die Chancen und Risiken der Arbeit in einem multidisziplinären Team.</b></p> <p>Wir verwenden das Arbeitsblatt 05. S.W.O.T. (S.S.G.B)</p> <p>Definition: Eine sehr verbreitete Technik, die hauptsächlich in der Wirtschaft angewendet wird. Ziel ist es, die Hauptmerkmale des aktuellen Kontextes des zu lösenden Problems zu identifizieren und die nächsten Phasen der Arbeit zu leiten. Die Analyse basiert auf Antworten auf vier Faktoren: Stärken (S), Schwächen (S), Gelegenheiten (G) und Bedrohungen (B). Als Beispiel gibt es einige Fragen, die in jedem der vier Faktoren gestellt werden können (EDRAW, 2018):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• (S) Stärken: Was sind die Vorteile? Welche Stärken können die Menschen sehen? Was ist einzigartig an diesem Projekt oder Produkt?</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (S) Schwächen: Welche Schwächen könnten verbessert werden? Welche Probleme könnten vermieden werden? Was sind die Faktoren, die dieses Projekt beschädigen könnten? Hat dieses Projekt begrenzte Ressourcen?</li> <li>• (G) Gelegenheiten: Was sind die Gelegenheiten, wenn das Projekt erfolgreich war? Wie können Stärken in Gelegenheiten verwandelt werden? Gibt es Änderungen im Kontext, die Gelegenheiten für dieses Projekt eröffnen könnten?</li> <li>• (B) Bedrohungen: Gibt es bestehende oder potenzielle Konkurrenten, die das Projekt beeinflussen könnten? Was könnte dieses Projekt gefährden? Welche Probleme könnten das Projekt möglicherweise bedrohen? Wird es Änderungen im Kontext geben, die das Projekt beschädigen könnten?</li> </ul> <p>Ziele: Den Kontext untersuchen, Probleme, Bedürfnisse und Möglichkeiten identifizieren, Informationen analysieren und synthetisieren.</p> <p>Ziel: Eigene Erfahrungen der Teilnehmer aus ihrem Berufsleben und Umfeld sollen hier einfließen. Unterschiede in der Zusammenarbeit, aber auch Überschneidungen im Kommunikationsprozess werden deutlich. Probleme werden benannt, meist werden bereits mögliche Lösungen vorgeschlagen.</p>
	<p><b>4. Nach der Diskussion könnten die Input - Rehabilitationsanweisung - Rechte und Pflichten - Daten von IO2 zu "Wer hilft mir?" Vorliegen. Dies beinhaltet eine Fallstudie (bitte überprüfen Sie das für diese Lektion verfügbare Factsheet)</b></p> <p>Bremer Gefängnisgesetz</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Geltungsbereich</li> <li>2. Ziel und Aufgabe des Gefängnisses</li> <li>3. Grundsätze der Umsetzung</li> </ol>
	<p>Bericht über die Verpflichtung zur Einhaltung der Verhaltensregeln in der Justizvollzugsanstalt Bremen. Hier einige Auszüge als Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Vollstreckungsanordnungen des Gefängnispersonals zu befolgen.</li> <li>• Keine Geschenke oder sonstige Vorteile von Gefangenen oder ihrer Verwandtschaft anzunehmen, oder diese vergeben.</li> <li>• Keine Gegenstände, Dokumente oder Nachrichten von den Gefangenen erhalten und aufbewahren oder an Dritte weitergeben.</li> <li>• Kontrollen zu tolerieren, die von der Gefängnisverwaltung oder der Leitung der Vollzugsbehörde angeordnet wurden</li> </ul>
	<p>POLICY LEVEL - "NATIONAL STRATEGY FOR SOCIAL REINTEGRATION OF INMATES 2015 - 2019"</p> <p><a href="http://anp.gov.ro/despre-anp/programe-si-strategii/">http://anp.gov.ro/despre-anp/programe-si-strategii/</a></p> <p>Die soziale Wiedereingliederung von Insassen hat ihren Anfang in der Ausführungsphase. Eine wesentliche Rolle des Gefängnisdienstes besteht darin, die Insassen auf die Zeit nach der Haft vorzubereiten. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen die Bedürfnisse der Insassen mit den Bildungsprogrammen, der psychologischen Unterstützung, der Sozialhilfe und dem Ansatz der sozialen</p> <p>Eingliederung in Beziehung gesetzt werden. Auch für den Erfolg der sozialen Wiedereingliederung notwendig ist der Kontext der örtlichen Gemeinschaft in ihrer doppelten Qualität: Partner des Gefängnisdienstes und Begünstigte des gesamten Prozesses der sozialen Wiedereingliederung von Insassen oder Personen, die Freiheitsstrafen verbüßt haben.</p>

	<p><b>Ziele:</b></p> <p>I. Aufbau institutioneller und interinstitutioneller Kapazitäten im Bereich der sozialen Wiedereingliederung von Gefangenen und ehemaligen Gefangenen</p> <p>II. Erleichterung der Nachsorge auf systemischer Ebene</p> <p>III. Erleichterung der Unterstützung nach dem Gefängnis auf systemischer Ebene Versuchen Sie, die Aufgaben und Pflichten eines Freiwilligen im Gefängnis oder die Rechte und Pflichten eines Freiwilligen in einer NGO konkreter zu definieren</p> <p><b>Ziel:</b> <i>Die Teilnehmer lernen den rechtlichen Hintergrund in der SJ kennen, lernen die Möglichkeiten des Engagements kennen, aber es werden auch Grenzen ihres Engagements aufgezeigt. Wir möchten die Frage beantworten, was ein Freiwilliger tun kann und was nicht.</i></p> <p><b>5. Im Falle dieses Kurses würde ich gerne meine Gedanken mit ihnen Teilen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeder Teilnehmer füllt den Fragebogen von IO1 aus. In der anschließenden Diskussion geht die Gruppe auf ihre eigenen Vorurteile ein.</li> <li>• Ziel: Die Teilnehmer kommen ins Gespräch und erkennen auch ihre eigenen Vorurteile. Die möglichen Motivationen, sich potenziell auf eine Gemeinschaftsorganisation einzulassen, werden erneut hinterfragt und konkretisiert. Ihr eigener Standpunkt wird klar!</li> </ul> <p><b>6. Um die Sitzung zusammenzufassen, möchten wir einige authentische Zitate von Freiwilligen einbringen, die ihre Gedanken darüber wiedergeben, wie die Arbeit in einem multidisziplinären Team ist, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf dem Strafrechtssystem liegt.</b></p> <p><b>Ziel:</b> <i>Durch einfühlsame, authentische Erzählung, neue Menschen für die institutionellen Prozesse der SJ zu motivieren, auch wenn diese langwierig erscheinen. Es erfordert viel Belastbarkeit, um etwas zu erreichen. (Von einer neuen Idee bis zur Realisierung, ungefähr zwei Jahre.) Aber es lohnt sich - die Insassen sind total dankbar. “</i></p> <p><b>I. „Ich mag es, mit den anderen Mitgliedern im Gefängnisbeirat zu arbeiten. Aber ich habe oft das Gefühl, dass ich mich nicht genug ändern kann. Die Strukturen im Gefängnis erscheinen mir völlig undurchdringlich. “</b></p> <p><b>II. „Bei meiner Arbeit als Freiwilliger im Gefängnis scheinen Hindernisse oft in Weg dessen zu sein, was ich erreichen möchte. Die Arbeit im Gefängnis mit den Insassen und dem Gefängnispersonal vermittelt eine andere Perspektive des Problems dieser Umgebung. “</b></p>
	<p><b>7. Weitergabe eines Videos über die Ausbildung zum Feuerwehrmann in einem Jugendgefängnis in Hameln:</b></p> <p><a href="https://www.rtl nord.de/nachrichten/perspektiven-fuer-junge-straftaeter.html">https://www.rtl nord.de/nachrichten/perspektiven-fuer-junge-straftaeter.html</a></p> <p>Dieser Film gibt einen wirklich einzigartigen Überblick darüber, wie eine in der Gesellschaft anerkannte Institution (die freiwillige Feuerwehr) die Ausbildung von Freiwilligen im Gefängnis ermöglicht und wie jugendliche Straftäter stolz auf die Ausbildung zum Feuerwehrmann sind. Dies ist nur eine Lösung für das bekannte Problem, dass Ex-Täter bei der Freilassung in ein Loch geraten. Tatsächlich können diese jungen Männer bei ihrer Freilassung einer freiwilligen Gemeinschaftsinstitution beitreten, die über eine Ausbildung und ein Zertifikat für die freiwillige Feuerwehr verfügt. Er erlebt Gemeinschaft / Kameradschaft und kann durch seine Tätigkeit der Gesellschaft etwas zurückgeben, während er selbst etwas erwirbt.</p>

	<p><b>8. Bestehende Ressourcen in der nationalen Erfahrung, die die Grundlage des Unterstützungsnetzwerks sein könnten.</b></p> <p>Unter Verwendung des Arbeitsblatts 08 "It's Match!" Werden die Teilnehmer nach Ländern in Gruppen eingeteilt, um die Bedürfnisse der SJ und die Ressourcen von OdZG zum Aufbau eines Netzwerks zu ermitteln.</p> <p><b>Definition:</b> Die Technik zielt darauf ab zu überprüfen, wie die Bedürfnisse der SJ (Strafjustiz) durch die Ressourcen der OdZG (Organisationen der Zivilgesellschaft) gedeckt werden. Dazu müssen Sie Bedürfnisse und Ressourcen in Beziehung setzen, schreiben und Verbindungen herstellen. Eine Ressource kann mehr als einem Bedarf dienen (und umgekehrt).</p> <p><b>Ziele:</b> Ermittlung der Bedürfnisse und Ressourcen, um festzustellen, ob noch ungelöste Probleme oder mögliche Lösungen vorliegen; Informationen synthetisieren.</p> <p>Deutscher Artikel über die Arbeit in einem multiprofessionellen Team:</p> <p>„Die Arbeit von Rainer Treptow ist geprägt von der Entwicklung der Sozialarbeit als Beruf, der konstitutiv mit weitreichenden gesellschaftlichen Veränderungsprozessen verbunden ist. Die Forderung nach einer verstärkten multiprofessionellen Zusammenarbeit lässt sich auch als Folge des sozialen Wandels in den Berufsfeldern und Tätigkeiten zusammenfassen. Es ist das Ergebnis einer umfassenden Differenzierung der beruflichen Rollen und persönlichen Serviceorganisationen, die von einer zunehmenden Arbeitsteilung und fachlichen Problembearbeitung durch die jeweiligen Berufe und Organisationen begleitet wird. Die multiprofessionelle Zusammenarbeit zielt darauf ab, der drohenden Fragmentierung von Adressatenproblemen mit einer koordinierten Verarbeitungsstrategie entgegenzuwirken.</p> <p>(Bauer P. (2014) Kooperation als Herausforderung in multiprofessionellen Handlungsfeldern. In: Faas S., Zipperle M. (Hrsg.) Sozialer Wandel. Springer VS, Wiesbaden)</p>
<p><b>Wie wird dies in Erfahrung umgewandelt?</b></p>	<p>Vollzugshelfer bewerten die Arbeit in einem multidisziplinären Team:</p> <p>“Ich bin noch relativ neu und habe bisher nicht viel Erfahrung, aber bisher arbeite ich gerne als Assistent der Strafverfolgungsbehörden. Neben einem eher sinnlosen Berufsleben mag ich es, so gut wie nichts Nützliches zu tun und mich freiwillig dafür einzusetzen, einen Teil meiner Freizeit damit zu verbringen, anderen Menschen zu helfen, in das gesellschaftliche Leben zurückzukehren. “</p> <p>„Bisher recht angenehm, aber dazu kann ich noch wenig sagen. Aber was ich sagen kann ist, dass mein persönliches „Umfeld“ immer ziemlich überrascht und skeptisch ist, wenn ich sage, dass ich ein Assistent der Strafverfolgung bin. Zwar sind viele positiv und denken, dass das sinnvoll wäre, aber einige sehen es ganz anders und halten einen für “dumm” und “rücksichtslos, weil es so gefährlich ist”.</p>
<p><b>Wie können wir es in unserem Kontext Implementieren?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• • Arbeitsblätter von MOBi IO3 zur strukturierten Bearbeitung neuer Projekte und Veranstaltungen</li> <li>• Klärung von Stärken und Schwächen sowie Vorurteilen durch Fragebogen IO1 von MOBi</li> </ul>

## Lektion 8 - Wie man eine Vision für die Gemeinschaft durch Szenariobildung schafft I

<b>Vorbereitet von:</b>	<b>Datum:</b>
-------------------------	---------------

**Modulsüberblick:**  
 Achtung: Falls Sie sich entscheiden, nur eine Lektion oder einen Teil des gesamten Trainings zu halten, beachten Sie bitte, dass Sie das MOBi-Projekt, das MOBi-Konzept und die entwickelten MOBi-Methoden und -Tools vorstellen müssen.  
 In diesem Modul führen Sie die Teilnehmer in die Schulung zum Engagement in der Gemeinde ein und helfen ihnen zu verstehen, dass ihre Rolle bei der Förderung des Engagements in der Gemeinde wichtig ist; um zu verstehen, wie man eine Vision schafft, um eine Veränderung in der Gemeinschaft herbeizuführen, und wie man alle Hindernisse beseitigt, die einer Veränderung im Wege stehen. Teilen Sie den Teilnehmern mit, dass dieser Kurs sie beim Erlernen neuer Strategien für die Arbeit mit Communities unterstützt. Erklären Sie, dass viele der Aktivitäten und Diskussionen zu Themen in kleinen Gruppen stattfinden werden. Daher ist es hilfreich, die anderen Teilnehmer zu kennen.

<b>Zeit spanne:</b> 🕒 2std	<b>Parameter:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Zielgruppe: Justizfachleute und Multi - Agentur Arbeitskräfte</li> <li>Anzahl: 12-15</li> <li>Raumgestaltung: Stühle an Tischen in UForm oder Stühle um Tische herum, die Jeweils 4-5 Personen Platz bieten.</li> </ul>	<b>Lernziele:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Verstehen Sie ihre Rolle als Justizfachkräfte bei der Förderung des Engagements der Gemeinschaft</li> <li>Erstellen Sie eine Vision für den Wandel in der Gemeinschaft</li> <li>Verstehen, wie Veränderungen verankert werden können, um zu Ergebnissen im Zusammenhang mit der sozialen Integration von Personen zu gelangen, die die Justizvollzugsanstalt verlassen.</li> </ul>
-------------------------------	--	---

<b>Benötigte Materialien:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Staffelei</li> <li>Marker</li> <li>Pappe für Namensschilder</li> <li>Cardboard tents for name cards</li> <li>Computer &amp; LCD</li> <li>Overhead-Projektor &amp; Leinwand</li> </ul>	<b>Lehrmaterialien:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Lehrplan</li> <li>Diashow</li> <li>Übungen</li> <li>MOBi -Methodik zum Gemeinschaftlichen Engagement in der Strafjustiz</li> </ul> <p><i>Bitte beachten Sie, dass die vollständige Lektion auf der MOBi-Site über das Learning Management System (LMS) -Portal verfügbar ist, das auch heruntergeladen werden kann. Vergessen Sie nicht, sie auszudrucken, um Ihnen bei der Abgabe der Lektionen zu helfen, aber auch um sie mit den Teilnehmern zu teilen.</i></p>
--	--

<b>Notizen des Trainers</b>	<b>Präsentationsanleitung:</b> Stellen Sie sich vor (wenn Sie ein neuer Ausbilder für diese Sitzung sind) und erzählen Sie den Teilnehmern ein wenig über Ihr Engagement in der Arbeit mit Gemeinschaften. Teilen Sie den Teilnehmern mit, dass dieser Kurs ihnen dabei hilft, ein Modell zu erlernen, das sie bei ihrer Arbeit im gesellschaftlichen Engagement unterstützt, und dass sie ihren Erfolg schrittweise messen können. Erinnern Sie die Teilnehmer daran, dass wir lernen, wie die Gemeinschaft dazu gebracht werden kann, in Bereichen von gemeinsamem Interesse zu arbeiten, die die Gemeinschaften sicherer machen und zu produktiveren Ergebnissen für die Strafjustiz führen.
-----------------------------	--

<p><b>2. Lernziele</b></p>	<p>Stellen sie die Lernziele mit der PowerPoint Folie vor:</p> <p><b>Lernziele</b></p> <p>Am ende diese Moduls werden Teilnehmer in der Lage sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ihre Rolle als Justizfachkräfte bei der Förderung des Engagements der Gemeinschaft zu verstehen</li> <li>• Create a Vision for Change in Community</li> <li>• Eine Vision für den Wandel in der Gemeinschaft zu erstellen</li> <li>• Zu Verstehen, wie Veränderungen verankert werden können, um zu Ergebnissen im Zusammenhang mit der sozialen Integration von Personen zu gelangen, die die Justizvollzugsanstalt verlassen.</li> </ul>
<p><b>Übung: Kreation einer Vision für Wandel</b></p>	<p><b>Übung:</b></p> <p>Verwenden Sie die Powerpoint-Folien, um die Übung zu überprüfen. Wählen Sie für diese Übung eine Änderung für Ihr Gefängnis- / Bewährungsbüro.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestimmen Sie die zentralen Werte</li> <li>• Entwickeln Sie eine kurze Zusammenfassung (2 Sätze), die die Zukunft dieser Änderung festhält.</li> <li>• Erstellen Sie eine Strategie, um diese Änderung durchzuführen</li> <li>• Stellen Sie sicher, dass Ihre Änderungskoalition die Vision in weniger als 5 Minuten beschreiben kann</li> </ul> <p>Geben Sie den Teilnehmern 20-25 Minuten Zeit, um diese Übung als Gruppe an ihrem Tisch zu absolvieren. Sagen Sie ihnen, dass es sich um eine große oder kleine Änderung handeln könnte und dass es sich um eine eingetretene Änderung handeln könnte oder um eine Änderung, die sie vorschlagen möchten.</p> <p>Bitten Sie jede Gruppe um einen Sprecher, der über ihre Ergebnisse berichtet.</p> <p>Bitten Sie jede Gruppe, über ihre Änderung, die Werte, die die Änderung leiteten, und die Strategie, die sie zur Leitung der Änderung empfahlen, Bericht zu erstatten.</p> <p>Weisen Sie auf die Gemeinsamkeiten zwischen den Berichten hin und darauf, wie die Vision die vorgeschlagene Änderung geleitet hat.</p>
<p><b>Wandel - Fallstudie</b></p>	<p>Erklären Sie den Teilnehmern, dass dies ein einfaches Modell ist, das sowohl auf der Mikro- als auch auf der Makroebene der Veränderung funktioniert.</p> <div data-bbox="496 1406 1072 1680" data-label="Diagram"> </div> <p>Erklären Sie, dass das Modell mit Zufriedenheit im unteren rechten Quadranten beginnt und sich gegen den Uhrzeigersinn bewegt. Begibt sich zur Unzufriedenheit, dann zum Chaos und schließlich zur Veränderung.</p> <p>Geben Sie ein eigenes Beispiel oder verwenden Sie das folgende Beispiel:</p> <p>Viele Jahre lang konzentrierten sich Gefängnisse und Bewährungshelfer hauptsächlich darauf, von den Klienten die Erfüllung der von den Gerichten festgelegten Bedingungen für die öffentliche Sicherheit zu fordern. Diese Institutionen waren zufrieden und haben sich in dieser Rolle wohlfühlt. Dann häuften sich die Erkenntnisse, dass diese Strategie den Rückfall nicht minderte.</p>

	<p>Untersuchungen ergaben, dass die bloße Durchsetzung der Bedingungen für die öffentliche Sicherheit nicht zu der erforderlichen Verhaltensänderung führte, um neue Straftaten von Personen zu verhindern, die aus der Justizvollzugsanstalt entlassen wurden. Untersuchungen haben gezeigt, dass die Bedingungen für die öffentliche Sicherheit in Verbindung mit Programmen zur kognitiven Verhaltensänderung das gewünschte Ergebnis einer verringerten Rückfälligkeit erbrachten. Diese neuen Informationen führten zu Unzufriedenheit in den Behörden, da sie neue Straftaten nicht verhindern konnten. Die Führung in Agenturen begann, nach neuen Strategien zu suchen, und oft wurden mehrere neue Strategien auf einmal begonnen ... was zu Chaos führte. Im Laufe der Zeit zeigten die Untersuchungen, welche Strategien die gewünschten Ergebnisse erbrachten, und die Agenturen setzten auf diese evidenzbasierten Programme und begannen, den Rückfall zu verringern. Dies war implementierter Wandel. Wenn Agenturen und Gefängnisse Erfahrung in der Bereitstellung von beweisbasierten Programmen haben, rücken sie wieder in den Quadranten der Zufriedenheit. Bitten Sie einen Teilnehmer, ein anderes Beispiel für die Funktionsweise des Modells anzugeben, das entweder eine berufliche oder eine persönliche Situation sein kann. Wenn sich niemand freiwillig meldet, geben Sie ein weiteres Beispiel.</p>
<p><b>Pause</b></p>	
<p><b>Veränderungs-/ Wandlungsübung Werte für den Wandel</b></p>	<p>Teilen Sie den Teilnehmern mit, dass sich Änderungen an gemeinsamen Werten orientieren müssen, um sicherzustellen, dass die Änderung für die Community von Nutzen ist. Erklären Sie den Teilnehmern, dass Übung 2 ihnen dabei hilft, eine gemeinsame Liste von Werten zu entwickeln, die den Wandel leiten.</p> <p>Zeigen Sie die Folie an und bitten Sie die Teilnehmer, als Gruppe an ihrem Tisch zu arbeiten, um die Übung abzuschließen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Denken Sie an Ihrem Tisch an die 5 wichtigsten Werte, die Sie bei der Arbeit in Ihrer Gemeinschaft verwenden.</li> <li>• Teilen Sie Ihre Liste mit einer anderen Person an Ihrem Tisch und erstellen Sie eine kombinierte Liste mit 5 Werten, auf die Sie sich einigen.</li> <li>• Teilen Sie Ihre kombinierte Liste mit Ihrem Tisch und machen Sie eine Liste von 5, auf die sich alle einigen.</li> <li>• Wählen Sie jemanden, der die Ergebnisse teilt. Have the tables report out their findings and list on easel chart. Ask participants to look at the common themes and see if they have anything to add to the list.</li> </ul> <p>Lassen Sie die Teilnehmer ihre Ergebnisse mitteilen und auf der Staffelei verzeichnen. Fragen Sie die Teilnehmer bzgl. der gemeinsamen Themen und, ob sie etwas hinzufügen wollen. Zeigen Sie die Folie „Werte für Veränderung“ an und fordern Sie die Teilnehmer auf, diese Werteliste mit der, die sie in der vorherigen Übung entwickelt haben, zu vergleichen. Besprechen Sie anhand der folgenden Vorschläge die einzelnen Werte und deren Richtwerte. (Gruppenarbeit).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Respekt</li> <li>• Vertrauen</li> <li>• Konfliktlösung</li> <li>• Ermächtigung</li> <li>• Leistung</li> </ul>
<p><b>Beseitigung von Hindernissen</b></p>	<p>Zeigen Sie die PowerPoint-Folie an, in der das Entfernen von Hindernissen erläutert wird</p> <p>Das “Ja ... aber ... Syndrom”: Was tun gegen Widerstand?</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifizieren Sie die Verantwortlichen für Veränderungen in der Strafjustiz, deren Aufgabe es ist, diese Veränderungen zu modellieren und umzusetzen</li> <li>• Richten Sie die Organisation (en) für Änderungen aus</li> <li>• Belohnen Sie diejenigen, die die Änderung bewirken</li> <li>• Maßnahmen ergreifen, um Barrieren zwischen Justizvollzugsanstalten und lokalen Gemeinschaften zu beseitigen</li> </ul> <p>Nennen Sie das folgende Beispiel für das Entfernen von Barrieren: Im Beispiel eines Gefängnisses, das seine Offiziere bewaffnet, versorgte das Gefängnis die Offiziere auch mit Körperpanzern. Leider wurde die gesamte Körperschutzausrüstung in den Größen Medium, Large und Extra Large für Herren bestellt. Vierzig Prozent der Mitarbeiter, die eine Körperschutzausrüstung erhielten, waren weiblich, und die überwiegende Mehrheit war zu klein für die Körperschutzausrüstung, die ihnen ausgestellt wurde. Dies machte die Frauen sehr unwohl und behinderte ihre Schießfähigkeiten und ihre Bereitschaft, die Veränderung zu übernehmen. Sobald diese Barriere identifiziert worden war, wurde eine Rüstung geeigneter Größe bestellt und die Veränderung vorangebracht.</p> <p>Die Zusammenarbeit in der Gemeinschaft erfordert ein langfristiges Engagement der engagierenden Organisation und ihrer Partner.</p> <p>Gefängnisse und manchmal auch ihre Führung wollen sofortige Ergebnisse aus Veränderungen. Bei der Arbeit mit Gemeinschaften ist ein langfristiges Engagement erforderlich. Es braucht Zeit, um Vertrauen, eine gemeinsame Agenda und gemeinsame Ziele mit mehreren Interessengruppen aufzubauen.</p>
<p><b>Schluss</b></p>	<p>Beenden sie die Heutige Lektion, indem sie nach letzten Fragen oder Kommentaren fragen. Bedanken sie sich bei dem Gefängnispersonal für die Teilnahme am Schulungsmodul.</p>

Lektion 9 - Wie man eine Vision für die Gemeinschaft durch Szenariobildung schafft II		
<b>Vorbereitet von:</b>	<b>Datum:</b>	
<p><b>Modulsüberblick:</b></p> <p>Achtung: Falls Sie sich entscheiden, nur eine Lektion oder einen Teil des gesamten Trainings zu halten, beachten Sie bitte, dass Sie das MOBi-Projekt, das MOBi-Konzept und die entwickelten MOBi-Methoden und -Tools vorstellen müssen.</p> <p>In diesem Modul lernen die Teilnehmer, was genau Szenario-Bildung ist, welche Arten von Szenario-Bildung es gibt und was zur Bildung eines Szenarios erforderlich ist.</p>		
<p><b>Zeit spanne:</b></p> <p> 1.5std</p>	<p><b>Parameter:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zielgruppe: Justizfachleute und Multi - Agentur Arbeitskräfte</li> <li>• Anzahl: 12-15</li> <li>• Raumgestaltung: Stühle an Tischen in UForm oder Stühle um Tische herum, die Jeweils 4-5 Personen Platz bieten.</li> </ul>	<p><b>Lernziele:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verstehen, was Szenariobildung ist</li> <li>• Arten der Szenariobildung</li> <li>• Erfahren, was notwendig ist, um ein Szenario zu bilden</li> </ul>
<p><b>Benötigte Materialien:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Staffeleli</li> <li>• Marker</li> <li>• Pappe für Namensschilder</li> <li>• Cardboard tents for name cards</li> <li>• Computer &amp; LCD</li> <li>• Overhead-Projektor &amp; Leinwand</li> </ul>		<p><b>Lehrmaterialien:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lehrplan</li> <li>• Diashow</li> </ul> <p><i>Bitte beachten Sie, dass die vollständige Lektion auf der MOBi-Site über das Learning Management System (LMS) -Portal verfügbar ist, das auch heruntergeladen werden kann. Vergessen Sie nicht, sie auszudrucken, um Ihnen bei der Abgabe der Lektionen zu helfen, aber auch um sie mit den Teilnehmern zu teilen.</i></p>
<p><b>Notizendes Trainers</b></p>	<p><b>Präsentationsanleitung:</b></p> <p>Stellen Sie sich vor (wenn Sie ein neuer Kursleiter für diese Sitzung sind) und sagen Sie den Teilnehmern, dass sie in diesem Modul etwas über das Erstellen von Szenarien lernen und verstehen, dass das Erstellen von Szenarien keine Vorhersage für die Zukunft ist, sondern vielmehr eine Vorbereitung darauf. Erklären Sie, dass viele der Aktivitäten und Diskussionen zu Themen in kleinen Gruppen stattfinden werden. Daher ist es hilfreich, die anderen Teilnehmer zu kennen.</p>	
<p><b>2. Lernziele</b></p>	<p>Stellen sie die Lernziele mit der PowerPoint-Folie vor. Lernziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verstehen, was Szenariobildung ist</li> <li>• Arten der Szenariobildung</li> <li>• Erfahren, was notwendig ist, um ein Szenario zu bilden</li> </ul>	

### 3. Was ist Szenario-bildung

Zeigen Sie die Folie: Szenariobildung

In einer Wörterbuchdefinition wird es als "Umriss eines natürlichen oder erwarteten Ablaufs von Ereignissen" bezeichnet, aber im Bereich der Zukunftsforschung hat es eine spezifischere Bedeutung erlangt. Es ist wichtig zu erkennen, dass Szenarien nicht nur Simulationen verschiedener Kombinationen von Szenarien sind. Sie sind Experimente, um darüber nachzudenken, wie eine Organisation unter einer Vielzahl von zukünftigen Möglichkeiten arbeiten wird. Es sollte betont werden, dass Szenarien weder Vorhersagen noch Prognosen sind. Sie sind einfach Projektionen einer möglichen Zukunft.

Das Hauptziel von Szenarien und Szenariobildung ist es, Entscheidungsträgern zu ermöglichen, alle oder so viele alternative Zukünfte wie möglich zu erkennen und zu untersuchen, um gegenwärtige Handlungen und nachfolgende Konsequenzen zu klären. Die Erstellung von Szenarien umfasst vorbereitende Arbeiten, einschließlich der Entwicklung von Visionen, Stakeholder-Workshops und Aktivitäten nach dem Workshop. Szenarien werden mithilfe einer Matrix erstellt. Diese Matrix enthält Faktoren, die außerhalb der Kontrolle des Planers liegen (externe Faktoren). Externe Faktoren werden verwendet, um Szenarien zu entwickeln. Faktoren, die von Planern kontrolliert werden (interne Faktoren), können zur Entwicklung von Strategien herangezogen werden.

Ein Hauptzweck der Szenarienerstellung besteht daher darin, ganzheitliche, integrierte Bilder zu erstellen, wie sich die Zukunft entwickeln könnte.

Letztendlich geht es jedoch nicht nur darum, Szenarien zu konstruieren, sondern die Entscheidungsträger zu informieren und die Entscheidungsfindung zu beeinflussen und zu verbessern.

Der Zweck der Szenariobildung ist:

Augment understanding by helping to see what possible futures might look like, how they might come about, and why this might happen.

- Verbessertes Verständnis, indem herausgefunden wird, wie mögliche Zukünfte aussehen könnten, wie sie zustande kommen könnten und warum dies passieren könnte.
- Produktion neuer Entscheidungen, indem neue Überlegungen an die Oberfläche gebracht werden.
- Aktualisierung vorhandener Entscheidungen, indem ein neuer Kontext bereitgestellt wird, in dem sie getroffen werden.
- Identifizierung möglicher Entscheidungen, indem untersucht wird, was eine Organisation unter bestimmten Umständen tun könnte.

Sagen Sie den Teilnehmern, dass die Zukunft immer unvorhersehbar sein wird, aber es hat sich gezeigt, dass sie durch den richtigen Ansatz und den Einsatz geeigneter Techniken vorgestellt, geplant und gemanagt werden kann. Das Erstellen von Szenarien in all seinen Formen hat sich als leistungsstarker und effektiver Bestandteil des Toolkits für strategische Planer erwiesen.

#### **Zeigen Sie die Folie an: Arten der Szenariobildung**

Es gibt drei Haupttypen von Szenarien: explorative, normative und prädiktive Szenarien. Sie können viele Formen annehmen: Eine narrative Geschichte, die aus wenigen Textzeilen auf vielen Seiten besteht, mit Karten, Grafiken, Zeichnungen, Bildern usw. Modellierungen und / oder Simulationen können auch Szenarien begleiten.

#### **Exploratives Szenario**

Das Explorationsszenario beschreibt Ereignisse und Trends, wie sie sich entwickeln könnten, basierend auf alternativen Annahmen darüber, wie diese Ereignisse und Trends die Zukunft beeinflussen könnten.

	<p>Sie bieten mehrere plausible Zukünfte, die externe Faktoren (auf die wir keinen Einfluss haben) und interne Faktoren (auf die Einfluss genommen werden kann) umfassen.</p> <p><b>Normatives Szenario</b></p> <p>Normative Szenarien untersuchen die Wege, die beschritten werden müssen, um eine wünschenswerte zukünftige Situation zu erreichen. Normative Szenarien sind sehr effektiv für die Entscheidungsunterstützung, da sie die Erforschung von Strategien zum Erreichen des gewünschten Ziels ermöglichen. Dieses Ziel kann als Vision für die Zukunft betrachtet werden.</p> <p><b>Das prädiktive Szenario</b></p> <p>Das prädiktive Szenario versucht, die Zukunft zu einem bestimmten Zeitpunkt vorherzusagen. Es basiert auf Wissenschaft und Wahrscheinlichkeiten. Der Nutzen solcher Szenarien ist die Ermöglichung der Planung und Anpassung an zu erwartende Situationen. Prädiktive Szenarien basieren hauptsächlich auf der Modellierung und versuchen, die wahrscheinlichste Entwicklung einer Situation unter bestimmten Bedingungen zu berechnen.</p>
<p><b>Pause</b></p>	
<p><b>Techniken für die Szenario-bildung</b></p>	<p>Die methodische Grundlage für die Erstellung von Szenarien ist wie bei allen künftigen Studien breit gefächert und umfasst eine breite Palette von Ansätzen und Techniken.</p> <p>Die Herausforderung für diejenigen, die mit der Erstellung von Szenarien befasst sind, besteht natürlich darin, das richtige Werkzeug für den richtigen Job auszuwählen. Unterschiedliche Techniken werden zu unterschiedlichen Zeiten für so unterschiedliche Aufgaben wie kreatives Denken, Informationsanalyse, Projektion und Optimierung oder Entscheidungsfindung benötigt. Einige der am häufigsten verwendeten Methoden und Techniken können wie folgt aufgeführt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Delphi-Technik</li> <li>• Cross-Impact-Matrizen</li> <li>• Teamwork-Techniken</li> <li>• Umgebungsscan</li> <li>• Systeme</li> <li>• Netzwerkanalyse</li> <li>• Simulationsmodellierung</li> </ul>
<p><b>Schluss</b></p>	<p>Beenden sie die Heutige Lektion, indem sie nach letzten Fragen oder Kommentaren fragen. Bedanken sie sich bei dem Gefängnispersonal für die Teilnahme am Schulungsmodul.</p>

## Lektion 10 - Wie man eine Vision für die Gemeinschaft durch Szenariobildung schafft III

Vorbereitet von:

Datum:

### Modulsüberblick:

Achtung: Falls Sie sich entscheiden, nur eine Lektion oder einen Teil des gesamten Trainings zu halten, beachten Sie bitte, dass Sie das MOBi-Projekt, das MOBi-Konzept und die entwickelten MOBi-Methoden und -Tools vorstellen müssen.

In diesem Modul lernen die Teilnehmer die Methodik, die zur Verwendung der Szenarioerstellungstechnik erforderlich ist, wie sich ein Szenario entwickelt und wie es interpretiert wird, gefolgt von einigen Empfehlungen und Warnungen zur Szenarioerstellung. Erklären Sie, dass viele der Aktivitäten und Diskussionen zu Themen in kleinen Gruppen stattfinden, daher ist es hilfreich, die anderen Teilnehmer zu kennen. Der Zweck dieser Lektion besteht nicht darin, die Menschen davon zu überzeugen, wie sie ihre Arbeit tun sollen. Diesmal ist Gemeinsam, Erfahrungen auszutauschen und Perspektiven anzubieten.

**Zeit spanne:**  
🕒 1.5std

### Parameter:

- Zielgruppe: Justizfachleute und Multi - Agentur Arbeitskräfte
- Anzahl: 12-15
- Raumgestaltung: Stühle an Tischen in UForm oder Stühle um Tische herum, die Jeweils 4-5 Personen Platz bieten.

### Lernziele:

- Methodik für die Szenariobildung
- Szenarioentwicklung
- Interpretation der Szenariobildung
- Empfehlungen und Warnungen für die Szenariobildung

### Benötigte Materialien:

- Staffelei
- Marker
- Pappe für Namensschilder
- Computer & LCD
- Overhead-Projektor
- Leinwand

### Lehrmaterialien:

- Lehrplan
- Diashow

*Bitte beachten Sie, dass die vollständige Lektion auf der MOBi-Site über das Learning Management System (LMS) -Portal verfügbar ist, das auch heruntergeladen werden kann. Vergessen Sie nicht, sie auszudrucken, um Sie bei der Abgabe der Lektionen zu unterstützen, und um sie mit den Teilnehmern zu teilen.*

### Notizen des Trainers

### Präsentationsanleitung:

Stellen Sie sich vor (wenn Sie ein neuer Kursleiter für diese Sitzung sind) und sagen Sie den Teilnehmern, dass sie in diesem Modul etwas über das Erstellen von Szenarien lernen und verstehen, dass das Erstellen von Szenarien keine Vorhersage für die Zukunft ist, sondern vielmehr eine Vorbereitung darauf. Erklären Sie, dass viele der Aktivitäten und Diskussionen zu Themen in kleinen Gruppen stattfinden werden. Daher ist es hilfreich, die anderen Teilnehmer zu kennen. Erinnern Sie die Teilnehmer daran, zu prüfen und darüber nachzudenken, was für sie neu oder zunächst nicht sinnvoll ist, und entscheiden Sie dann, ob es ihnen hilft, ihre Arbeit auf eine Weise zu erledigen, die sie stolz macht.

<p><b>2. Lernziele</b></p>	<p>Stellen sie die Lernziele mit der PowerPoint-Folie vor.</p> <p>Lernziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Methodik für die Szenariobildung</li> <li>• Szenarioentwicklung</li> <li>• Interpretation der Szenariobildung</li> <li>• Empfehlungen und Warnungen für die Szenariobildung</li> </ul>
<p><b>3. Methodik für die Szenariobildung</b></p>	<p>Zeigen Sie die Folie “Methodik zur Szenarioerstellung” an</p> <p>Im Laufe der Jahre wurde eine Vielzahl von Prozessen entwickelt, mit denen Szenarien erstellt werden, wobei jedoch bestimmte gemeinsame Merkmale und Elemente erkennbar sind. Die Methodik teilt zum Beispiel mehrere wichtige</p> <p>Prämissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Szenarien sollten sich auf die Bedürfnisse eines Themas, einer Entscheidung, einer Strategie oder eines Plans konzentrieren.</li> <li>• Die Szenarien sollten logisch strukturiert und intern konsistent sein.</li> <li>• Der Prozess sollte hochflexibel sein und sich an die Bedürfnisse der jeweiligen Situation anpassen lassen.</li> <li>• Am Endprodukt sollte ein hohes Maß an Eigenverantwortung bestehen.</li> </ul> <p><b>Schritt 1 - Aufgabenidentifikation und -analyse</b>                  Der erste Schritt bei der Erstellung eines Szenarios besteht darin, das betreffende Hauptproblem oder die zu treffende Entscheidung zu identifizieren. Diese Aufgaben sind in der Regel strategischer oder taktischer Art, da sich Szenarien eher mit längerfristigen Trends und Unsicherheiten befassen; in fünf bis zehn Jahren, eher als mit kurzfristigen Entwicklungen.</p> <p><b>Schritt 2 - Bewertung der wichtigsten Entscheidungsfaktoren</b>                  Im nächsten Schritt werden die Schlüsselfaktoren festgelegt, die den Erfolg oder Misserfolg der in Schritt 1 identifizierten Entscheidung beeinflussen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Größe, Wachstum und Volatilität</li> <li>• Voraussichtliche staatliche Regulierung</li> <li>• Kapitalverfügbarkeit und Kosten</li> <li>• Verfügbarkeit und Kapazität der Technologie</li> </ul> <p><b>Schritt 3 - treibende Kräfte</b>                  Sobald die entscheidenden Faktoren identifiziert wurden, werden im dritten Schritt die treibenden Kräfte der Veränderung in der Makroumgebung aufgelistet und untersucht, die diese entscheidenden Faktoren beeinflussen. Diese treibenden Kräfte lassen sich sinnvollerweise wie folgt zusammenfassen: Kulturelle, demografische, wirtschaftliche, staatliche und technologische.</p> <p><b>Schritt 4 - Rangfolge</b>                  Der nächste Schritt ist die Rangfolge der wichtigsten Entscheidungsfaktoren und der treibenden Kräfte des Wandels auf der Grundlage von zwei Kriterien:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• den Grad der Wichtigkeit für den Erfolg des in Schritt 1 identifizierten Schwerpunktthemas oder der Schlüsselentscheidung.</li> <li>• den Grad der Unsicherheit in Bezug auf diese Faktoren oder Trends.</li> </ul> <p><b>Schritt 5 - Alternative Projektionen</b>                  Die Ergebnisse der Rangfolgeübung in Schritt 4 ergeben die Achsen, entlang derer sich die möglichen Szenarien unterscheiden, und Schritt 5 ist praktisch das Herzstück des Szenarioerstellungsprozesses.</p>

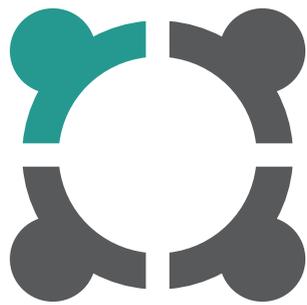
	<p>Die Bestimmung dieser Achsen legt eine logische Begründung und Struktur für die Szenarien fest, die anschließend eingehend untersucht werden können. Auch in dieser Phase des Prozesses spielen Intuition, Einsicht und Kreativität die größte Rolle. Was als "Szenariologiken" bezeichnet wird, stellt somit die Gründe dar, die der Handlung oder Geschichte eines Szenarios zugrunde liegen - das "Warum", das dem "Was" und "Wie" einer Handlung zugrunde liegt.</p> <p>Die zentrale Herausforderung in diesem Schritt besteht daher darin, eine Struktur zu entwickeln, die auf logische Weise eine überschaubare Anzahl von Szenarien erzeugt, die die Dynamik der Situation am besten erfasst und den Punkt effektiv kommuniziert. Nicht weniger als zwei und nicht mehr als vier sind die goldene Regel bei der Entscheidung über die Anzahl der Szenarien, und die folgenden fünf Kriterien wurden als hilfreich für die Auswahl vorgeschlagen: Plausibilität, Differenzierung, Konsistenz, Entscheidungsfindung, Nutzen und Herausforderung</p>
<b>Pause</b>	
<b>Szenario-entwicklung</b>	<p>Die Ausarbeitung oder Konkretisierung des Szenarios kann am besten erreicht werden, indem zu den in den Schritten zwei und drei ermittelten Listen der wichtigsten Entscheidungsfaktoren und treibenden Kräften des Wandels zurückgekehrt wird. Jedem Faktor oder jeder Kraft sollte in jedem Szenario etwas Aufmerksamkeit gewidmet werden. Zu den wichtigsten Merkmalen bei der Ausarbeitung eines Szenarios gehören:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein in hohem Maße beschreibender Titel, der einprägsam ist und die Essenz der Handlung vermittelt.</li> <li>• Überzeugende Handlungsstränge, die dramatisch, kraftvoll, logisch und plausibel sind.</li> <li>• Eine Tabelle mit vergleichenden Beschreibungen, aus der hervorgeht, was mit jedem Schlüsselfaktor oder jeder Kraft in jedem Szenario geschehen kann.</li> </ul> <p>Dieser Schritt wirft die grundlegende Frage auf, wie die in Schritt 1 identifizierte Aufgabe, das Problem oder die Entscheidung im Lichte der erstellten Szenarien aussieht. Was sind die strategischen Implikationen? Wie passt die Entscheidung in jedes Szenario? Welche Optionen werden vorgeschlagen? Sind bestimmte Sicherheitslücken aufgedeckt? Ist die Entscheidung oder Strategie robust genug? Scheint es nur in einem Szenario zu funktionieren und ist daher ein hohes Risiko zu erwarten? Wie kann die Strategie oder Entscheidung angepasst werden, um sie robuster zu machen?</p>
<b>Interpretation von Szenario-bildung</b>	<p>Auf diese Weise werden Entscheidungsträger in die Lage versetzt, Szenarien in Strategien umzusetzen. Es wurde betont, dass die Entwicklung einer wirksamen und robusten Strategie weit mehr erfordert als nur Szenarien. Weitere Elemente sind eine strategische Vision, klare Ziele und Vorgaben, eine Wettbewerbsanalyse und eine Bewertung der Kernkompetenzen. Dieser Schritt im Szenarioprozess ermöglicht die Entwicklung einiger grundlegender strategischer Erkenntnisse, obwohl die Bedürfnisse verschiedener Organisationen offensichtlich unterschiedlich sein werden.</p>
<b>Vorschläge und Warnungen für Szenario-bildung</b>	<p><b>1. Teilnehmer</b></p> <p>Die Erstellung von Szenarien ist im Wesentlichen eine Teamübung, und es ist wichtig, dass die Teammitglieder aus einem repräsentativen Querschnitt der Organisation stammen. Das Top-Management muss unterstützend sein, sich voll und ganz einbringen, sich an der Logik beteiligen, die weiterentwickelt wurde, und sich für das Ergebnis engagieren. Es sollte ein Gleichgewicht zwischen verschiedenen Arten von Personal hergestellt werden, wobei das Personal die Manager bei der Gestaltung des Umfangs und der Ausrichtung der Szenarien unterstützt. Spezialisten oder außergewöhnliche externe Beiträge sollten eingeladen werden.</p>

	<p><b>2. Erwartungen</b></p> <p>Szenarien funktionieren nicht, wenn sie als Spielerei angesehen werden. Die Erwartungen müssen realistisch sein. Verständnis ist ein wahrscheinlicheres Ergebnis als ein Plan, und es braucht oft Zeit, bis eine Organisation, insbesondere eine große, erkennt, dass die Zukunft nicht der Vergangenheit ähnelt. Es sollten geeignete Zeitrahmen festgelegt werden, sowohl für den Horizont der Szenarien als auch für die Zeit, die für deren Erstellung benötigt wird.</p> <p><b>3. Anzahl der Szenarien</b></p> <p>Es wurde bereits festgestellt, dass zwischen zwei und vier die normale Gruppe von Szenarien ist, die ausreicht, um die möglichen Zukünfte zu untersuchen, in denen Entscheidungen getroffen werden müssen, aber es besteht die Gefahr, immer mit drei Szenarien zu enden (in der Praxis ist dies häufig der Fall).</p> <p><b>4. Benennen von Szenarien</b></p> <p>Es ist wichtig, für jedes Szenario einen aussagekräftigen und einprägsamen Namen zu wählen, der es schafft, die wesentliche Logik oder Geschichte darzustellen, die es antreibt. Lebendige und aussagekräftige Titel hatten eine viel bessere Chance innerhalb der Entscheidungsfindung und Implementierung von Teilen einer Organisation akzeptiert und verwendet zu werden.</p> <p><b>5. Policy</b></p> <p>Es ist von entscheidender Bedeutung, dass der Prozess zur Erstellung von Szenarien kein isolierter Prozess ist, sondern fest mit den bestehenden Planungs-, Verwaltungs- und Budgetierungsprozessen innerhalb der Organisation verknüpft ist. Gleichzeitig muss die Unterscheidung zwischen der Verwendung von Szenarien als Denk- und Lernrahmen und der Verwendung dieser Szenarien als Mittel zur Bewertung der tatsächlich vorgeschlagenen Projekte getroffen und sorgfältig kontrolliert werden. Das Hauptziel ist es, die Denkweise der Entscheidungsträger in Bezug auf mögliche zukünftige Chancen, Bedrohungen und Maßnahmen so zu verändern, dass sie nicht überrascht werden.</p> <p><b>6. Prozess</b></p> <p>Es hat sich gezeigt, dass der Szenario-Prozess möglicherweise ins Wanken gerät, wenn die Teilnehmer keine so genannte „klare Roadmap“ haben (Shoemaker, 1998). Dies sollte definitive Meilensteine und Ergebnisse für den Prozess zusammen mit den relevanten Daten, Aufgaben und betroffenen Personen festlegen. Das Hauptaugenmerk sollte auf die Untersuchung der treibenden Kräfte des Wandels und auf die Vermeidung interner Inkonsistenzen gelegt werden, die ansonsten in den Szenarien auftreten könnten.</p>
<p><b>Konflikte</b></p>	<p>Eine gut ausgearbeitete Reihe von Szenarien soll die Entscheidungsträger von der Bequemlichkeit und Vertrautheit ihrer traditionellen Denkweise und Funktionsweise abbringen. Dabei werden eine Reihe von Konflikten beschrieben, die zur Charakterisierung der Szenarienbildung führen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gegenwart versus Zukunft</li> <li>• Geschlossen versus offen</li> <li>• Geerdet versus einfallsreich</li> <li>• Intellektuell versus emotional</li> <li>• Fürsprache versus Dialog</li> <li>• Skepsis versus Expertise</li> <li>• Quantitativ versus Qualitativ</li> <li>• Wahrscheinlichkeit versus Plausibilität</li> </ul>
<p><b>Schluss</b></p>	<p>Beenden sie die Heutige Lektion, indem sie nach letzten Fragen oder Kommentaren fragen. Bedanken sie sich bei dem Gefängnispersonal für die Teilnahme am Schulungsmodul.</p>





Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



# MOBi

MOBilizing Society Towards  
(ex) Offenders Reintegration



Der Senator für  
Justiz und Verfassung

