



2021

DIVERSITY KURSUSPLAN

EN KURSUSPLAN I
MODULER TIL
UNDERVISNING AF
VOKSENUDDANNELSES-
UDBYDERE



Medfinansieret af Den
Europæiske Unions program
Erasmus+





EUROPEAN ASSOCIATION FOR
THE EDUCATION OF ADULTS



Institut de Haute Formation aux Politiques Communautaires



DIVERSITY KURSUSPLAN

EN KURSUSPLAN I MODULER TIL UNDERVISNING AF VOKSENUDDANNELSES- UDBYDERE

Denne udgivelse er udviklet af partnerne i
Erasmus+projektet Diversity.

Mere information om projektet kan findes på:
<https://www.aewb-nds.de/themen/eu-programme/diversity/>

Kontakt:

Anette Grunnet

ag@grunnetpetersen.dk



Medfinansieret af Den
Europæiske Unions program
Erasmus+

Europa-Kommissionens støtte til produktionen af denne publikation udgør ikke en godkendelse af indholdet, som kun afspejler forfatterens egne synspunkter, og Kommissionen kan ikke holdes ansvarlig for den brug, der måtte blive gjort af de deri indeholdte oplysninger.

INDHOLD

0 / INTRODUKTION p. 4

1 / AT UDVIKLE ET MANGFOLDIGT MINDSET

- en opgave for hele organisationen p. 8

2 / ADMINISTRATION p. 12

Hjælp mangfoldige lærende med at navigere i systemet

3 / PERSONALEUDVIKLING

Mangfoldige arbejdspladser p. 16

4 / MARKEDSFØRING p. 21

5 / SAMARBEJDE p. 26

6 / VEJLEDNING Gennem COACHING I p. 34

7 / VEJLEDNING Gennem COACHING II p. 38

8 / NÅR SPROG OG KULTUR MØDES p. 42

Skab det bedste møde mellem den lærende og organisation

9 / FOKUS PÅ DEN LÆRENDE p. 47

10 / -SKAB MANGFOLDIGE FÆLLESSKABER p. 53



INTRODUKTION

Kære kolleger!

Velkommen til Diversitys kursusplan!

Hvad handler det om? Simpelt. At udvide målgruppen for voksenuddannelse.

Voksenuddannelse er et område, der konstant udvikler sig og udfordringerne i det sidste årti har vist vores tilpasningsdygtighed og engagement i at understøtte vejen frem i samfundet og styrkelse af social sammenhængskraft.

Flygtningesituationen i 2015-2016 medførte både udfordringer og muligheder til voksenuddannelse, i lyset af den økonomiske tilførsel af ressourcer for at gøre systemet i stand til at optage gruppe af flygtninge med behov for sproglig og kulturel viden.

Voksenuddannelsessektoren stillede op til denne udfordring med kreativitet under krisen. Men det er nu tydeligt at disse midler, særligt målrettet integrationsindsatsen, ikke forsætter langt ud i fremtiden. Som midlerne slipper op risikerer vi at strukturen, der blev bygget op for at rumme det midlertidige behov, bliver nedlagt. Men betyder det at det var det for flygtninge/indvandrere i voksenuddannelse? Vender vi blot tilbage til "som vi plejer"?

Statistikkerne viser at kun få flygtninge/indvandrere fortsætter til "generelle" uddannelsesprogrammer, efter at have gennemført obligatoriske integrationskurser. Der er mange årsager – mangel på penge og tid, og et nyttesyn på uddannelse, er kun få eksempler. Dog udgør flygtninge/indvandrere en større og større andel af vores samfund, og er dermed en målgruppe vi bør stræbe efter at gøre aktive på længere sigt.



Vi er fortalere for en tilgang, der ikke anskuer flygtninge/indvandrere som en “særlig målgruppe”, men i stedet ser dem som del af målgruppen for generelle tilbud. Dette er ikke en nem opgave og kræver at organisationer ændrer deres opfattelse af sig selv og deres målgruppe. Mange organisationer er allerede startet på denne rejse mod at blive mere mangfoldig, ved at tilpasse deres uddannelsesplanlægning og undervisningstilgange. Der er dog stadig mange, der ser flygtninge/indvandrere som en special gruppe. Med denne kursusplan ønsker vi at adressere, hvad vi kan gøre på lang sigt for at gøre denne målgruppe til en del af vores klientel? Og hvordan vil flygtninge/indvandrere forme fremtiden for vores arbejde?

MÅLET MED DIVERSITY KURSUSPLANEN

Kursusplanen sigter mod at forberede organisationer på at udnytte potentialet i målgruppen af flygtninge/indvandrere på sigt. Hvordan skaber man et læringsmiljø, det er tiltrækkende for flygtninge/indvandrere? Hvordan spredes budskabet om kurser og arrangementer? Hvordan inkorporeres et mangfoldigt mindset i organisationen? Disse og andre udfordringer adresseres i denne kursusplan som er designet som et værktøj til at hjælpe organisationers fremskridt med processerne. Mange har allerede taget skridt hen imod at blive mere åbne og bevidste om mangfoldighed, mens andre måske ikke helt ved hvor de skal starte. Den modulopbyggede struktur af kursusplanen tillader organisationer at fokusere på deres individuelle udfordringer – det er muligt at vælge et eller flere moduler ud fra ens identificerede behov.

De 10 moduler i Diversity kursusplanen er:

- At udvikle et mangfoldigt mindset- - en opgave for hele organisationen
- Administration- Hjælp mangfoldige lærende med at navigere i systemet
- Personale-udvikling - Mangfoldige arbejdspladser
- Markedsføring
- Samarbejde
- Vejledning gennem coaching I&II
- Når sprog og kultur mødes - Skab det bedste møde mellem den lærende og organisation
- Fokus på den lærende
- Skab mangfoldige fællesskaber

Modulerne er rettet mod ledelse, uddannelsesplanlæggere og ledende medarbejdere i voksenuddannelsesinstitutioner, som ønsker at inkludere mangfoldighedsperspektiver i deres organisations udvikling og gøre flygtninge/indvandrere loyale "kunder" på lang sigt.

OPBYGNINGEN AF DIVERSITY KURSUSPLANEN

De følgende moduler er opbygget efter en bland-selv-tilgang. Deltagerne kan vælge ét modul, et par eller kan gennemføre alle, afhængig af deres organisations behov. Dette tillader den størst mulige grad af anvendelighed.

Kursusplanen er ikke et selvstudie. Den giver et grundlag, som trænere/kursusafviklere kan bygge deres kurser op omkring.

Modulerne skitserer formålet med træningen, varigheden, læringsudbyttet, undervisningsmetoder og nogle tips til yderligere information. Nogle elementer er forslag og trænere kan vælge af ændre i varighed eller undervisningsmetode. Dette giver mulighed for at tilpasse mest muligt til organisationers behov. Modulerne kan også tilpasses tilstedeværelsesundervisning, online undervisning eller blended formater efter behov. Hovedformålet er at gøre deltagerne i stand til nemt at overføre viden og færdigheder opnået i træningen til deres praksis. Derfor fokuserer modulerne i høj grad på praksis med teori fulgt af praktiske øvelser. Varigheden af modulerne kan variere afhængig af indholdet.

Hvert modul inkluderer endvidere nogle gode tips og/eller forslag der kan bidrage til at skabe relevante kurser.

FØR DU GÅR I GANG

Modulerne kan være så omfattende eller dybdegående som du ønsker. De kan også tilpasses bade fysisk eller online træninger. Et nøgleelement er at finde den rigtige underviser til at gennemføre kurserne uanset måden du vælger.

Kursusplanen er ikke en facitliste for hvordan du opnår perfektion. Det bidrager til processen ved at vise muligheder og udvikle nye perspektiver. Selvom der ikke findes perfekte løsninger, så tæller hvert skrift. En øget opmærksomhed og nye perspektiver kan forbedre praksis selv med få ressourcer.

En sidste ting at bemærke er at forandringsprocesser er notorisk svære – de kræver en stor grad af åbenhed blandt personale og engagement blandt ledelsen. Forandring er en opgave for hele organisationen, der kræver, at alle involverede er villige til at arbejde med deres frygt og forbehold.

På den anden side er det også en reel chance for at få hele organisationen bag et fælles mål og til aktivt at samskabe den organisation, vi ønsker at arbejde for.

Skab et trygt rum for folk til at bidrage, forpligt jer til forandring og se hvor langt I kan komme!

Vi håber, du finder kursusplanen brugbar og at den vil bidrage på jeres vej mod at blive mere mangfoldige organisationer.



AT UDVIKLE ET MANGFOLDIGT MINDSET

- en opgave for hele
organisationen



Medfinansieret af Den
Europæiske Unions program
Erasmus+

AT UDVIKLE ET MANGFOLDIGT MINDSET

EN OPGAVE FOR HELE ORGANISATIONEN



VARIGHED 2X4 TIMER

INTRODUKTION

Dette modul hjælper organisationer med at optage og indskrive 'mangfoldighedsmindsettet' i organisationens identitet og processer gennem faktisk forandringer. Modulet består af tre trin: 1) at lære om begrebet mangfoldighed og hvad det betyder for arbejdspladsen, 2) at lære hvordan man filtrere for skjulte fordomme og begrænsende mekanismer, og 3) at overføre teori til praksis, afhjælpe mangler og lave justeringer.

Deltagerne vil være i stand til at analysere deres organisations struktur og vil også blive præsenteret for strategier og tilgange til at forandre interne normative strukturer (f.eks. missionspapir).

UNDERVISNINGSMETODER

Selvstudie og aktiv deltagelse

FORBEREDELSE/MATERIALER

teoretisk input, værktøjer til afprøvning, casestudier (til deltagere)

LÆRINGSUDBYTTE

Opnået viden

- mangfoldighedsteori og de centrale problemer i en diskriminerende arbejdspladskultur
- (selv-)evalueringsmetoder og filtre til mangfoldighed (gennemgang af interne strukturer, processer, organisationskultur)
- værktøjer til at tilpasse interne kultur og attituder
- Værktøjer til at skabe forandringer som en gruppe

Opnåede kompetencer

- Spotte institutionelle styrker og svagheder
- identificere skjulte fordomme
- identificere problematiske mekanismer/mønstre/indbyggede bias
- overføre teori til faktiske tiltag; (sam-)skabe tiltag til at implementere forandringer

Opnåede færdigheder

- stille spørgsmålstegn ved egne normer og bias
- skifte perspektiv
- reflektere kritisk
- tænke mere fleksibelt
- overveje andres perspektiv

TIPS/YDERLIGERE INFO

Foreslået struktur:

Dag 1:

- Mangfoldighedsteori – hvad betyder mangfoldighed for arbejdspladsen?
- Introduktion af værktøjer til at filtrere for skjulte fordomme og indgroede bias.
- Hjemmearbejde: deltagerne identificerer en problematisk mekanisme, process, mv. i deres egen organisation og forbereder en mulig løsning ved hjælp af de introducerede værktøjer.

Dag 2:

- Præsentation af cases forberedt af deltagerne og diskussion
- Introduktion af grundlæggende teori om organisatorisk forandring for at hjælpe deltagerne med at bære forandringer frem.

Tip: skab en tryk stemning, der opmuntrer til, at deltagerne deler og åbent diskuterer mulige svagheder og mangler.

FORESLÅEDE RESSOURCER

Berner, Winfried: Unternehmenskultur:

<https://www.umsetzungsberatung.de/unternehmenskultur/unternehmenskultur.php> (på tysk).

Cox, T.: Cultural diversity in organizations: Theory, research and practice, San Francisco 1993.

Helms-Mills et al: Understanding Organisational Change, 2009.

Kotter, John P.: Leading Change, Brighton/Mass. 2012.

Schein, Edgar: Organisational Culture and Leadership, Hoboken 2017.

<https://www.aecf.org/resources/race-matters-organizational-self-assessment/>

https://nhchc.org/wp-content/uploads/2019/08/organizational-self-assessment-related-to-racial-equity_oct-2013.pdf

Assessment Panel, p. 54ff. of:

https://ec.europa.eu/eurostat/ramon/statmanuals/files/CAF_2013.pdf



ADMINISTRATIO N

Hjælp mangfoldige
lærende med at
navigere i systemet



Medfinansieret af Den
Europæiske Unions program
Erasmus+

ADMINISTRATION

HJÆLP MANGFOLDIGE LÆRENDE MED AT NAVIGERE I SYSTEMET

VARIGHED 2X4 TIMER

INTRODUKTION

Administrativt personale i voksenuddannelsesorganisationer er ofte organisationens første møde med fremtidige lærende. I deres position har de mulighed for at forme oplevelsen de lærende har med organisationen tidligt, og de har en kæmpe indflydelse på, hvor velkomne og vejledte de lærende føler sig. Jo bedre denne oplevelse er, jo mere sandsynligt er det, at den lærende vender tilbage i fremtiden.

Målet med dette modul er at guide organisationer i at udføre strategier til at reducere barrierer. Det gælder både mentale (f.eks. at filtrere for fordomme) og praktiske (f.eks. at reducere information passende) for at byde mangfoldige lærende velkommen og for at anskue administrativt personale som facilitatorer for adgang. De vil lære, hvordan de kan filtrere for systemiske forhindringer og finde passende måder at hjælpe lærende til at navigerer i rammerne og processerne af voksenuddannelsessystemet. Denne tilgang er centreret omkring spørgsmålet, hvad potentielle lærende har brug for at vide, for at navigere i voksenuddannelsesverdenen. Og hvordan kan udbydere simplificere og tydeliggøre deres strukturer og processer for at gøre dem mere tilgængelige.

Modulet kommer også omkring emnet selvledelse for personale, inklusive håndteringsstrategier til ukendte eller udfordrende situationer.

UNDERVISNINGSMETODER

Teoretisk input, selvstudier og aktiv deltagelse

FORBEREDELSE/MATERIALER

Input om den teoretiske baggrund, cases, refleksionsøvelser, metoder til at facilitere processen med at finde løsninger

LÆRINGSUDBYTTE

Opnået viden

- Krav til kommunikation for at kunne håndtere forskellige grupper (engelsk, simpelt sprog, osv.)
- Værktøjer rettet mod at reducere barrierer (mentale og praktiske)
- Metoder til vejledning så rammerne/miljøet bliver tilgængeligt (fra at kunne finde kurser, til at kunne finde undervisningslokaler og tage eksamener)
- Håndteringsstrategier til personale, der føler sig klemmt (den lærendes behov mod administrative regler; besværlige kunder; kulturelle forskelle)

Opnåede kompetencer

- Kunne tage et udefra/nyt perspektiv på interne processer
- Stræbe efter balance mellem administrative normer og realistiske resultater
- Reducere information hensigtsmæssigt

Opnåede færdigheder

- Opmærksomhed på andre perspektiver og behov
- forståelse for forskelligheder uden at dømmes
- bevare åbenhed og fleksibilitet ift. kulturelle forskelle
- finde passende svar og reaktioner
- anerkende magten hos administrativt personale som første kontaktflade: former oplevelsen for den lærende

← Administration

TIPS/YDERLIGERE INFO

Mulige trin i proces og planlægning:

Dag 1:

- a) teoretisk introduction: hvad er fælderne for flygtninge/indvandrere? Det andet perspektiv.
- b) diskussion af teori – deltageres virkelighed og erfaringer.
- c) hjemmearbejde: hver deltager vælger et eksempel fra deres erfaringer eller organisation, de vil undersøge nærmere. De forbereder en præsentation for gruppen i næste session (refleksion over: hvor går det galt? Hvad kunne være en alternativ ønskelig fremgangsmåde?)

Dag 2:

- d) præsentation af cases og gruppediskussion (eventuelt i mindre grupper afhængig af antal deltagere) – deltagerne arbejder sammen om at finde løsninger (peer tilgang) under underviserens overordnede vejledning
- e) tips og strategier – hvad skal man passe på, håndteringstrategier, kommunikationsværktøjer, selvledelse

Tip: start med en øvelse, der lader deltagerne opleve den forvirring, der er ved at komme ind i et ukendt system, f.eks. ved at lade dem navigere ved brug af et ukendt kort, udfylde udenlandske skatteformularer, osv.



PERSONALE- UDVIKLING

Mangfoldige arbejdspladser



Medfinansieret af Den
Europæiske Unions program
Erasmus+

PERSONALEUDVIKLING

MANGFOLDIGE ARBEJDSPLADSER

Modulet er designet til uddannelsesledere og -planlæggere, der arbejder i mangfoldige miljøer. Formålet med modulet er at klæde deltagerne på med viden, færdigheder og kompetencer, så de kan videregive personlige og relationelle kompetencer til deres personale, der arbejder i mangfoldige faglige, personlige og arbejdsrelaterede kontekster.

VARIGHED 2X2 TIMER

INTRODUKTION

Modulet består af tre trin:

1. Identificere de personlige kvaliteter og færdigheder, der behøves for bedst at kunne være del af mangfoldige arbejdspladser.
2. Udvikle en opmærksomhed på sig selv og andre i et team.
3. Arbejde sammen for at opbygge en følelse af mangfoldighed og inklusion.

UNDERSVINGSMETODER

Refleksion, dialog og aktiv deltagelse.
Blended input, selv-studier/aktiviteter

FORBEREDELSE/ MATERIALER

teoretisk input, metoder og cases til eksempler.



LÆRINGSUDBYTTE

Opnået viden

Viden om:

- Principperne i selv-, gruppe-, og teamudvikling.
- Metoder og værktøjer til personaleudvikling og personaleledelse.
- Mellemmenneskelige og gruppedynamikker så som interaktion, motivation og konfliktløsning.

Opnåede kompetencer

Kompetencer til at:

- Støtte personale, som arbejder med og leder andet personale.
- Motivere og delegere til personalegrupper.
- Støtte personale- og gruppeevalueringer af organisationskulturen, der fremmer eller hæmmer mangfoldighed.

Opnåede færdigheder

Færdigheder til at:

- Løse problemer i personalegrupper
- Støtte udviklingen af personaleteams, der arbejder med mangfoldige grupper.

TIPS/YDERLIGERE INFO

Modulet er procesorienteret nærmere end et produkt, der kan leveres.

Udviklingen af et trygt rum, der opfordrer til gensidig respekt og åbenhed er vigtig. Skab en tryk atmosfære, der opfordrer til at dele og åbent kommunikere udfordringer og barrierer.

Sprog er et kritisk aspekt og en levende ting, der udvikler sig hele tiden. Vær sikker på, at de begreber og den sprogbrug, der bruges, udvikler sig og afspejler samfundets og nutidens virkeligheder.

Facilitator af dette modul har friheden til at lære - det er en tovejs læringsproces, en samskabende proces mellem facilitator og deltagere. Det gør læring til en delt proces og dermed et delt ansvar.

TIPS/YDERLIGERE INFO

Foreslået struktur:

Dag 1: Mangfoldighedsteori – hvad betyder mangfoldighed for arbejdspladsen?

Hvor mangfoldig er din arbejdsplads? Hvilke forandringer kunne understøtte mangfoldighed?

Udforskning af delte erfaringer gennem cases.

Deltageraktivitet i grupper: I små grupper identificerer de et problem, en proces, eller en mekanisme på arbejdspladsen og forbereder en mulig løsning eller svar ved at bruge de præsenterede værktøjer.

Refleksionsøvelse: Skab muligheder for refleksion og notetagning. Opfordr deltagerne til at skrive deres personlige tanker om processerne på dag 1 ned. Understreg at det er personlige tanker, som de ikke behøver dele, men skab en mulighed for, at dem der ønsker, kan dele ved start på dag 2.

Dag 2:

Forbind teori til praksis.

Præsentation af cases forberedt af grupperne på dag 1.

Identificer måder, hvorpå praksis kan blive imødekommende overfor mangfoldighed.

Deltagerdialog, delte erfaringer og analyse.

Undervisningsmetoder: Dialog, organisatoriske selv-evalueringsværktøjer, små gruppeaktiviteter, problemløsning, historiefortælling, simuleringer og scenarier.

Tip: De nedenstående ressourcer er kun forslag og til baggrundslæsning. Du kan bruge dine egne værktøjer og metoder, som du er komfortabel og tryk ved.



FORESLÅEDE RESSOURCER

Cox, T.: Cultural diversity in organizations: Theory, research and practice, San Francisco 1993.

[Embracing Diversity Report.pdf](#)

Helms-Mills et al: Understanding Organisational Change, 2009.

Kotter, John P.: Leading Change, Brighton/Mass. 2012.

Schein, Edgar: Organisational Culture and Leadership, Hoboken 2017.

<https://www.aecf.org/resources/race-matters-organizational-self-assessment/>

https://nhchc.org/wp-content/uploads/2019/08/organizational-self-assessment-related-to-racial-equity_oct-2013.pdf

Assessment Panel, p. 54ff. of:

https://ec.europa.eu/eurostat/ramon/statmanuals/files/CA_F_2013.pdf

MARKEDSFØRING



Medfinansieret af Den
Europæiske Unions program
Erasmus+

WHAT'S YOUR
MARKETING
STRATEGY?

MARKEDSFØRING

At målrette, engagere og bevare en større del af målgruppen indenfor voksenuddannelse.

VARIGHED 10 TIMER

INTRODUKTION

Traditionelle markedsføringsmetoder lader til at have lille virkning og oftest er voksenuddannelsesudbydere afhængige af ikke-almindelige markedsføringsstrategier udenfor en struktureret ramme.

Dette modul vil udruste voksenuddannelsesudbydere med robuste og pålidelige metoder til at variere deres kommunikation; have mere effekt, være varig og stabil.

På den anden side er formålet med dette modul at definere en bedre struktur for kommunikation og engagement, der bygger på de strategier målgruppen allerede bruger. Hvilket gør det muligt at drage nytte af begreber og emner de allerede kender.

Efter modulet vil man være bedre til at:

- Definere langsigtede kommunikationsstrategier.
- Plalægge oplysningskampagner (f.eks. reklamer og sponsorater).
- Engagere offentligheden gennem medieplatforme.
- Opfange behov og relevante dynamikker gennem digitale økosystemer.
- Udnytte IT muligheder og analysere data og bruge i mere avanceret planlægning af uddannelses- og kursus-udbud.
- Beskrive digital markedsførings rolle i en voksenuddannelseskontekst.
- Præsentere og diskutere de centrale elementer i en strategi til digital markedsføring.
- Forklare hvordan man kan måle effekten af en digital markedsføringskampagne.
- Vise grundlæggende praktiske færdigheder i almindelige digitale markedsføringsværktøjer.

UNDERVISNINGSMETODER

Klasseundervisning og selvstudier

FORBEREDELSE/MATERIALER

Uddelingskopier, ordliste, reference, forslag til yderligere læsning.

LÆRINGSUDBYTTE

Opnået viden

- Gør publikum tilfreds: indstil tilbuddet til deres forventninger
- Drag nytte af IT løsninger for bedre at forstå det socioøkonomiske system
- Forudse trends fra et mangfoldigt voksenuddannelsesmiljø

Opnåede kompetencer

- Hvordan man kan udnytte traditionelle marketingmetoder til voksenuddannelse
- Indirekte reklame: fra en passiv til en proaktiv tilgang
- Hvordan man kan "læse" og afkode mangfoldighed i voksenuddannelsessystemer

Opnåede færdigheder

- Empowerment indenfor virksomheds- og IT færdigheder: social medie markedsføring for voksenuddannelse
- Fremme tilstedeværelse i medier og online tiltrækning
- Større kulturel bevidsthed
- Øget PR og kommunikationsfærdigheder



TIPS/YDERLIGERE INFO:

Generelt ønsker vi at styrke voksenuddannelseudbydere med moderne, afprøvede og forretningsinspirerede værktøjer.

Dette gøres ved at bruge hvad voksenuddannelsesinstitutioner allerede gør – men på en mere struktureret måde. Trænere opfordres til at guide deltagerne i kurset gennem emnerne og indholdet samlet.

Strukturen er:

1. Først ønsker vi at sikre os at deltagerne har kendskab til markedsføring generelt. Samtidig ønsker vi at fremhæve hvad markedsføring har udviklet sig til med ankomsten af digitale teknologier – særlig opmærksomhed gives til digital markedsføring i digitale samfund.
2. Dernæst vil vi integrere dette med Mangfoldighedsmarkedsføring. Resultatet vil være en hybrid form, der kommer af at kombinere de to (brug af digitale teknologier til at målrette, engagere og fastholde et mangfoldigt publikum).
3. Vi slutter med en dybere analyse af en af de mest populære ikke-traditionelle digitale markedsføringsmetoder indenfor voksenuddannelse: online mund-til-mund (eWOM – online word of mouth).

FORESLÅET STRUKTUR TIL GRUNDLÆGGENDE (DIGITAL) MARKEDSFØRING

- Markedsførings rolle: definitioner og grundlæggende elementer
- Digital markedsføring som det nye dominerende paradigme
- Online, synlighed, interaction og håndtering af e-fællesskaber: best practice i digital kommunikation
- Dataanalyse

FORESLÅET STRUKTUR TIL MANGFOLDIGHEDSMARKEDSFØRING

Teoretiske perspektiver

- | | |
|--|--|
| Hvordan etableres en relation til et mangfoldigt publicum? | <ul style="list-style-type: none">• "In-culture" (relateret til deres værdier)• "In-language" (fortolke mere end oversætte)• "In-Person" (Interagere mere end møde) |
| Analyse af den operationelle kontekst: finpuds din besked til modtagerne | <ul style="list-style-type: none">• Planlægning >> Udføre >> (gen)Justere• Se mangfoldighedsmarkedsføring som en kontinuerlig proces• Forstå mangfoldighed• Lede efter interne resurcer (f.eks. målgruppen selv, drage nytte af et diversitetsmarkedsføringsteam)• Indsamle og fortolke data |

FORESLÅET STRUKTUR FOR EWOM: GUIDELINES

- | | |
|---|--|
| Hvad er mund-til-mund? | <ul style="list-style-type: none">• Flytte focus fra at samle på likes og følgere til proaktivt at skabe et bånd med publikum |
| Hvad er online mund-til-mund (eWOM)? | <ul style="list-style-type: none">• "refererende markedsføring afhænger af at motivere tilfredse kunder som reference, afsøge nuværende kunder, som kan agere som reference med en høj værdi, og anvende referencebaserede markedsføringsprogrammer til traditionelle promoveringer. Og udvikle et kompenserende system til referenter baseret på betaling eller øget synlighed "(source: HBR) |
| eWOM som en strategisk metode til indirekte markedsføring | <ul style="list-style-type: none">• Betydning af udtalelser og anbefalinger• Incitamenter for at dele |
| Hvordan kan man igangsætte positive eWOM (f.eks. starte med den lærendes oplevelse, måle deres tilfredshed) | <ul style="list-style-type: none">• Forstørre deltagelsen blandt målgruppen og integrere stemmer og erfaringer for at genskabe værdikæden |
| Hvordan kan man fremme eWOM markedsføring | <ul style="list-style-type: none">• To-vejs-engagement på tværs af alle trin af læringsoplevelsen |

SAMARBEJDE



Medfinansieret af Den
Europæiske Unions program
Erasmus+





SAMARBEJDE

At give lærende plads til at udvikle og vedligeholde bedre synergier med andre aktører indenfor voksenuddannelse.

VARIGHED 10 TIMER

INTRODUKTION

Dette modul er opdelt i to sektioner, der supplerer hinanden:

1. Interessent-arbejde

I denne træning vil interessent-arbejde blive set som et strategisk middel til at udvide synligheden af voksenuddannelse. Det vil sige den betragtning at synergier blandt og netværksindsatser af voksenuddannelsesudbydere har større effekt end summen af individuelle handlinger.

Interessentledelse er også et værktøj til voksenuddannelsesudbydere for at kunne sammenligne deres position ift. andre udbydere:

- Det tillader organisationer at opskalere deres læringskurver hurtigere
- Det tillader organisationer at være mere effective – og reducere deres omkostninger når det kommer til indsats og timing.

2. Netværk

Ved at opbygge (og pleje) robuste og pålidelige professionelle netværk, kan voksenuddannelsesudbydere drage fordel af ny viden og know-how (f.eks. hvordan man kan blive mere mangfoldig) stimuleret af interaktionen med eksterne aktører.

Netværk kan gøre opmærksom på de uopdagede muligheder og nye måder at fortolke og implementere på: større selv-bevidsthed, selv-effektivitet og kommunikationsfærdigheder kan ofte opleves som læringsudbytte.

MODE OF DELIVERY

selvstudier, aktiv deltagelse

FORBEREDELSE/MATERIALER

(powerpoints og worddokumenter): værktøjer (f.eks. tomt skabeloner af matrix til brainstorming), retningslinjer, best practice, tjeklister, trin-for-trin-vejledninger

LÆRINGSUDBYTTE

Opnået viden

- Profilerings af interessenter: måle og vurdere interessenters rolle (f.eks. påvirkning kontra indflydelse)
- Identificer mulige indbyrdes forhold og fælles fordele
- Planlæg og udfør strategi for interessent engagering

Opnåede kompetencer

- Definere aspekter af interessent-teori:
 - Identifikation
 - Engagement
- Byggestenene i interessent håndtering: Forstå behov, prioriteter og forventninger hos modparten
- Operative værktøjer (f.eks. matrixer) til interessenthåndterings-strategier

Opnåede færdigheder

- Danne og vedligeholde værdifulde og langvrige professionelle relationer
- Styrke (interne) kulturel bevidsthed
- Pleje og styrke aktiv lytning
- Teamarbejde, forhandling og konflikthåndtering

....fortsættes næste side

...fortsat

- Mål og vurder interessenters engagement
- DOs og DON'Ts – f.eks. hvordan man former kommunikation med hver gruppe
- Systemisk forståelse af netværk som komplekse enheder af mennesker, relationer og interesser
- Udnyttelse af IT for bedre rækkevidde
- Forstå og udnytte digitale miljøer for at maksimere tilbuddet af voksenuddannelse
- Forbedre synlighed og fortsatte relationer
- Implementere og booste to-vejs-processer for værdiskabelse
- Kultivere de strategiske kontakter og afsøge nye

- Grundsten i (online) omdømmehåndtering:
 - Hvad forventer offentligheden fra "dig/er"?
 - Gode måder at interagere med offentligheden generelt samt sektorspecifikt publikum
 - Hvordan man gør et godt førstehåndsindtryk

- Netværk på P2P (Peer2Peer) niveau
- Identificere kritiske elementer for forbedret kommunikations- og forhandlings-færdigheder
- Pleje sin pålidelighed i andres øjne
- Bedre forståelse af den omkringliggende kontekst ift. muligheder og iboende behov

TIPS/YDERLIGERE INFO:

Det anbefales at lave sessioner på maks. 2 timer ad gangen med de nævnte værktøjer og emner.

FORESLÅET STRUKTUR FOR “INTERESSENT ENGAGEMENT”

Interessenthåndtering: Introduktion og præmisser

- Interessentteori: Hvad handler det om
- Identifikation af interessenter: teori og værktøjer
- Interessentanalyse
- Klassifikation af interessenter i kontekst af mangfoldighed

Annex*: (ikke oversat)

- (1a) The Power/Interest Matrix
- (2a) The Salience Model (legitimacy – power – urgency)

Interessentengagement og mobilisering

- Håndtering af forventninger, mens der opbygges fælles ståsted
- Introducere interessenter til deltagende processer: en samskabende model for voksenuddannelse
- Facilitere bi-lateral beslutningstagning

Annex*: (ikke oversat)

- (1b) The Stakeholder Engagement Matrix: Desired (D)/Current (C) engagement

FORESLÅET STRUKTUR FOR “NETVÆRK”

Betydningen af at netværke

- Opbygge tillid
- Videnshåndtering
- Omdømme som den nye kerneressource for voksenuddannelsesorganisationer

Typer af netværk

- “praksisfællesskaber” kontra “netværkende organisationer”

Netværk som komplekse systemer

- Nodes kontra hubs kontra link

Håndtering af dit netværk: opfølgning og opslag

- Onlineværktøjer til at håndtere identitet (f.eks. værdier, mission, mv.)

Skabe “buzz” og opmærksomhed

- Digital kommunikation og PR for voksenuddannelse

Netværk som en to-vejs-proces

- Win-Win relationelle strategier for voksenuddannelse
- Netværk som en “open source” for forbedring, empowerment og udvikling

**disclaimer: the following Annexes are intended to mainstream for educational purposes three of the most notorious and reliable tools used on a daily basis by affirmed organisation to define, revise and finetune their stakeholder engagement strategies. This list is not definitive by any mean and its has been limited to those three taking into consideration their ease of use, accessibility, and the EQF-related expectations of the training.*

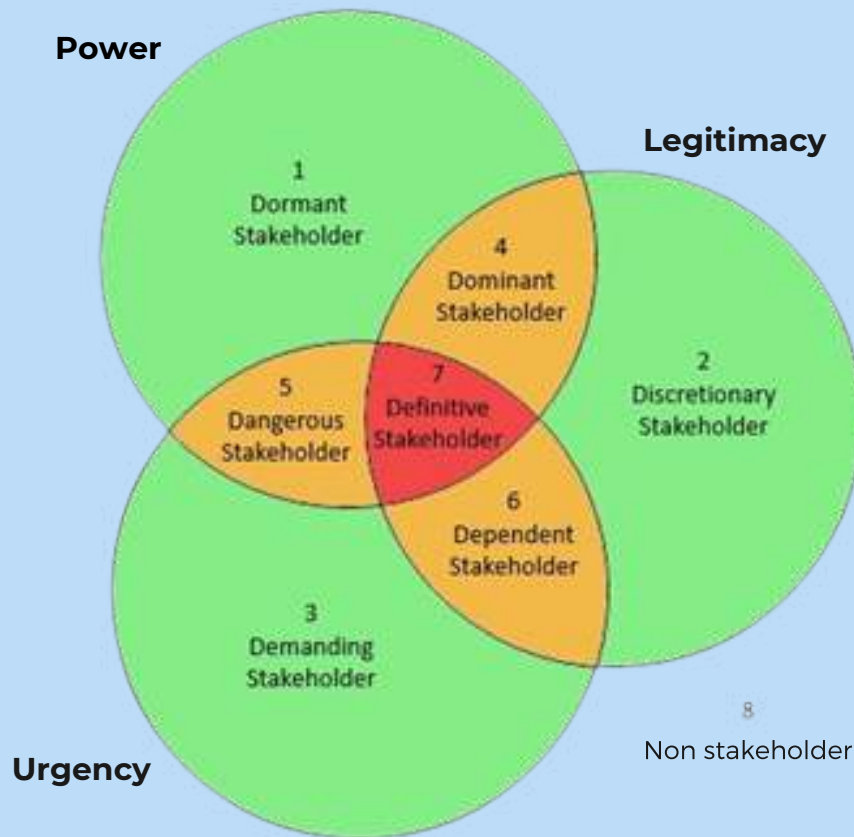
ANNEX 1A: THE POWER-INTEREST MATRIX (JOHNSON AND SCHOLES; 1999)



The Power-Interest Matrix is among the most common tools to classify the “strategic” relevancy that a Stakeholder might have on the activities, processes and overall results of an organisation. On the basis of the two identified variables (i.e. Interest and Impact), stakeholders are classified in four clusters and to each one corresponds a specific management strategy.

The higher the level of Impact and Interest, the higher the priority of the considered stakeholder. Learners should be able to get familiar with the tool and replicate the same approach decisions as suggested by the framework.

ANNEX 2A: STAKEHOLDERS SALIENCE MODEL (MITCHELL, AGLE AND WOOD; 1997)



The Salience Model is also another very proficient framework. In this case, learners are challenged with a trilateral analysis that ultimately results in eight potential outputs. The more the considered stakeholder converge to the centre on the basis of its / his / her degree of Legitimacy, Urgency (i.e “the degree to which stakeholder claims call for immediate attention”, p. 864), and Power; the more that stakeholder demand priority attention from the organisation.

Generally speaking, (1), (2) and (3) are low-salient stakeholders with very little expectations (and / or impacts) on the organisation’s activities. (4), (5) and (6) are “tricky” categories and need to be managed with thoughtful attention; these are stakeholders with high expectations and great demand of engagement. (7) is the top priority stakeholders and managers should monitor very frequently its / his / her overall satisfaction level with the results achieved by the organisation (in most cases, we talk about public bodies with high levels of influence).

Once again, learners are called to get familiar with this tool and exercise trying to apply with regards to their operational context.

ANNEX 1B: THE STAKEHOLDER ENGAGEMENT MATRIX: DESIRED (D) VS CURRENT (C)

STAKEHOLDER	Unaware	Resistant	Neutral	Supportive	Leading
STKH 1		C		D	
STKH 2				D/C	
STKH 3	C			D	
...	...				
...	...				
...	...				
STKH n	...				

After proper identification of the most relevant stakeholders, the above matrix is used by senior staff of organisations to monitor, assess, and evaluate their current level of engagement compared to desired level.

For high priority stakeholders (i.e. Supportive), a situation like in the case of STKH 1 is much more alarming than the case of STKH 3 – being the fact that an overall resistance / disinterest compromises the efforts of the organisation more than what could be due to a sense of unawareness.

Clearly, the favourable scenario is when D and C match the same box – which means that the engagement strategies are aligning to expectations.

Learners might exploit this simple tool to gain “visual awareness” of the work conducted so far by their organisation in terms of communication and networking – and start to apply the consistent corrective measures.

VEJLEDNING GENNEM COACHING I



Medfinansieret af Den
Europæiske Unions program
Erasmus+



VEJLEDNING Gennem COACHING I

Modulet kan bruges som en introduktion til coaching og til at forstå hverdagsudfordringer for flygtninge/indvandrere. Det vil introducere dig til teoretiske og praktiske aspekter af vejledning og coaching og desuden give en dybere forståelse af at arbejde med mennesker generelt.

VARIGHED 2+2X4TIDER

INTRODUKTION

Modulet Vejledning gennem Coaching I skal forberede praktikere via teori og praksisser om hvordan man vejleder flygtninge/indvandrere med forskellige coachingmetoder. Særlig ved hjælp af en bedre forståelse af deres individuelle behov i et fremmed miljø. Først vil man lære teori om, hvad det gør en god coach, hvordan man skelner mellem forskellige coachingmetoder, hvad de basale behov hos en person er, og hvilke udfordringer de kan forvente under coachingsessioner.

Den praktiske del vil hjælpe deltagere med forskellige metoder og værktøjer til at forstå behovene hos flygtninge/indvandrere gennem rollespil, casestudier, præsentationer og en-til-en-aktiviteter. Resultatet af modulet vil være bedre dybdegående kommunikation, teknikker til konstruktiv feedback, mentorskab, og opstilling af mål for hvert individ de møder.

UNDERVISNINGSMETODER

selvstudier, aktiv deltagelse, præsentationer, individuelle øvelser, aktiviteter i par/små grupper

FORBEREDELSE/MATERIALER

teori/værktøjer, casestudier, rollespil, en-til-en-aktiviteter



LÆRINGSUDBYTTE

Opnået viden

- kommunikation
- støtte
- Selv-evaluering og peer-evaluering
- Konstruktiv feedback
- lave strategisk plan
- coaching
- mentorskab

Opnåede kompetencer

- at sætte mål
- empati
- lyttekompetencer
- observation af kropssprog
- spørgeteknik
- værktøjer til mentorskab

Opnåede færdigheder

- empati
- forståelse for udfordringer
- strategisk mindset for at opstille mål
- teamarbejde
- Selv-evaluering og peer-evaluering
- proaktivitet
- tålmodighed

TIPS/YDERLIGERE INFO

<https://coach4me.wixsite.com/coach4me> (European project, the methods on the website can be useful)

<https://psycnet.apa.org/fulltext/2019-52290-001.pdf> (article TRANSFORMATION TO ACADEMIC LEADERSHIP: THE ROLE OF MENTORSHIP AND EXECUTIVE COACHING)

INDHOLD

TEORI:

- Hvad er coaching?
- Hvordan skifter man mellem konsulent, guru, ven, strategier og leder, og hvad virker bedst i en situation?
- Hvad er den individuelle persons behov? (sikkerhed, variation, føle sig værdifuld, relationer)
- Hvad er udfordringerne i coaching?

EN-TIL-EN-ARBEJDE MED DELTAGERNE OM DERES INDIVIDUELLE UDFORDRINGER:

- Kommunikation
- Feedback
- Strategisk planlægning

LÆRINGSBEHOV:

- Uddannelse
- Læring
- Arbejdspladskultur og arbejdsmarkedskompetencer
- Mentorprogrammer

LÆRINGSUDBYTTE:

- Hvordan man kommunikerer med empati og forståelse.
- Bedre forståelse af, hvordan man støtter en person, der har andre erfaringer i livet end en selv.
- Hvordan man laver selv-evalueringer og peer-evalueringer.
- Teknikker til at levere konstruktiv feedback, som vil føre til udvikling.
- Hvordan man opstiller mål.
- Hvordan man coacher flygtninge/indvandrere omkring, hvordan man kommer ind på arbejdsmarkedet på en god måde.
- Hvordan man coacher flygtninge/indvandrere i integration med kultur og vaner i landet.
- Hvordan man yder mentorstøtte til flygtninge/indvandrere.

UNDERSTØTTENDE SPØRGSMÅL:

Hvordan vil du håndtere en situation, hvor du skal yde råd og støtte til en flygtning/indvandrer, der står over for anderledes udfordringer, end du selv har prøvet?

TRIN I PROCESSEN:

- Profil af de lærende
- Behov, forventninger og tidligere erfaring med emnet
- Hvad er deres foretrukne læringsmetode?



VEJLEDNING GENNEM COACHING II



Medfinansieret af Den
Europæiske Unions program
Erasmus+



VEJLEDNING Gennem COACHING II

Modulet kan bruges som en yderligere introduktion til coaching og til at forstå hverdagsudfordringer for flygtninge/indvandrere. Det vil introducere dig til teoretiske og praktiske aspekter af vejledning og coaching og desuden give en dybere forståelse af at arbejde med mennesker generelt.

VARIGHED 2+2X4 TIMER

INTRODUKTION

Modulet Vejledning gennem Coaching II skal forberede praktikere via teori og praksisser om hvordan man vejleder flygtninge/indvandrere med forskellige coachingmetoder. Særlig ved hjælp af en bedre forståelse af deres individuelle behov i et fremmed miljø. De vil først og fremmest lære, hvordan man opbygger sessioner, om ansvarlighed, hvordan man selv-evaluerer, hvordan man vurderer flygtninge/indvandreres behov og hvad der er de bedste metoder til at lære grundlæggende færdigheder og kompetencer. Dernæst vil de gennem praktisk arbejde få indblik i vigtigheden af at forstå flygtninge/indvandrere og deres baggrund dybere. Gennem cases og rollespil lærer vi mere om vores rolle som deres støtte.

UNDERVISNINGSMETODER

selvstudier og aktiv deltagelse

FORBEREDELSE/MATERIALER

teori/værktøjer, cases, rollespil, en-til-en-aktiviteter



LÆRINGSUDBYTTE

Opnået viden

- Træning i grundlæggende færdigheder
- vigtighed af kulturel og historisk baggrund
- undervisning af digitale færdigheder
- empowerment af flygtninge/indvandrere
- medborgerskab

Opnåede kompetencer

- at kunne sætte mål
- empati og god forståelse af flygtninge/indvandrere og deres situation
- lyttekompetencer
- kropssprog

Opnåede færdigheder

- empati
- forståelse af udfordringer
- strategisk mind-set til at opstille mål
- samarbejdsfærdigheder
- selvevaluering og peer-evaluering
- proaktivitet
- tålmodighed

TIPS/YDERLIGERE INFO

<https://coach4me.wixsite.com/coach4me> (European project, the methods on the website can be useful)

<https://psycnet.apa.org/fulltext/2019-52290-001.pdf> (article TRANSFORMATION TO ACADEMIC LEADERSHIP: THE ROLE OF MENTORSHIP AND EXECUTIVE COACHING)

Udemy: Become a paid life coach online (free class)

INDHOLD

TEORI:

- Hvordan opbygger du sessioner fra første møde og efterfølgende?
- Ansvar hos den coachede (bevidshed, effekt, engagement).
- Selv-evaluering af objektivitet, hjælpsomhed, viden og færdigheder nødvendige for at være en god coach.
- Hvordan man evaluerer behovene hos flygtninge/indvandrere ift. indhold.
- Hvad er de bedste metoder til at lære flygtninge/indvandrere grundlæggende færdigheder og kompetencer.

MATERIALER/FORBEREDELSE:

- Præsentationer
- En-til-en-aktiviteter
- Case studier
- Rollespil
-

LÆRINGSUDBYTTE:

- Behovsanalyse for flygtninge/indvandrere.
- Forståelse af vigtige emner for flygtninge/indvandrere afhængig af deres behov.
- Hvordan man underviser folk i forskellige emner.

UNDERSTØTTENDE SPØRGSMÅL:

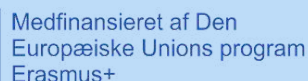
Hvad er behovene i din målgruppe ift. emner de behøver viden om?

TRIN I PROCESSEN:

- Profil af de lærende
- Behov, forventninger og tidligere erfaring med emnet
- Hvad er deres foretrukne læringsstil?



Skab det bedste møde mellem den lærende og organisation





NÅR SPROG OG KULTUR MØDES

VARIGHED 3X3 TIMER

INTRODUKTION

Sprog- og kulturmodulet introducerer til begreberne forforståelse & fordomme, kultur, kommunikation og læringsstile. De tre sessioner i modulet behandler hvert sit emne og giver her teoretiske perspektiver, mulighed for at analysere nuværende situationer og via praksisorienterede opgaver.

Deltagerne får begyndende forståelse for, hvordan de selv tackler egne forforståelser og forståelse for vigtigheden af en individualiseret og holistisk tilgang til kursisterne. Gennem en introduktion til kommunikation i forskellige kulturer bliver deltagerne i stand til at forstå og arbejde med at fjerne sproglige og kulturelle barrierer i kursusbeskrivelser og undervisningen i egen organisation.

UNDERSVINGSMETODER

Teori, analyseværktøjer, diskussion og refleksion, øvelser og interaktion.

FORBEREDELSE/MATERIALE

Teoretiske introduktioner (se forslag under: tips), øvelser (se foreslåede inspiration), materiale til øvelser (flip over, sticky notes, skriveredskaber, papir mv.)

LÆRINGSUDBYTTE

Opnået viden

- Teoretisk viden om forforståelse
- Viden om forskellen på skriftsprog og mundtligt sprog, mellem teknisk og ikke teknisk osv.
- Viden om forskellige intelligenser (diversitet er ikke kun et spørgsmål om etnicitet/nationalitet)
- Viden om det hele menneske - og vigtigheden af at føle sig inkluderet i et fællesskab.

Opnåede kompetencer

Evne til at

- Identificere forforståelser
- Analysere og identificere sproglige elementer, man skal være opmærksom på i produktion af kursusbeskrivelse
- Identificere hvor tilbud og materialer kan tilpasses for at tilgodese forskellige læringsstile
- Undersøge den enkeltes situation og behov
- Analysere egen praksis, så hver enkel føler sig velkommen i alle dele af undervisningen.

Opnåede færdigheder

- Evne til at nuancere dine forforståelser og være mere fleksibel i din måde at opfatte situationer og dermed være åben for nye handlemuligheder
- Evne til at tilpasse kommunikationen til forskellige målgrupper og kontekster
- Ser alle læringsstile og personligheder som havende værdi
- Åben over for mangfoldighed og forskellighed
- Besidder empati
- Villig til at arbejde inden for tolerance frem for præference
- Evne til at være ikke-dømmende og i stand til at tackle modsætninger



TIPS/YDERLIGERE INFO

Mulige trin i proces og planlægning:

Modul 1: Fordomme, forforståelse og kommunikation

Teori:

- Viden om forforståelse, fordomme og stereotyper
- Viden om socio-lingvistik

Analyse:

- Forstå egne forforståelser
- Forstå mangfoldighed og forskelle i den nuværende situation

Praksis:

- Nuancering af egen forforståelse
- Forståelse for den andens perspektiv, opnåelse af empati
- Begyndende nye handlemuligheder og reaktioner

Modul 2: Kultur og kommunikation

Teori:

- Kommunikation – lande/område specifikke variationer – fx i tekststrukturering og ordvalg
- Forskelle i skriftsprog og mundtlig kommunikation, mellem teknisk og ikke teknisk sprog
- Hvad er kultur – levet kultur vs finkultur
- Variation inden for kultur – kultur som en “stereotyp”

Analyse:

- Identificering af sproglige elementer af betydning for undervisningen
- Evaluering af nuværende praksis
- Analyse af egen kultur
- Forstå og forebygge konflikter mellem kulturer, religioner, seksualitet mv.

Praksis:

- Valg af mundtlig- frem for skriftlig kommunikation
- Kommunikation tilpasset kontekst
- God tekstopbygning, præsentation mv.



Modul 3: Kommunikation og læring

Teori:

- Læringsstile og forskellige intelligenser – mangfoldighed som mere end nationalitet/etnicitet
- Det hele menneske
- Inklusion som et menneskeligt behov

Analyse:

- Identificering af mulige forandringer i aktuel praksis
- Undersøge det enkelte individs situation og behov
- Forstå konsekvenserne af at leve i eksil og hvordan det påvirker læringen
- Analyse af egen praksis i forhold til, om den enkelte føler sig velkommen i alle dele af undervisningen

Praksis:

- Se alle typer af intelligens som havende værdi
- Være komfortable med at arbejde inden for egen tolerance frem for præference
- Tilpasse kommunikationen til situationen
- Digitale hjælpemidler – oversættelse, tale til tekst mv.

FORESLÅET LITTERATUR/MATERIALER:

Schein, Edgar H.(2004): Organizational Culture and Leadership

Hofstede, Geert (2001). Culture's Consequences: comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations

Gardner, Howard (2006): Multiple Intelligences: New Horizons in Theory and Practice.

Find øvelser her:

<https://www.artemaccess.eu/artem-action>

<https://migraid.eu/deliverables/>

FOKUS PÅ DEN LÆRENDE



Medfinansieret af Den
Europæiske Unions program
Erasmus+



FOKUS PÅ DEN LÆRENDE

Design af uddannelse og kurser til voksne lærende. Valg af de rette værktøjer og hvordan man udnytter de kursisters diversitet for at sikre succes i en gruppe med mangfoldig baggrund.

VARIGHED 3X4 TIMER

INTRODUKTION

Voksenuddannelse har længe været struktureret omkring to søjler: undervisning for lokalbefolkning og undervisning for udlændinge. I takt med at de europæiske lande over de sidste årtier er blevet mere diverse med øget ankomst af flygtninge/indvandrere, synes denne dobbelte model at have mistet sin effektivitet.

Dette modul fokuserer på at gøre undervisningsplanlæggere i stand til at designe undervisningsprogrammer til blandede målgrupper samt drage fordel af deres mangfoldighed.

Målet med modulet er at styrke voksenuddannelsesområdet til at udvikle kurser og programmer, der inkluderer alle målgrupper i befolkningen. Og på den måde tilbyde "mainstream" tilbud til en bredere målgruppe. Jo flere udbydere af voksenuddannelse i Europa, der bevæger sig i den retning, jo mere bevæger vi os mod en integrationstilgang, hvor de kursister ikke er adskilt ud fra deres kulturelle eller etniske baggrund. En sådan bevægelse væk fra den gamle "mainstream" kontra "specialiseret" undervisning vil bidrage til integration i samfundet, demokratisering af voksenuddannelse og vil give voksne den nødvendige viden og færdigheder, der kan drive individers og samfundets udvikling.

UNDERVISNINGSMETODER

Aktiv deltagelse gennem:

1. Rollespil
2. Fiktionelle cases
3. Gruppearbejde

Alle undervisningsemnerne vil blive understøttet af øvelser og deltagerne får tid til diskussion for at nå frem til deres egne konklusioner. Hovedelementer fra teori bliver præsenteret af underviserne efter gruppen er nået til sin egen konklusion.

FORBEREDELSE/MATERIALER

1. Cases
2. Scenarier til rollespil

Målet er at sikre at undervisere og undervisningsplanlæggere er i stand til at udnytte diversiteten blandt kursister til at opnå læringsmålene.



LÆRINGSUDBYTTE

Opnået viden

Deltagerne vil have viden om at:

1. Voksne kursister er individer, som deltager i undervisning med en personlig livserfaring som skal forstås og udnyttes af underviseren.
2. Underviseren skal anvende metoder, der tillader kursisterne at:
 - a. Analysere deres egne erfaringer kritisk for at adressere deres forestillinger.
 - b. Bruger deres livskompetencer.
 - c. Kombinerer eksisterende færdigheder med den nuværende undervisning
 - d. Samarbejde med andre kursister så de udnytter gruppens mangfoldighed til at lære fra hinanden.

Opnåede kompetencer

Deltagerne vil være i stand til at:

1. Anvende de lærte metoder i praksis.
2. Skabe et inkluderende læringsmiljø
3. Motivere kursisterne ved at bruge passende værktøjer for at sikre sig deres aktive deltagelse
4. Evaluere og drage nytte af den kooperative læringsproces

Opnåede færdigheder

Deltagere vil være:

1. Bedre i stand til at overkomme deres egne stereotyper.
2. Klædt på til at håndtere diversitet og en multikulturel gruppe.
3. Åbne for at forstå andre.
4. Åbne for at samarbejde med andre.
5. I stand til at bruge empati til at acceptere forskellige erfaringer og værdisæt hos andre for at sikre effektivt samarbejde.

TIPS/YDERLIGERE INFO

Mulige trin i processen og planlægningen:

Baseret på deltagernes profil og deres behov

1. Grundig analyse af deltagernes profil
2. Analyse af huller mellem deltagernes profil og læringsudbyttet
3. Design af træningsindholdet
4. Udvælgelse af tilgængelige træningsværktøjer
5. Inkluder en diskussion om synergier efter hvert indholdsemne
6. Efter træning en selvevaluering.

Tips:

Teori holdes på et minimum for at give deltagerne tid til at afprøve og diskutere. Der udføres god voksenuddannelse gennem:

1. Design af kurset
2. Valg af træningsværktøjer og metoder
3. Fremme af synergieffekter

Glem ikke:

- Individuelle behov
- At skabe et trygt læringsrum
- Behovet for fomater der tillader blandede grupper



FORESLÅEDE RESSOURCER

1. Træningsdesign

- MIT Training Design & Delivery Framework

<http://web.mit.edu/training/trainers/guide/framework.html>

- MIT Key questions form, TRAINING DESIGN FACTORS: KEY QUESTIONS

<http://web.mit.edu/training/trainers/guide/design/questions.html>

- Deltagere

<http://web.mit.edu/training/trainers/guide/design/participants.html>

<https://www.unhcr.org/teaching-about-refugees.html#words>

- Diverse

<http://web.mit.edu/training/trainers/guide/design/intangibles.html>

- Metoder

<http://web.mit.edu/training/trainers/tdmexecsum.pdf>

2. Træningsevaluering

<https://kodosurvey.com/blog/3-best-methods-evaluate-training-effectiveness>

3. Livsfærdigheder

<https://eric.ed.gov/?id=EJ1060566>



SKAB MANGFOLDIGE FÆLLESSKABER



Medfinansieret af Den
Europæiske Unions program
Erasmus+



SKAB MANGFOLDIGE FÆLLESSKABER

Formålet med dette modul er at understøtte leder/administrator/lærende i at vurdere viden, færdigheder og kompetencer, det kræves for at designe, planlægge og implementere opbygningen af mangfoldige fællesskaber og grupper.

VARIGHED 2X2 TIMER

INTRODUKTION

Dette modul består af tre trin:

1. Forbered en plan for at interagere med en mangfoldig målgruppe.
2. Understøt udviklingen af det mangfoldige fællesskab.
3. Frem levedygtigheden af mangfoldige fællesskaber.

UNDERVISNINGSMETODER

Refleksion, dialog, aktiv deltagelse.
Blended input, selvstudier.

FORBEREDELSE/MATERIALER

Teoretisk input, værktøjer og cases.

INDHOLD

Behovsanalyse hos medarbejdere der arbejder med mangfoldige grupper, behovsanalyse hos mangfoldige grupper, problemløsning, historiefortælling og scenariosimulering. Præsentation af planer og strategier for at understøtte og opbygge mangfoldige fællesskaber.



LÆRINGSUDBYTTE

Opnået viden

- Hvordan man udvikler og vedligeholder mangfoldige fællesskaber.
- Metoder og værktøjer til at opbygge mangfoldige fællesskaber.
- Planlægning af processer med henblik på inklusion.

Opnåede kompetencer

- Støtte til ansatte der arbejde med mangfoldige fællesskaber og udvikling heraf.
- Identificere, adressere og administrere svar på potentielle problemer der kan opstå i mangfoldige grupper.

Opnåede færdigheder

- Støtte til opbygning af mangfoldige fællesskaber.
- Støtte personale, der arbejder i praksis med mangfoldige grupper.
- Problemløsning: identificere potentielle problemer og administrere løsninger.
- Løbende personlig og fælles refleksion.

TIPS/YDERLIGERE INFO

Modulet er procesorienteret mere end det er et produkt, der skal leveres.

Sikring af et trygt rum der opfordrer til gensidig respekt og åbenhed er vigtig. Skab en tryk atmosfære, der inviterer til at dele og kommunikere åbent om udfordringer og barrierer. Sprog er et vigtigt aspekt og en levende ting der hele tiden udvikler sig, så vær opmærksom på, at de begreber og den sprogbrug der bruges, afspejler samfundet og nutidens realiteter.

Foreslået struktur:

Dag 1:

Mangfoldighedsteori – hvad betyder mangfoldighed for fællesskabet?

Hvor mangfoldigt er vores fællesskab? Hvilke forandringer ville understøtte diversitet?

Hvad er udfordringerne ved mangfoldige fællesskaber?

Integration – hvordan gør man det på en meningsfuld måde?

Lighed. Hvordan bygger vi lige muligheder ind i vores system?

Udforskning af delte erfaringer.

Lille gruppeaktivitet: I mindre grupper

1. Identificer et problem eller et behov i fællesskabet/gruppen, der har betydning for mangfoldighed, lighed og inklusion.
2. Identificer færdigheder, der er behov for, hos medarbejdere der arbejder i mangfoldige grupper.
3. Forbered en handleplan for at adressere problemet, færdighederne eller behovene I har identificeret.

Refleksionsøvelse: Skab mulighed for refleksioner undervejs og nedskrivning af noter.

Tilskynd deltagerne til at skrive deres personlige tanker om processerne, som de mødte på dag 1 ned. Understreg at det er deres personlige tanker, de behøver ikke dele dem, men skab en mulighed for dem, der måtte ønske at dele ved start på dag 2.

Dag 2:

Præsentation af handleplan forberedt af deltagernes grupper på dag 1.

Plenumsession: opsummer måder, der kan sikre at et fællesskab er mere imødekommende overfor diversitet.

Gruppeaktivitet: I mindre grupper udforsker I spørgsmålet: hvordan kan vi tænke bæredygtighed ind i mangfoldige fællesskaber?

Plenumsession: feedback fra grupperne og opsummering af nøgleelementer.
Deltagerdialog, udveksling af erfaringer og analyse.

FORESLÅEDE RESSOURCER

<https://codeofgoodpractice.com/wp-content/uploads/2019/05/Combat-Poverty-Developing-Facilitation-Skills-2008.pdf> Chapter 10, working in an inclusive way, recognising difference.

Cox, T.: Cultural diversity in organizations: Theory, research and practice, San Francisco 1993.

[Embracing Diversity Report .pdf](#)

<https://www.maynoothuniversity.ie/sites/default/files/assets/document/Embracing%20Diversity%20%20Report%20.pdf>

Helms-Mills et al: Understanding Organisational Change, 2009.

Kotter, John P.: Leading Change, Brighton/Mass. 2012.

Schein, Edgar: Organisational Culture and Leadership, Hoboken 2017.

<https://www.aecf.org/resources/race-matters-organizational-self-assessment/>

https://nhchc.org/wp-content/uploads/2019/08/organizational-self-assessment-related-to-racial-equity_oct-2013.pdf

Assessment Panel, p. 54ff. of:

https://ec.europa.eu/eurostat/ramon/statmanuals/files/CAE_2013.pdf

TAK FORDI DU LÆSTE MED!



Medfinansieret af Den
Europæiske Unions program
Erasmus+



Agentur für Erwachsenen-
und Weiterbildung



NIEDERSÄCHSISCHER BUND
FÜR FREIE
ERWACHSENENBILDUNG E.V.



EUROPEAN ASSOCIATION FOR
THE EDUCATION OF ADULTS



Institut de Haute Formation aux Politiques Communautaires



European Consultants



Maynooth
University
National University
of Ireland Maynooth



Grunnet & Petersen
FACILITERING OG UDVIKLING



Kontakt
Anette Grunnet
ag@grunnetpetersen.dk