



DIVERSITY ANBEFALINGER OG HANDLINGS- PLAN



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





EUROPEAN ASSOCIATION FOR
THE EDUCATION OF ADULTS



Institut de Haute Formation aux Politiques Communautaire



European Consultants



Maynooth
University
National University
of Ireland Maynooth



Grunnet & Petersen
FACILITERING OG UDVIKLING

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

Heesen, Dr. Eva C.
heesen@aewb-nds.de



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

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

1 / Indledning

s 4

2 / Vigtigheden af mangfoldighed

s 6

3 / Politiske anbefalinger

s 9

4 / Handlingsplan for udbydere af voksenuddannelse

s 19

5 / Train the trainer

s 22

6 / Om

Diversityprojektet

s 26

7 / Ressourcer

s 28



INDLEDNING

Formålet med DIVERSITY-projektet er at understøtte et skifte i tilgang. Fra at fokusere på flygtninge/ indvandrere som særlige målgrupper, og at undervise dem til integration i samfundet omkring dem, og over til at inkludere flygtninge/indvandrere i udbydernes almindelige undervisningstilbud som en ligeværdig målgruppe. På den måde understøttes mangfoldighed og inklusion i voksenuddannelse og samfund. I mange tilfælde er "voksenuddannelse for flygtninge/indvandrere" opdelt i "voksenuddannelse for flygtninge" og "voksenuddannelse for indvandrere". Flygtninge/ indvandrere betragtes således som en "særlig" målgruppe for voksenundervisningen med dertil skræddersyede løsninger. Selvom denne tilgang kan være passende, når man reagerer på og håndterer behovene opstået i en pludselig tilstrømning af flygtninge/indvandrere, efterlader det målgruppen uden for den almindelige voksenuddannelse.

Når først flygtninge/indvandrere har gennemført de kurser, der er specielt designet (og finansieret) mod integrationsformål, tilbyder de nuværende voksenuddannelsessystemer kun få andre tilbud til dem, og desværre bevæger kun få flygtninge/indvandrere sig over til "almindelige" kurser. For eksempel er voksenuddannelse for flygtninge/indvandrere hovedsageligt relateret til sproglæring.

Næste skridt må være en "normalisering" af denne målgruppe set i voksenundervisningens øjne og deres strategiske integration i den etablerede pulje af målgrupper. For at nå dette mål skal udbyderne revidere deres interne processer og tilpasse ledelses- og programplanlægningsstrategier for at forblive attraktive selv på lang sigt.

Vores målgruppe for dette projekt er forskelligartet og vi sigter mod at nå lokale, regionale, nationale og europæiske praktikere og interessenter. På lokalt og regionalt niveau får ledere og planlæggere en øget bevidsthed om flygtninge/indvandreres situation og behov samt øgede færdigheder til at imødekomme og integrere disse behov i organisatoriske strukturer og programmer. Gennem dem planlægger vi at nå kursisterne. Kursister med flygtninge/indvandrerbaggrund vil drage fordel af passende kursusprogrammer, der fører til mere inkluderende undervisning.

På grund af subsidiaritetsprincippet spiller lokale og regionale politiske beslutningstagere en fremtrædende rolle inden for rammerne af voksenuddannelse i hele Europa. Projektet har derfor til formål at øge bevidsthed, præsentere god praksis og give eksempler på handlingsrettede foranstaltninger der kan støtte lokale og regionale politiske beslutningstagere, for derved at fremme inklusion af flygtninge/indvandrere. Ydermere vil øget rummelighed i voksenuddannelsessystemerne over for flygtninge/indvandrere have en "trickle-down effekt" og påvirke kursisterne og det større samfund. DIVERSITY vil således bidrage til social sammenhængskraft samt til mangfoldighed og inklusion af minoriteter i voksenuddannelsessektoren og det større samfund.

På nationalt plan er indsatsen koncentreret om politiske beslutningstagere, hvis bevidsthed om det aktuelle problem, viden om handlingsrettede foranstaltninger samt god og overførbar praksis vil blive øget. Dette vil påvirke voksenuddannelsesudbydere og dermed også kursisterne og samfundet som beskrevet.

Endelig vil partnere, især EAEA og IHF, mobilisere deres respektive internationale netværk og EU-netværk for at give resultaterne og produkterne indflydelse på EU-niveau og deres gradvise udbredelse på paneuropæisk plan. Ud over deres netværk vil begge også mobilisere EU's politiske beslutningstagere (identificeret i medlemmerne af EU-parlamentet i de repræsenterede lande og de relevante udvalg) samt interessenter (Det Økonomiske og Sociale Udvalg, EU-sammenslutninger og interessegrupper) for at sikre, at projektet vil skabe relevant effekt på EU-plan til støtte for EU's politikker, strategier og prioriteter.





VIGTIGHEDEN AF MANGFOLDIGHED

Antallet af kursister på næsten alle undervisningsinstitutioner, også på voksenuddannelserne, har ændret sig drastisk fra, hvad det var for tyve og tredive år siden. Det er tydeligt, at kursistgruppen er meget mere forskelligartet med hensyn til køn, etnicitet/nationalitet, alder, socioøkonomisk status og tro, end den var for tyve år siden. Derfor har de studerende behov for at møde forskellige undervisningskompetencer, forskellige erfaringer og bedre faciliteringsevner, for at de kan lære bedst i henhold til deres læringsstile. En af de nødvendige færdigheder og evner vil være at anerkende deres forskelligheder og aktivt inkorporere deres erfaringer i læringsmålene for hver session (Mujtaba, 2011).

Voksenkursister er ofte også i job. På arbejdspladsen har de potentialet til at berige deres miljø. Forskning viser, at mangfoldige grupper af ansatte bidrager med en større kognitiv bearbejdning og mere udveksling af information. Mangfoldighed bringer nye ideer og erfaringer ind, og folk kan lære af hinanden. At bringe forskellige ideer og perspektiver ind fører til bedre problemløsning. At arbejde i mangfoldige teams åbner dialog og fremmer kreativitet (Psychology Today). Ifølge Forbes er det vigtigt at ansætte folk fra alle baggrunde, da alle har forskellige færdigheder, som de kan bidrage med og kan hjælpe til at forbedre en virksomhed. At have et inkluderende og mangfoldigt miljø gør det muligt at integrere bredere perspektiver, når man brainstormer, problemløser og udvikler nye ideer i erhvervslivet. Medarbejderne er ligeledes i stand til at promovere virksomheden effektivt, da de har baggrunde der matcher med den tilsigtede målgruppe (Forbes).



Vores projekt ser flygtninge/indvandrere som en målgruppe, der mangler støtte i voksenuddannelse såvel som på arbejdspladsen. Antallet af internationale migranter globalt (ifølge FN's afdeling for økonomiske og sociale anliggender) er for opadgående, og nåede op på 272 millioner i 2019. Flygtninge tegnede sig globalt for 70,8 millioner mennesker ved udgangen af 2018 (Heinemann, Monzo, 2021)). Ifølge den nye EURYDICE-rapport, hvad angår migrationsbaggrund, har ikke-EU-migranter (dvs. voksne født uden for EU-27) en højere gennemsnitlig deltagelsesrate (11,2 % i 2019) end indfødte voksne (10,9 %) og EU migranter (8,8 %), når det kommer til at deltage i voksenuddannelsesstilbud.

Offentligt støttede tiltag for øgning af basiskompetencer omfatter også programmer for integration af migranter. I flere lande er disse programmer en integreret del af systematiske læringstilbud, der er åbne for voksne. Mens sproglæring normalt er et centralt element i disse programmer, kan indholdet også gå videre end sprogundervisning. For eksempel omfatter de nogle gange yderligere støtte til læsefærdigheder eller andet indhold, der letter integrationen af flygtninge/indvandrere i en anden kultur og samfund. I Luxembourg findes intensive grundlæggende færdigheder og fremmedsprogsintegrationskurser (parcours d'instruction de base et d'intégration linguistique) rettet mod dem, der aldrig har gået i skole, eller som ikke er fortrolige med det latinske alfabet. Læsefærdighedskurser tilbydes på det franske sprog. For dem, der er læsekyndige, undervises fransk som et sprog for talere af andre sprog. Læringsvejen er individualiseret. I Finland tilbydes sprogundervisning som en del af integrationsprogrammet for flygtninge/indvandrere (maahanmuuttajien kielikoulutus). Målgruppen er flygtninge/indvandrere, der har passeret den skolepligtige alder. Uddannelsen består af undervisning i finsk eller svensk og om nødvendigt læse- og skrivefærdigheder og anden undervisning, der fremmer adgangen til arbejdsmarked og videreuddannelse. Uddannelsen kan også omfatte anerkendelse af realkompetencer, anerkendelse af tidligere uddannelse, uddannelsesplanlægning og karrierevejledning.

Det er også bemærkelsesværdigt, at programmer rettet mod integration af flygtninge/indvandrere nogle gange er inkluderet i andre former for institutionaliserede læringstilbud. For eksempel tilbydes sådanne programmer i det flamske fællesskab i Belgien inden for systemet for grundlæggende voksenuddannelse (basiseducatie). Desuden har kurser til integration af migranter ikke altid en ikke-formel karakter. Sverige inkluderer for eksempel denne type tilbud i det kommunale voksenuddannelsessystem (komvux) og anerkender det som en kvalificerende sprogundervisning på ISCED niveau 1 og EQF niveau 2. Ligesom Sverige har Norge også et formelt uddannelsesprogram (ISCED 2) for integration af migranter. Det omfatter en sprogkomponent, et grundlæggende læsefærdighedsmodul og kurser relateret til samfundsfag (EURYDICE, 2021).



Den maltesiske regering har inden for rammerne af en offentlige høring erkendt, at uddannelse er en af de vigtigste drivkræfter for integration af flygtninge/indvandrere. Dette resultat er blevet bekræftet af tredjelandstatsborgere, som blev konsulteret i undersøgelsen. Næsten alle tilkendegav, at sproglige barrierer gør processen med at indhente oplysninger om de nødvendige dokumenter vanskeligere. Anmodningen fra de fleste flygtninge/indvandrere var at få flere muligheder for at lære begge de sprog, der tales i landet (engelsk og maltesisk), for at få en bedre forståelse af dette specifikke aspekt af kulturen. Desuden blev et kursus om maltesisk kultur anset for nyttigt, fordi det letter forståelsen af det samfund, de kommer til at leve i. Udover kulturelle og sproglige kurser efterspurgte nogle af de interviewede også specifikke erhvervskurser, muligvis med en uddannelseskomponent. Dette blev anset for nyttigt for at forbedre deres beskæftigelsesegnethed. Et andet nyttigt aspekt, ifølge Malta Migrants Association, ville være at have mere information om arbejdstagerrettigheder og maltesisk arbejdslovgivning. Dette ville hjælpe med at undgå udnyttelse og øge bevidstheden om deres rettigheder som mennesker (MEDBALT-projektet).



POLITISKE ANBEFALINGER

Gennem hele projektets dataindsamling og kortlægningen, udviklingen af kursusplaner, test og feedback har vi opnået vigtige indsigter. Ikke kun i udbydernes specifikke behov og behov i forbindelse med at åbne deres organisationer for diversitet ift. flygtninge/indvandrere. Men også i hvilken støtte, der er nødvendig på de politiske niveauer, og hvilke barrierer, de politiske beslutninger kan skabe og opretholde. Inkorporering af flygtninge/indvandrere i de bredere planlægningsstrategier for voksenuddannelse resulterer i en opfordring til politiske beslutningstagere i den økonomiske sfære om at tilpasse deres regionale strategier til ændringer i arbejdsstyrkens sammensætning. Voksenuddannelse er en afgørende aktør i at facilitere disse ændringer, derfor har vi udarbejdet et sæt politiske anbefalinger, der sigter mod bedre inklusion.

Med udgangspunkt i Rådets resolution om en ny europæisk dagsorden for voksenuddannelse 2021-2030 falder inklusion under prioriteringsområde nr. 4. Dette er designet ud fra et behov for at skabe større muligheder på politisk og systemisk niveau for kvalitet, professionalisering og lighed i voksenlæring.

Mere præcist mener vi med inklusion:

- Styrkelse af ligestilling og solidaritet mellem forskellige målgrupper (under hensyntagen til kulturel baggrund, demografi og socioøkonomisk status) med særlig opmærksomhed på udsatte grupper – mennesker, der er mere i risiko end andre for økonomisk marginalisering og med eksponentielt færre muligheder ikke kun for uddannelse, men også for økonomisk frigørelse.



- Social, politisk og økonomisk forpligtelse til en ny engagements- og styringsmodel, der kan opretholde og understøtte inddragelsen af mennesker, der kan have større udfordringer/barrierer for adgang til voksenuddannelse og livslang lærings opkvalificeringsforløb.
- Netværks- og kursistcentrerede samarbejds/koordineringsmekanismer med lokale voksenuddannelsesudbydere og grupper af relevans generelt, specifikt dem, der varetager interesser for specifikke sociale kategorier (f.eks. migrantforeninger).
- Struktureret programsætning for aktivt medborgerskab og mental/fysisk velvære for 65+ seniorer, for at fremme og mainstreame sund livsstil og deltagelse i demokratiske samfund



Hvordan bliver man mangfoldig?

Inklusion på programniveau

- Voksenuddannelsesudbydere kan inkludere et mere forskelligartet sæt af emner og temaer i deres læseplaner.
- Fremme af indvandrerkursisters færdigheder og ekspertise: Indvandrerkursister har forskellig ekspertise, færdigheder og entreprenørskabsviden, som kan gavne lokalsamfundet.

Erasmus + partnerskabsprojektet PRISMA diskuterede god praksis i aktiv og strategisk involvering af flygtninge/indvandrere i beslutningsprocesser i forbindelse med programplanlægning. De udviklede en skabelon til vurdering af god praksis og et skema til vurdering af god praksis, så voksenuddannelsesinstitutioner selv kan vurdere deltagelsespotentialet i deres foranstaltninger og aktiviteter. Skemaerne kan downloades her: <https://www.vnb.de/formate/projekte/projekte-aktuell/prisma-participation-rather-than-integration-of-migrant-communities-in-adult-learning/>

- Voksenuddannelsesorganisationer kunne lave "refleksions"-tænketaanke, hvor en procentdel af deltagerne har flygtninge/indvandrerbaggrund og på den måde tilskynde til en åben dialog.
- Målet med videndeling er at øge medarbejdernes kendskab til de forskellige kulturelle og normmæssige tendenser hos de grupper, de arbejder med.

Inklusion på organisatorisk niveau

- Voksenuddannelsesudbydere kan være mere inkluderende på et "organisatorisk" niveau ved at inkludere flygtninge/indvandrere i deres bestyrelse, ledelse, administration eller lærergruppe. På denne måde får organisationen et indefra perspektiv på, hvad denne målgruppes behov og ønsker er.

Ifølge Alliant University kan det, at have et mangfoldigt team med forskellige baggrunde, øge medarbejdernes engagement og dermed produktiviteten. Ud over de forretningsmæssige fordele kan det dog også være utroligt værdifuldt at skabe en arbejdsplads, der er åben for forskellige grupper.

I Grækenland understregede en nylig uafhængig undersøgelse (Dianeosis, 2021), at voksen- og erhvervsuddannelse har succes af at anskue en voksenuddannelseskultur som omfattet af tre nøgleelementer i systemet, nemlig voksenunderviseres personalekriterier, voksenuddannelsesservicelicenser og voksenuddannelsesmetoder i tilbud. Ser vi nærmere på personalekriterierne, er inklusion et vigtigt aspekt, hvilket tyder på, at formelle kriterier, som hidtil officielt dokumenteret, ikke ser ud til at være tilstrækkelige til effektiv voksenuddannelse.



Inklusion i læringsmiljøet

- Vedtagelse af en "ressourcemodel" snarere end en "udfordringsmodel": At skabe et tæt samarbejde med det lokale migrantsamfund kan gavne både voksenuddannelsesudbydere og lokale og regionale interessenter. Den kulturelle udveksling af traditioner, sprog og mad kan berige et miljø og hjælpe med at styrke båndene mellem kursisterne selv og undervisere.

En lokal aftenskole (FOF Vendsyssel - under Folkeoplysningsloven) besluttede at spørge en gruppe asylansøgere i deres område, hvad de ville lære og opleve. Svarene var i nogen grad det samme, som de lokale danskere ønskede, men derudover ville de lære om og besøge demokratiet. Det førte til besøg på rådhuset og en særlig aktivitet på Grundlovsdag (DFS, 2021).

- Udformning og levering af programmer bør fremme ligestilling. Alle deltageres værdier, ideer og meninger betyder noget, og ingen må føle sig i en underordnet position.
- Forbedring af interaktionen med forskellige samfund: Offentlige agenturer, embedsmænd og institutioner kan være mere aktive i at deltage i netværk og muliggøre nye programmer, som vil gavne migrantsamfundene. Der bør være en tværfaglig tilgang for at fremme støtten.
- Voksenuddannelsesudbydere kan sigte mod at forbedre interaktionen med forskellige samfund.

I 2017-2019 udviklede et europæisk key action 3-projekt med titlen COMANITY et træningsprogram i Grækenland, Spanien, Italien og Storbritannien for unge, der kunne blive fællesskabsrollemodeller. Projektet stræbte efter at udvikle en ny rolle, "fællesskabsfremmeren", engagere marginaliserede unge og anvende unges deltagelse i civilsamfundet ved at udvikle rollen som frivilligt arbejde for social inklusion i specifikke lokale sammenhænge. 'Fællesskabsfremmeren' kan opfattes som en 'social formidler', der bygger bro mellem unge på kanten og andre samfundsaktører og institutioner. Fremmer-konceptet er udviklet til at fungere, hvor situationer med sociale konflikter, herunder intens konflikt, opstår mellem unge, beboere og andre grupper om brug af offentlige områder. Fremmeren er typisk en ung 'frivillig', der kommer fra lokalsamfundet og er vellidt af sin jævnaldrende gruppe. Fællesskabsfremmeren fungerer som en formidler mellem unge, der er svære at nå og 'systemet'. De katalyserer relationer mellem afbrudte lærings- og inklusionsenheder – for eksempel ved at organisere tværsektorielle workshops på tværs af aktører, herunder skoler, ungdomsorganisationer, lokale virksomheder og civilsamfundsaktører. De organiserer radikale – og ofte forstyrrende – inkluderende læringsinitiativer. De validerer og bygger på fællesskabets ressourcer for i samarbejde med unge at udvikle sociale innovationer, der sigter mod at løse problemer i fællesskabet.



Finansiering

Rådets resolution om en ny europæisk dagsorden for voksenuddannelse 2021-2030 nævner, at medlemsstaterne bør gøre fuld brug af EU-finansieringsmuligheder i overensstemmelse med deres nationale forhold, prioriteter og udfordringer. Målene foregriber ikke beslutninger om, hvordan Unionens finansieringsinstrumenter under den flerårige finansielle ramme 2021-2027 og NextGenerationEU implementeres.

Disse spænder fra strukturfonde, særligt ESF og EFRU, og endnu mere relevant, deltagelse i EU-finansierede programmer (feks. Erasmus+). Det er imidlertid også relevant at påpege, at finansieringskilder ikke udelukkende bør udgøres af EU-relaterede projekter og programmer: Voksenuddannelses lokalt baserede initiativer bør baseres på et princip om bæredygtighed, der også omfatter deltagelse af den private sektors repræsentanter (dvs. arbejdsgivere, SMV'er, erhvervssammenslutninger, handelskamre osv.).

Finansieringsmekanismer, der både er holdbare i det lange løb, effektive og virkningsfulde, nyder godt af robust revision og regnskabsovervågning, der gennemsyrrer alle implementeringsniveauer (fra lokalt til nationalt).

Mangfoldighed og inklusion af flygtninge/indvandrere skal ikke være en udgift, men en investering.

I 2018 grundlagde Larissa Kommune et nyt initiativ, 'BorgerUniversitetet', der sigter mod at planlægge og levere voksenuddannelsesprogrammer, de såkaldte læringscirkler, på tværs af 12 temaer, hvoraf det ene handlede om flygtninge/indvandreres samfundsengagement og kompetencer. Formålet med dette projektinitiativ, som for nylig blev belønnet af UNESCO, var at stille voksenundervisning til rådighed for alle borgere i regionen, indføre voksenuddannelsesprincipper i programudvikling og styrke det aktive medborgerskabs rolle i samfundet.

- Antallet af migranter i Europa vokser hvert år af politiske, økonomiske eller miljømæssige årsager. Denne specifikke læringsgruppe kan snart blive den primære, og derfor er voksenuddannelsesudbydere nødt til at tilpasse sig.



Tilvejebringelse af yderligere økonomiske incitamenter

- På lokalt, regionalt og nationalt plan kan der være økonomiske incitamenter til "forbedret rummelighed" som en ekstra fordel for udbydere af voksenundervisning.

Da der ikke er kommunale midler til rådighed for asylansøgere, måtte FOF Vendsyssel finde midler i et særligt udviklingsprogram af Dansk Folkeoplysnings Samråd (FDS, 2021).

Offentlig finansieret og centraliseret uddannelse

- Socialarbejdere, undervisere, frivillige og andet personale har nu mere end nogensinde brug for at have adgang til centraliseret kvalitetsuddannelse, når de arbejder med forskellige indvandrerkursister. Som en relativt ny gruppe elever har de brug for et andet støttesystem end andre udsatte grupper.

På grund af alvorligheden og den længerevarende karakter af deres oplevelser, er flygtningepopulationer mere tilbøjelige til at have traumer end befolkningen generelt. I Tyskland led omkring 40 % af de voksne flygtninge og 20 % af flygtningebørn af PTSD. I Holland lider mellem 13 % og 25 % af flygtninge og asylansøgere af posttraumatisk stresslidelse og/eller depression. Over 40 % af børn, der genbosatte sig i Europa efter at have oplevet krigen i det tidligere Jugoslavien, havde humør- og angstlidelser, mens en tredjedel led af posttraumatisk stresslidelse. Stressfyldte oplevelser efter genbosættelse bidrog også til disse effekter (UNESCO, 2019).

Finansiering af etnisk iværksætteri

- Udbydere af voksenundervisning bør tilbyde programmer, der tilskynder iværksætteri.

Det lokale projekt „Wir leben in Hannover – eine bunte Verbindung“ er et initiativ fra Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen e.V. (VNB), ALBuM Network og byen Hannover. En række mikroprojekter er bygget op omkring integration, fællesskab og (sam-)skabelse af et mangfoldigt samfund. Begivenheder samler mennesker med forskellige baggrunde og tager fat på mange emner – der ofte forbinder til Hannover som det fælles rum.

- Som et relativt nyt emne kan organisationer få yderligere finansiering og mentorordninger for at teste forskellige tilgange og skabe en bæredygtig tilgang.



National agenda

Diversitetskvoter

- Offentlige voksenuddannelsesudbydere bør inkludere en vis procentdel af ansatte, der skal være flygtninge/indvandrere eller med en migrationshistorie.
- Der kan indføres foranstaltninger til positiv forskelsbehandling til fordel for ansættelse af flygtninge/indvandrere i offentlige myndigheder, herunder voksenuddannelse.
- Der bør være et nationalt incitament til at fremme mangfoldighed på arbejdspladserne.

Initiativet "G mit Niedersachsen" tilbyder støtte og vejledning til aktører og organisationer, der arbejder inden for ligestilling og migration. De faciliterer netværksmuligheder og udveksling mellem personale med fokus på at fremme køns- og mangfoldighedsfølsomhed i videreuddannelsessektoren. Et initiativ fra Ministeriet for Sociale Anliggender, Sundhed og Ligestilling i Niedersachsen; ledet af Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen e.V. (VNB)

- Statslige myndigheder og voksenuddannelsesudbydere kan arbejde hånd i hånd for at dele information om lovgivning, der beskytter flygtninge/indvandrere mod systematisk misbrug.

At fejre inklusion af flygtninge/indvandrere og mangfoldighed

- Der bør være en anerkendelse af det hårde arbejde, der udføres af voksenuddannelsesorganisationer, der arbejder med flygtninge-/indvandrergrupper og inddrager dem i deres omgivelser.
- Forskellige statslige organer bør fremme multikulturel dialog og inklusion af mangfoldighed gennem deres arbejdsområde.

Færdigheder og kompetencer

- Mangfoldighed vil have brug for officiel støtte. Ministerier og andre statslige organer bør give oplysninger om måder til at opnå formel anerkendelse og validering af ikke-EU-kvalifikationer, færdigheder og kompetencer i overensstemmelse med et nationalt og EU-kvalifikationsnetværk.
- Voksenuddannelsesudbydere bør igangsætte en kursusplan baseret på global fredsopbygning efter anbefalinger og input fra fordrevne og indvandrere.
- Politik for videregående uddannelser bør prioritere indvandrerstuderende som en målgruppe og derfor give incitament og formidle information om den tilgængelige støtte.



“Train the trainers”

Næsten alle organisationer og akademiske institutioner har forskellige former for formel eller obligatorisk uddannelse for deres medarbejdere og fakulteter under deres indledende ansættelsesproces og som en løbende proces årligt. Meget af denne uddannelse er formelt nødvendig for at sikre, at ansatte i disse institutioner er klar over, at organisationen forventer, at de behandler alle retfærdigt. I mange akademiske såvel som virksomhedsorganisationer bliver meget af uddannelsen om etik og seksuel chikane imidlertid ikke styrket gennem træning og udvikling (Mujtaba, 2011).

Forskning i frygt og forbehold, samt anbefalinger fra ledere og udbydere af voksenundervisning

- For at opbygge større rummelighed i voksenuddannelsesbuddet kan der være en dialog for at formidle den nuværende situation med hensyn til inklusion af migranter.

Giv migranter mulighed for at dele deres erfaringer

- Giv tid og rum til dialog, deling af historier og personlige fortællinger.
- Tilskynd flygtninge/indvandrere til at engagere sig og være med til at designe læringsplanen.
- Flygtninge/indvandrere er i stand til at dele deres viden, derfor kan vi lære om konflikthåndtering og fredsopbygning fra deres egne erfaringer.
- Uddan flygtninge/indvandrere til at levere kulturel følsomhedstræning til statslige, ikke-statslige og lokalsamfundsbase organisationer.

Indledende integration af flygtninge/indvandrere (Začetna integracija priseljencev) er et gratis program, der gør det muligt for tilkommere at lære det slovenske sprog og få information om det slovenske samfund. Kurser inkluderer omkring 180 timers undervisning (EURYDICE, 2021).

- Brug mangfoldighedstræning ift. flygtninge/indvandrere til at blive bedre til at håndtere andre former for mangfoldighed (vi er alle forskellige og har forskellige behov, læringsstile osv. At arbejde med migranter kan øge opmærksomheden på andre former for diversitet).



Giv undervisere mulighed for at opkvalificere sig selv

- Der bør være nye forsøgsprogrammer for at gøre uddannelse sjov og eksperimenterende, da vi har at gøre med en ganske ny undergruppe af elever med deres specifikke behov.
- Tilskynd undervisere til at blive 'proces'-orienterede frem for 'produkt'-orienterede.
- Giv ekstra fri til at deltage i nye kurser til opkvalificering.

I Island er uddannelses- og træningsservicecentret (ETSC; Fræðslumiðstöð atvinnulífsins) (45) det udpegede omdrejningspunkt for at yde støtte til udvikling af voksenuddannelse, grundlæggende færdigheder og anden chance uddannelse. Centret fungerer som et forum for samarbejde mellem finans- og økonomiministeriet, det islandske arbejdsmarked, SA-sammenslutningen af islandsk erhvervsliv, foreningen af stats- og kommunalansatte i Island og den islandske sammenslutning af lokale myndigheder. Formålet med forummet er at øge udbuddet af uddannelsesmuligheder for personer på arbejdsmarkedet, der har begrænset formel grunduddannelse, indvandrere og andre, samt tage fat på andre uddannelsesmæssige spørgsmål af generel interesse for samfundet. ETSC er det vigtigste center for pædagogisk rådgivning og udvikling på dette område (EURYDICE, 2021).

- Undervisere, som er rygraden i leveringen af uddannelse og træning til flygtninge/indvandrere, har brug for specialiseret støtte fra ekspertaktører med færdigheder inden for uddannelse og træning til forskellige kulturer og grupper. Det er ikke tilstrækkeligt at forvente, at undervisere og undervisere af indvandrergrupper bliver tilstrækkeligt støttet af almindelige undervisnings- og træningsstøtte.



Inklusion af flygtninge/indvandrere

Flygtninge/indvandrere som en særlig kursistgruppe

- Ud fra specifikke behov kan flygtninge/indvandrere behandles adskilt fra "traditionelle" elever på grund af traumer og terapibehov, posttraumatisk stress og andre udfordringer under deres migrationsproces.
- Fokus bør være på bevidsthed om deres baggrund, kultur og læringsbehov, som også er meget specifikke.
- Der skal være en inddragelse af elevernes stemmer.

I henhold til lovgivningen om danskuddannelse for voksne udlændinge har eleverne ved hver voksenuddannelsesudbyder ret til at danne et "elevråd/bestyrelse". Rådets rolle er at være de lærendes stemme og varetage de lærendes interesser (RETS, 2020).

Adgang til information

- Forbind deltagelse i voksenuddannelsesprogrammer med andre fordele såsom gratis transport, gratis adgang til kulturelle begivenheder, sygeforsikring (ikke kun for flygtninge/indvandrere, men for alle elever, der har udfordringer).
- Giv oplysninger på flere sprog om, hvor man kan få information og støtte fra offentlige systemer.

I modsætning til børn og teenagere har voksne mange ansvarsområder udover at lære. På grund af disse ansvarsområder, der til tider holder dem væk fra uddannelse, har voksne barrierer mod at deltage i læring. Nogle af disse barrierer omfatter mangel på tid, penge, selvtillid eller interesse, mangel på information om muligheder for at lære, planlægningsproblemer, "bureaukrati" og andre udfordringer, som alle voksne står over for (Mujtaba, 2011).

Introducer og anvend en multi-stakeholder tilgang

- Sikr, at alle relevante interessenter er inkluderet i alle processer, der sigter mod at inkludere migranter i voksenuddannelse, herunder migrantorganisationer, forskningsinstitutter, der udvikler nye konceptuelle tilgange til migration, arbejdsmarkedets parter, den private sektor osv.



HANDLINGSPLAN FOR UDBYDERE AF VOKSENUDDANNELSE

Klassemiljøet og læseplanen bør være lydhør over for den stigende kulturelle mangfoldighed i vores samfund, ifølge Drexel University. De udarbejdede et sæt strategier til at øge alle kursisters kulturelle bevidsthed, forbedre hver enkelt kursists følelse af identitet og fremme inklusion i klasseværelset.

1. Lær dine kursister at kende

At sikre, at kulturel bevidsthed fremmes i klasseværelset, starter med, at underviseren forstår hver enkelt kursist. Tag dig tid til at lære om hver enkelt kursists kulturelle baggrund, hobbyer, læringsstile og hvad der gør dem unikke. At demonstrere en ægte interesse for at lære om hver enkelt kursist og deres kultur vil hjælpe med at skabe tillid og give dig mulighed for at danne et bånd med dem, så de føler sig værdsat. Hvis kursisterne føler sig værdsat af og komfortable med underviseren, er der en større chance for, at de vil føle sig trygge ved at tale med og respektere deres kammerater i klassen – og kommunikation er kernen i et kulturelt bevidst og inkluderende klasseværelse.

2. Oprethold konsekvent kommunikation

Udover at lære sine kursister at kende, bør undervisere også fortsætte med at opretholde en løbende kommunikation gennem semesteret eller skoleåret. Planlægning af 1-til-1-møder med kursister for at "tjekke ind" med jævne mellemrum vil give dig mulighed for konsekvent at forbedre, hvor tilgængeligt klasseværelset er for alle.



Kursister kan tale om, hvorvidt de føler sig inkluderet i klasseværelseskulturen. Dette kan hjælpe med at identificere problemer eller måder at forbedre den overordnede oplevelse på. Det er også en mulighed for at diskutere deres fremskridt i klassen og tilbyde vejledning om, hvordan de kan forbedre sig, baseret på deres individuelle behov som kursist.

3. Anerkend og respekter hver enkelt kursist

Det er også vigtigt for kursisterne at fejre og respektere deres egen forskelligartede baggrund såvel som hinandens. Når det er relevant, bør undervisere opmuntre kursisterne til at forske i og lære om deres egen etniske og kulturelle baggrund. Dette giver dem mulighed for bedre at forstå deres egen kultur såvel som forskellene og nuancerne hos deres medkursister. Som en bonus kan dette være en god isbryderopgave, der giver kursisterne mulighed for at holde oplæg om deres familietraditioner og kultur for at hjælpe med at udsætte klassen for koncepter uden for deres egen velkendte komfortzone. At anerkende disse forskelle og skabe et sikkert rum for diskussion er med til at fremme forståelsen i og udenfor klasseværelset. Når du også opmuntrer kursisterne til at lære om deres forskellige baggrunde, skal du huske at tage dig tid til at fremhæve, hvad der er stødende og at der er skellen mellem kulturel fejring og tilegnelse. At lære at tale om andre kulturer på en respektfuld, moden måde er afgørende for succes i livet uden for klasseværelset.

4. Øv kulturel følsomhed

Selvom det er vigtigt at holde en åben dialog mellem kursisterne, er det lige så vigtigt at sikre, at du er følsom over for alles kultur, overbevisning og sproglige bekymringer. Tag dig tid til at forstå hver kursists kulturelle nuancer - fra læringsstile til det sprog, de bruger - og brug disse indsigter til at designe dine lektionsplaner. Giv for eksempel engelsksprogede kursister passende og relevante ressourcer, der hjælper dem med at forbedre deres engelsk-forståelsesevner. I stedet for at undervise med en traditionel forelæsningsstil, så skab læringsoplevelser, der er mere interaktive og kræver samarbejde. Disse overvejelser vil være med til at sikre, at hver kursist føler sig inkluderet, får plads til at lære på deres egen måde og får en chance for at få succes.



5. Inkorporer mangfoldighed i lektionsplanen

Klassemiljøet er vigtigt for at fremme kulturel bevidsthed, men du bør også sikre, at mangfoldighed er repræsenteret i din faktiske lektionsplan. Udvid for eksempel historiektioner, så de omfatter verden uden for Europas historie og kultur. Eller brug referencer og analogier til andre kulturer i dine lektioner og opgaver for at hjælpe kursister med forskellig baggrund til at kunne relatere. En anden fantastisk strategi er at bringe forskellige foredragsholdere ind for at tilføje forskellige synspunkter og kontekst i det virkelige liv til forskellige emner. Der er flere måder, hvorpå du kan indarbejde kulturel bevidsthed og mangfoldighed i din lektionsplan, og det vil variere afhængigt af de kulturer, der er repræsenteret i dit klasseværelse, og det kursus, du underviser. Uanset emnet, prøv altid at præsentere og forbinde lektioner med problemer i den virkelige verden. Det er nemmere at fremme kulturel bevidsthed i dine lektioner, når der er et reelt eksempel for kursisterne at forholde sig til.

6. Giv kursisterne frihed og fleksibilitet

Undervisere føler ofte, at de skal have en streng, autoritativ tilgang, når det kommer til at styre deres klasseværelse. De mest værdifulde lektioner læres ofte gennem peer learning og gennem kursisters egne erfaringer, så at give dem en vis frihed i kurset tilskynder til mere opbakning til læseplanen. Tillad kursisterne at læse og præsentere deres eget materiale, der relaterer til den grundlæggende lektion, så de kan nærme sig emnet fra deres eget perspektiv. Som underviser kan du fungere som facilitator og opmuntre til samtale og sund debat mellem forskellige meninger. Gruppeopgaver er også en fantastisk måde at udsætte kursisterne for forskellige perspektiver, så de kan arbejde sammen om at udforske og løse et problem. Dette vil også hjælpe med at forberede dem til en mangfoldig arbejdsstyrke, hvor de bliver nødt til at samarbejde med en række mennesker for at nå deres professionelle mål.





TRAIN THE TRAINER

Blandt Rådets 25 anbefalinger om opkvalificeringsforløb og nye muligheder for voksne, ser anbefaling nr. 14 på mulighederne for at "træne underviserne". Dette skyldes, at bemyndigende læringsrejser for voksne kursister muliggøres af – og passerer igennem – erfarne, motiverede, "følelsesmæssigt intelligente" og "socialt dygtige" personale.

Mentoring og coaching kan blive en meget svær og udfordrende oplevelse, hvis de ansvarlige for det mangler tilstrækkelige færdigheder, holdninger og viden, hvor:

- VIDEN står for fakta og tal, begreber, ideer og teorier, som allerede er etableret og understøtter forståelsen af et bestemt område eller emne.
- FÆRDIGHEDER står for evnen og kapaciteten til at gennemføre processer og bruge den eksisterende viden til at opnå resultater.
- HOLDNINGER står for disposition og tankesæt til at handle eller reagere på ideer, personer eller situationer.

Undervisere (dvs. personale i voksenuddannelsesorganisationer generelt) bør se sig selv som mål for LLL-programmer, der tackler nye muligheder for empowerment, som er vigtige for deres profession og vigtigst af alt, deres faglige udvikling.

De fleste af disse empowermentmuligheder kommer også fra EU-kilder. Én af dem, og den seneste, er repræsenteret af LifeComp framework, den officielle europæiske ramme for personlig, social og Learning to Learn Key Competence.

Som svar på en af de 8 nøglekompetencer for livslang læring, der blev identificeret – og anbefalet – af EU-rådet i 2018, leverer LifeComp en fælles EU-model for uddannelse og træning om personlige, sociale og læringskompetencer.



Rammerne er opdelt i tre træningsområder for ni kompetencer i alt (og endda yderligere læringsresultater), som kan være af afgørende støtte for at hjælpe fagfolk i voksenuddannelse med at tilegne sig nye mangfoldige perspektiver:

De tre områder beskrives herunder i deres oprindelige ordlyd (engelsk)

PERSONAL AREA	
Self-regulation	• Readiness to review opinions and courses of action in the face of new evidence • Understanding and adopting new ideas, approaches, tools, and actions in response to changing contexts • Managing transitions in personal life, social participation, work and learning pathways, while making conscious choices and setting goals
Flexibility	• Readiness to review opinions and courses of action in the face of new evidence • Understanding and adopting new ideas, approaches, tools, and actions in response to changing contexts • Managing transitions in personal life, social participation, work and learning pathways, while making conscious choices and setting goals
Wellbeing	• Awareness that individual behaviour, personal characteristics and social and environmental factors influence health and wellbeing • Understanding potential risks for wellbeing, and using reliable information and services for health and social protection • Adoption of a sustainable lifestyle that respects the environment, and the physical and mental wellbeing of self and others, while seeking and offering social support



SOCIAL AREA	
Empathy	• Awareness of another person's emotions, experiences and values • Understanding another person's emotions and experiences, and the ability to proactively take their perspective • Responsiveness to another person's emotions and experiences, being conscious that group belonging influences one's attitude
Communication	• Awareness of the need for a variety of communication strategies, language registers, and tools that are adapted to context and content • Understanding and managing interactions and conversations in different socio-cultural contexts and domain-specific situations • Listening to others and engaging in conversations with confidence, assertiveness, clarity and reciprocity, both in personal and social contexts
Collaboration	• Intention to contribute to the common good and awareness that others may have different cultural affiliations, backgrounds, beliefs, values, opinions or personal circumstances • Understanding the importance of trust, respect for human dignity and equality, coping with conflicts and negotiating disagreements to build and sustain fair and respectful relationships • Fair sharing of tasks, resources and responsibility within a group taking into account its specific aim; eliciting the expression of different views and adopting a systemic approach



LEARNING TO LEARN AREA	
Growth mindset	• Awareness of and confidence in one's own and others' abilities to learn, improve and achieve with work and dedication • Understanding that learning is a lifelong process that requires openness, curiosity and determination • Reflecting on other people's feedback as well as on successful and unsuccessful experiences to continue developing one's potential
Critical thinking	• Awareness of potential biases in the data and one's personal limitations, while collecting valid and reliable information and ideas from diverse and reputable sources • Comparing, analysing, assessing, and synthesising data, information, ideas, and media messages in order to draw logical conclusions • Developing creative ideas, synthesising and combining concepts and information from different sources in view of solving problems
Managing learning	• Awareness of one's own learning interests, processes and preferred strategies, including learning needs and required support • Planning and implementing learning goals, strategies, resources and processes • Reflecting on and assessing purposes, processes and outcomes of learning and knowledge construction, establishing relationships across domains





OM DIVERSITYPROJEKTET

DIVERSITY – Including Migrants through Organisational Development and Programme Planning in Adult Education er et 30-måneders internationalt projekt medfinansieret af Europa-Kommissionens Erasmus+-program.

Det involverer et konsortium af 7 partnere fra 6 lande: Belgien, Danmark, Tyskland, Grækenland, Irland og Italien; dets mål består i:

- At ledsage EU's voksenuddannelsessystem i mentalitetsskiftet fra at fokusere på flygtninge/indvandrere som meget specifikke målgrupper og forberede dem til integration i samfundet.
- Øge bevidstheden om migrationsrelateret mangfoldighed, dens udfordringer og dens muligheder (med henvisning til kulturelle og pædagogiske, men ligeså økonomiske aspekter) hos ledere og planlæggere inden for voksenuddannelse samt politiske beslutningstagere.
- Udruste ledere og planlæggere med de færdigheder, der er nødvendige for at åbne voksenuddannelsesudbydere for flygtninge/indvandrere som en almindelig målgruppe.

For at gøre dette har partnerne i ansøgningen forudset 4 produkter, der er udtænkt som følger:

- En dybdegående kortlægning af mangfoldighed og praksis inden for voksenuddannelsesudbydernes organisatoriske dimension: en tværnational undersøgelse, der involverede både primære og sekundære ressourcer (via interview og fokusgrupper) og resulterede i en meget omfattende rapport, der indsamler relevante tendenser, overordnet dynamik og succeser om effektiv uddannelse og træningspraksis for migranter i udvalgte europæiske lande.



- Udviklingen af en modulopbygget kursusplan der gør det muligt for ledere og planlæggere i voksenuddannelsesorganisationer at omfokuserer både deres organisationsstrukturer og deres kursusprogrammer for at anerkende og inkludere flygtninge/indvandrere som en almindelig målgruppe i deres uddannelsesaktiviteter. Kursusplanen er struktureret omkring to hovedkategorier, organisationsstruktur og programplanlægning, og hvert modul er fuldt ud EQF-kompatible med henblik på læringsresultater på niveau tre til fire. Modulerne skal "mixes og matches"; hvert modul kan opfattes som en selvstændig træningsenhed, men kan også kombineres med et hvilket som helst andet modul, hvilket maksimerer tilpasningen til de individuelle behov hos ledere/planlæggere og deres organisation. Strukturmæssigt består hvert modul af:
 - Et resumé af modulet.
 - Kort beskrivelse af den viden, der skal erhverves.
 - Kort beskrivelse af de færdigheder, der skal erhverves.
 - Kort beskrivelse af de personlige kompetencer (ansvar og autonomi), der skal erhverves.
- Test og validering af den modulopbyggede kursusplan med 100 personer fra de repræsenterede lande (inklusive medarbejdere fra de deltagende organisationer, da de er afgørende for forankring af personaleuddannelsen i partnerorganisationen og dermed for en bæredygtig langsigtet fortsættelse af uddannelsen).
- Endelig vil de sidste måneder af projektets livscyklus blive dedikeret til udvikling, gennemgang, offentliggørelse og mainstreaming af de således definerede "Politiske anbefalinger"; en samling af resultater, indsigter og erfaringer fra DIVERSITY-projektet, der havde til formål at:
 - Informere evidensbaseret politikformulering.
 - Give politiske anbefalinger.
 - Identificere handlingsrettede tiltag for interessenter.
- Ud fra et evidensbaseret perspektiv repræsenterer dette papir en slags operationel hukommelse af projektet og vil blive brugt til at belyse, hvor politikudformning, politikændring eller politikderegulering kan understøtte transformationen af voksenuddannelsesudbydere til organisationer, der er åbne for migrationsdiversitet.

For yderligere information om DIVERSITY besøg venligst DIVERSITYs hjemmeside:
<https://www.aewb-nds.de/themen/eu-programme/diversity/>





RESSOURCER

- Alliant International University, <https://www.alliant.edu/blog/what-are-4-types-diversity>
- COMANITY project, <https://comanition-project.eu/>
- Council Resolution on a new European agenda for adult learning 2021-2030, <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14485-2021-INIT/en/pdf#:~:text=The%20Council%20Resolution%20on%20a%20strategic%20framework%20for%20European%20cooperation,holistic%20and%20lifelong%20learning%20perspective%2C>
- European Commission/EACEA/Eurydice, 2021. Adult education and training in Europe: Building inclusive pathways to skills and qualifications. Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- DFS, <https://www.dfs.dk/nyheder/arkiv/vi-spurgte-flygtningene/>, 2021
- Dianeosis study, 2021, <https://www.dianeosis.org/>
- Drexel University, <https://drexel.edu/soe/resources/student-teaching/advice/importance-of-cultural-diversity-in-classroom/>
- Forbes, <https://www.forbes.com/sites/biancamillercole/2020/09/15/8-reasons-why-diversity-and-inclusion-are-essential-to-business-success/?sh=62a4b8961824>
- G mit Niedersachsen, <https://www.g-mit-niedersachsen.de/>



- Heinemann, A. and Monzo, L. 2021. Capitalism, migration, and adult education. Toward a critical project in the second language learning class, European journal for Research on the Education and Learning of Adults 12 (2021) 1.
- Larissa City, <https://uil.unesco.org/city/larissa>
- MEDBALT project, https://kopin.org/wp-content/uploads/2015/11/MEDBALT_CaseStudy_Malta_Final.pdf
- Mujtaba, Bahaudin G.. 2011. Diversity Awareness And Management In Adult Education, Journal of College Teaching and Learning. Volume 1, Nr. 2.
- OED, Outreach Empowerment Diversity Policy recommendations for European and national/regional policy-makers and for adult education providers, https://www.oed-network.eu/wp-content/uploads/2018/04/oed_policy_recommendations_en.pdf
- Psychology Today, <https://www.psychologytoday.com/us/blog/social-empathy/201907/why-we-need-diversity>
- PRISMA, www.vnb.de/formate/projekte/projekte-aktuell/prisma-participation-rather-than-integration-of-migrant-communities-in-adult-learning
- RETS, Chapter 4, paragraph 12
<https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2020/2018>
- UNESCO. 2019. Education as healing: addressing the trauma of displacement through social and emotional learning, Global education monitoring report: policy paper, 38. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000367812>
- Wir leben in Hannover project,
<https://www.vnb.de/formate/projekte/projekte-aktuell/netzwerk-album-wir-leben-in-hannover-eine-bunte-verbindung/>

