

**Social rättvisa i livslång vägledning för lågutbildade
vuxna migranter
(KA2-Vuxenutbildning-2020-1-IT02-KA204-079842)**

**Pilotförsök med läroplan
för insatser inom vägledning
med fokus på social rättvisa
(IO2)**

2022

A2: (OER) PILOTFÖRSÖK MED UTVECKLING AV LÄROPLAN FÖR INSATSER INOM VÄGLEDNING MED FOKUS PÅ SOCIAL RÄTTVISA (IO2)

Innehållsförteckning

Introduktion	3
1. Lärområde: Kommunikationshantering.....	6
Läroenhet 1.1. Social kompetens	6
Läroenhet 1.2. Aktivt lyssnande	45
Läroenhet 1.3. Konflikthantering och medling.....	87
2. Lärområde: Jämlikhet	126
Läroenhet 2.1. Opartiskhet.....	126
Läroenhet 2.2. Hantering av fördomar och stereotyper	171
3. Lärområde: Rättvisa	228
Läroenhet 3.1. Rättvisa och lika möjligheter	228
Läroenhet 3.2. Interkulturell förståelse och interkulturella relationer	272
Läroenhet 3.3. Kritisk medvetenhet och kritisk reflexivitet	319
4. Lärområde: Ansvar	387
Läroenhet 4.1. Påverkansarbete.....	387

Introduktion

Projektets allmänna mål: att förbättra kvaliteten och effektiviteten i vägledning riktad till vuxna immigranter med låga kvalifikationer.

De specifika målen är:

- 1) att öka förståelsen för social rättvisa i livslång vägledning;
- 2) att utveckla ett gemensamt och ömsesidigt erkänt ramverk för att referera till lärarens kompetenser i vägledning med fokus på social rättvisa;
- 3) att öka kompetensen hos vuxenutbildare för att implementera kvalitativa och effektivare vägledningsmetoder i kompetensutvecklingsmöjligheter (2016/C 484/01);
- 4) att stärka den målinriktade vägledningen som syftar till att nå personer som behöver särskild motivation (2016 / C484/01), som en drivkraft för rättvisa och uppmuntran till deltagande.

A2: (OER) PILOTFÖRSÖK MED UTVECKLING AV LÄROPLAN FÖR INSATSER INOM VÄGLEDNING MED FOKUS PÅ SOCIAL RÄTTVISA (IO2)

OB: definierade ett pilotförsök med ett utbildningsprogram för utbildare av vuxna migranter baserat på kompetensprofilen (IO1)

A2.1 Utveckla utbildningsprogrammet, baserat på kompetensområdena och utvecklingsreferenserna som definierades i profilen.

A2.1 (A) Konceptuell utformning av utbildningsprogrammet

A2.1 (B): Utveckling

A2.2 Utveckling av utbildningsmaterial riktat till utbildare. Utbildningsmaterialet kommer att bestå av: material för självstudier, material för handledd undervisning (även i digitala miljöer: videolektioner) och utbildningsmaterial för erfarenhetsbaserat lärande.

Makrostrukturen för pilotförsöket med utbildningskursen:

1. Lärområde: Kommunikationshantering (60 timmar)

Läroenhet 1.1. Social kompetens (Kommunikation) (15 timmar).

Läroenhet 1.2. Aktivt lyssnande (20 timmar).

Läroenhet 1.3. Konflikthantering och medling (25 timmar).

2. Lärområde: Jämlikhet (50 timmar)

Läroenhet 2.1. Opartiskhet (25 timmar).

Läroenhet 2.2. Hantering av fördomar och stereotyper (25 timmar).

3. Lärandeområde: Rättvisa (60 timmar)

Lärohet 3.1. Rättvisa och lika möjligheter (20 timmar)

Lärohet 3.2. Interkulturell förståelse och interkulturella relationer (20 timmar).

Lärohet 3.3. Kritisk medvetenhet och kritisk reflexivitet (20 timmar).

4. Utbildningsområde: Ansvar (30 timmar)

Lärohet 4.1. Påverkansarbete (30 timmar).

Fördelning av tid i läroheter

Vi anser att för att uppnå projektmålet ska den lämpliga fördelningen av tid i lärodeenheter vara (ungefär): 30procent självstudier, 30 procent handledd undervisning och 40 procent erfarenhetsbaserat lärande.

Ikoner som används för att markera olika delar av programmet



Bedömning, utvärdering



**Avrapportering,
återkoppling**



**Diskussionsfrågor,
bedömningsmatris**



Viktiga huvudpunkter



Instruktioner



Läraktivitet



Reflektion



Självstudier, läsning



Verktyg

1. Lärområde: Kommunikationshantering

Lärohet 1.1. Social kompetens

1. Introduktion

Syftet med denna modul är att förbättra kunskaperna och färdigheterna hos utbildare som arbetar med vuxna migranter för att utveckla deras kommunikationsförmåga och lära sig hur man etablerar en positiv och empatisk relation. Syftet med denna modul är att öka medvetenheten om hur utbildare bättre kan kommunicera med sina immigrantelever, med hänsyn till kommunikation och ledarskapsstilar och deras kulturella bakgrund.

Inlärningsprogrammet består av 15 timmars undervisning, med 4,5 timmar självstudier, 4,5 timmar handledd undervisning och 6 timmar erfarenhetsbaserat lärande.

2. Synoptisk tabell

Modul nummer 1.1 Social kompetens	
Namn på modulen	Social kompetens (Kommunikation)
Mål för modulen	Denna modul syftar till att hjälpa utbildare/lärare att utveckla sättet de kommunicerar med invandrade vuxna i ett sammanhang av vuxenutbildning för att skapa en positiv, empatisk relation.
Förkunskaper för modulen	<ul style="list-style-type: none">- Viljan att lära- Deltagarna har en bakgrund i att arbeta med vuxna immigranter och en vilja att öka sin självkänedom inom detta område.
Varaktighet	<ul style="list-style-type: none">- Totalt antal timmar: 15 timmar- Självstudier: 4 timmar och 30 minuter- Handledd undervisning: 4 timmar och 30 minuter- Erfarenhetsbaserat lärande: 6 timmar
Innehåll (själv i modulen)	Modulen består av 5 komponenter. 1. Teoretisk komponent (självstudier) Syftet med den teoretiska modellen är att utveckla kunskap om begreppet "social kompetens", hur man skapar positiva relationer, vikten av kommunikation och de olika

	<p>kommunikationsstilarna, de olika typerna av ledarskap och ett interkulturellt förhållningssätt.</p> <p>2. Blandat teoretiskt och praktiskt lärande (handledd undervisning)</p> <p>I avsnittet för handledd undervisning kommer eleven att fördjupa några begrepp som redan förvärvats inom självstudier och kommer att lära sig ytterligare information genom en handledd upplevelse. Den handledda undervisningen är både praktisk och teoretisk genom att blanda två dessa två aspekter: korta föreläsningar och praktiska aktiviteter.</p> <ul style="list-style-type: none"> - A.1. Olika typer av kommunikation (gruppdiskussion) - B.1. Vilken typ av ledare är jag? (Gruppdynamik och rollspel) - C.1 Myt eller sanning? (Gruppdiskussion) <p>3. Erfarenhetsbaserat lärande</p> <p>Denna del innehåller riktlinjer för en praktisk användning av de förvärvade kunskaperna. På detta sätt kommer eleven att omvandla det till en kompetens och reflektera över hur vi kommunicerar och ett bra exempel på ledarskap.</p> <ul style="list-style-type: none"> - A.2. Socialt kontrakt – Gruppdynamik - B.2. Filmen "Invictus" och ett positivt ledarskap – Filmtittande och reflektion - C.2. Icke-verbal och icke-våldsam kommunikation – Gruppdynamik <p>4. Formativ bedömning</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diskussioner - Självrektioner - Enkäter <p>5. Summativ bedömning</p> <ul style="list-style-type: none"> - Enkäter - Självedömning
	<p>I slutet av denna modul kommer eleven att kunna:</p> <ul style="list-style-type: none"> - förklara och förstå begreppet "social kompetens".

	<ul style="list-style-type: none"> - förklara och förstå begreppet "kommunikation" och dess olika typer. - tillämpa lämpliga kommunikationstekniker för att skapa en positiv relation med vuxna migranter. - lyssna och svara med ett öppet sinne på ett mer effektivt sätt. - inse vikten av kultur i sättet vi kommunicerar med andra.
<p style="text-align: center;">Lärinnehåll</p> <p>📄 Inlärnings- och undervisningsaktiviteter</p>	<p>Ämne A – Hur man använder sund kommunikation för att förbättra relationen mellan utbildaren och de vuxna migranterna</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definition av social kompetens • Social kompetens och positiva relationer • Vikten av kommunikation och kommunikationsstilar • Typer av kommunikation <p>Ämne B – Vikten av en bra ledarstil för att främja en positiv relation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Positiva och negativa ledare eller chefer • Autokratiskt eller auktoritärt ledarskap • Demokratiskt eller deltagande ledarskap • Laissez-faire eller Free-rein-ledarskap • Paternalistiskt ledarskap <p>Ämne C - Effekten av fördomar och myter för att skapa en positiv relation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definition av interkulturalitet • Det interkulturella förhållningssättet • Assimilering - insats - integration <p>Aktiviteter</p> <p>Ämne A</p> <p>Aktivitet A.1.: Olika typer av kommunikation Varaktighet: 1 timme Beskrivning: Det är en gruppdiskussion för att reflektera över hur kommunikation påverkar de relationer de skapar med sina elever Verktyg: whiteboard och pennor</p> <p>Aktivitet A.2.: Samhällskontrakt Varaktighet: 1 timme</p>

	<p>Beskrivning: En gruppdynamik där läraren och eleverna sätter upp några grundregler för att förbättra sin kommunikation. Verktyg: Kartong och färgpennor</p> <p>Ämne B Aktivitet B.1.: Vilken typ av ledare är jag? Varaktighet: 2 timmar Beskrivning: Läraren kommer att få möjlighet att uppleva och reflektera över de olika ledarstilarna med hjälp av rollspel. Verktyg: Whiteboard, pennor och de 4 situationerna med de 4 ledarstilarna</p> <p>Aktivitet B.2.: Filmen "Invictus" och ett positivt ledarskap Varaktighet: 3 timmar och 30 minuter Beskrivning: Se filmen "Invictus" och reflektera över Nelson Mandelas positiva ledarskap. Verktyg: Filmen "Invictus", dator och projektor</p> <p>Ämne C Aktivitet C.1.: Myt eller sanning? Varaktighet: 1 timme Beskrivning: Det kommer att presenteras 8 påståenden om migranter och flyktingar som exemplifierar typiska missuppfattningar och fördomar kring dessa grupper. Verktyg: En lista med påståenden och riktlinjer för utbildaren.</p> <p>Aktivitet C.2.: Icke-verbal och ickevåldsam kommunikation Varaktighet: 1 timme Beskrivning: Läraren presenterar olika situationer där ett missförstånd inträffar och eleverna måste komma på en lösning med hjälp av ickevåldskommunikation. Verktyg: Lista över påståenden</p>
<p>Bibliografi</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Introduktion and definition of Social Competence: H. Ninomiya, i International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences, 2001 ● Keyton, J. (2011). Communication and organizational culture: A key to understanding work experience. Thousand Oaks, CA: Sage. ● Cheney, G. (2011). Organizational Kommunikation in an age of globalization: Issues, Reflektion s, practices.

	<p>Long Grove, IL: Waveland Press. Giffin, K. & B. R. Patten. (1976).</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Basic Readings in Interpersonal Kommunikation: Theory and application. New York: Harper & Row. ● Aarti, R. (2012). "Four Types of Communication" Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English. 2004. Oxford: Oxford University Press. ● Cissna, K., & Schockman, H. E. (2020). Finding the Key to Positive Leadership: Applying Virtue Ethics and Inclusivity. I New Horizons in Positive Leadership and Change (s. 207-227). Springer, Cham.
--	--

3. Lärande och utbildningsmaterial

Utbildningsplanen består av 3 inlärningsmoduler som vardera motsvarar ett inlärningssteg.

1. Självstudier: I samband med arbetet med vuxna immigranter kommer du att lära dig hur du bättre kan kommunicera och utveckla positiva relationer. Syftet med denna modul är att utveckla kunskaper och färdigheter hos lärare som arbetar med vuxna immigranter för att bättre kunna kommunicera och utveckla positiva relationer. Det syftar också till att ge utbildare konkreta tips för att förbättra sättet de kommunicerar på, att hjälpa dem att identifiera och förbättra sin ledarstil och att förstå vikten av interkulturalitet i dessa processer.

2. Handledd undervisning: syftar till att på ett praktiskt sätt överföra kunskap och information som förvärvats under föregående fas. Detta är ett blandat sätt att lära sig där både teoretiska föreställningar och praktiska aktiviteter kombineras. I denna fas går kunskapen från den fullständiga abstrakta dimensionen till den verkliga. I denna fas kommer eleven att analysera situation och sammanhang för att träna på och känna igen de lärda principerna.

3. Erfarenhetsbaserat lärande: denna fas syftar till att konsolidera kunskapen och omvandla den till en kompetens. Aktiviteten är helt praktisk och kräver ett fullt engagemang av eleven som är ansvarig för att praktisera och experimentera allt som lärts.

3.(A) Självstudier



Syftet med denna modul är att utveckla kunskaper och färdigheter hos lärare som arbetar med vuxna immigranter för att bättre kunna kommunicera och utveckla positiva relationer. Det syftar också till att ge utbildare konkreta tips för att förbättra sättet de kommunicerar på, att hjälpa dem att identifiera och förbättra sin ledarstil och att förstå vikten av interkulturalitet i dessa processer.

Avsnitten i denna teoretiska genomgång är:

- Definition av social kompetens
- Social kompetens och positiva relationer
- Vikten av kommunikation och kommunikationsstilar
- Typer av kommunikation
- Autokratiskt eller auktoritärt ledarskap
- Demokratiskt eller deltagande ledarskap
- Laissez-faire eller Free-rein-ledarskap
- Paternalistiskt ledarskap
- Definition av interkulturalitet
- Det interkulturella förhållningssättet
- Assimilering - insats – integration

Kvantitativt bedömningsverktyg:



Att använda före och efter modulen för självstudier

FRÅGA 1 (5 POÄNG)	
Vad är sant gällande social kompetens?	
Fyll i rätt svar genom att lägga till ett plustecken (+) inom parentes.	
(+)	Sociala relationer påverkar mental hälsa, hälsobeteende, fysisk hälsa och dödsrisk.
()	Social integration avser den relativa frånvaron av sociala relationer.
FRÅGA 2 (5 POÄNG)	
Vad är ett korrekt tips för att ha en sund kommunikation?	
Fyll i rätt svar genom att lägga till ett plustecken (+) inom parentes.	
()	Lyssna på varandra och kommunicera utan att döma. Detta inkluderar inte effektiv kommunikation om sex och intimitet för personer i romantiska relationer.
()	Arbeta och tänk som två självtjänande individer, tänk på dina individuella mål.
(+)	Var villig att höra något som inte faller inom vad du har förutbestämt att vara sant.
()	När du lyssnar på den andre, förbered ditt motargument eller svar.
FRÅGA 3 (5 POÄNG)	
Välj den rätta från meningarna ovan:	
Fyll i rätt svar genom att lägga till ett plustecken (+) inom parentes.	
()	Om tillvägagångssättet betonar bestraffningar, använder ledaren positivt ledarskap.
(+)	För att vara en positiv ledare bör du ha självkänsla och självförtroende.
()	Emotionell stabilitet är inte en relevant färdighet för ett positivt ledarskap.
()	Positiva ledare bör kallas chefer snarare än ledare.
FRÅGA 4 (5 POÄNG)	

Vad definierar ett autokratiskt eller auktoritärt ledarskap?	
Fyll i rätt svar genom att lägga till ett plustecken (+) inom parentes.	
()	Ledaren ger ingen riktning och låter gruppen fastställa sina egna mål och lösa sina egna problem.
()	Denna stil kännetecknas av samråd med de underordnade och deras deltagande i utformningen av planer och riktlinjer.
(+)	Den här typen av ledarskap bygger på hot och bestraffning.
()	Autokratiskt ledarskap är baserat på lös övervakning, tydlig ledning och befallande ordning av den överordnade.
FRÅGA 5 (5 POÄNG)	
Vad betyder interkulturalitet?	
Fyll i rätt svar genom att lägga till ett plustecken (+) inom parentes.	
()	Det är ett kumulativt tillgodohavande av kunskap, erfarenheter, övertygelser, värderingar, attityder, betydelse, hierarkier, religion, föreställningar om tid, roller, rumsliga relationer, begrepp om universum, materiella föremål och ägodelar som förvärvats av en grupp människor under loppet av generationer genom individer.
()	Det är stereotyper om andra kulturer.
()	Samma som mångkulturalism.
(+)	Det är en process genom vilken individer från olika kulturer interagerar för att lära sig om varandras kultur.
FRÅGA 6 (5 POÄNG)	
Flera författare använder dessa termer som markörer för att försöka beskriva en social grund för politiska attityder till utlänningar:	
Fyll i rätt svar genom att lägga till ett plustecken (+) inom parentes.	
()	Assimilering – Hängivenhet – Integration
(+)	Assimilering – Insats – Integration
()	Hängivenhet – Insats – Integration
()	Assimilering – Hängivenhet – Insats



Självreflektion:

1. Min poäng var annorlunda före och efter att jag läste materialet?
2. Om ditt resultat var annorlunda, i vilka ämnen tror du att du förbättrats? Och om inte, varför?
3. Enligt din åsikt, hur tror du att du kan förbättra dina kunskaper och färdigheter inom detta område?

Förklaring av teorierna, grundläggande definitioner, generella dimensioner

Ämne A – Hur man använder sund kommunikation för att förbättra relationen mellan utbildaren och de vuxna migranterna

Definition av social kompetens



I International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences definieras "social kompetens" som förmågan att njuta av andra människors sällskap kontra att vara ensam.

Sociability

Social kompetens är ett begrepp som används av historiker för att uppfatta olika former av sociala relationer, särskilt mellanmänskliga band som initieras antingen medvetet eller omedvetet i ett givet sammanhang. Allmänna skillnader görs, efter deras sociala karaktär, mellan borgerlig social kompetens och folklig social kompetens, och, enligt den form den antar, mellan formell social kompetens och informell social kompetens. Maurice Agulhon var den första som använde denna föreställning om social kompetens som nyckelord i sin analys av det provensalska samhället (1966).

I sin studie kopplade han provensalsk social kompetens till födelsen av republikanska rörelser i byarna. Efter hans första försök började andra historiker tillämpa denna föreställning på olika sociala grupper, på olika sociala aspekter, på olika kulturella områden. I Frankrike har social kompetens sedan 1970-talet varit en hedrad bastion i socialhistorien. I Tyskland och Schweiz har många studier gjorts på Vereinswesen (förening) och Geselligkeit (social kompetens); i Italien, på sociabilità (social kompetens) eller amicizia (vänskap); i England, om grannskap och social kompetens inom kroglivet. Även i Japan har denna uppfattning om social kompetens kunnat spela en heuristisk roll och öppnat ett nytt perspektiv i socialhistorien. Å andra sidan diskuteras på idéhistorisk nivå korrelationen mellan jämlikhetsinriktade föreningar och bildandet av den offentliga sfären mycket.

Olika teorier tyder på att extraversion och dess komponenter av dominans, social kompetens och pratsamhet bör relateras till god hälsa, men bevisen är få. Människor som är väl integrerade i sina samhällen, har vänner och har goda relationer med andra är mer benägna att bli friskare. Sådant socialt stöd härrör dock inte nödvändigtvis från att vara mycket extrovert. En närmare analys

avslöjar många människor som inte är särskilt extroverta men som har viktiga och stabila sociala relationer.

Social kompetens och positiva relationer

Sociala relationer – både kvantitet och kvalitet – påverkar psykisk hälsa, hälsobeteende, fysisk hälsa och dödsrisk. Samhällsvetare har studerat flera distinkta drag av social anknytning som relationer erbjuder (Smith och Christakis 2008). *Social isolering* avser den relativa frånvaron av sociala relationer. *Social integration* avser den övergripande nivån av engagemang i informella sociala relationer, såsom att ha en make, och med formella sociala relationer, såsom de med religiösa institutioner och frivilligorganisationer. *Kvaliteten på relationer* inkluderar positiva aspekter av relationer, såsom känslomässigt stöd från betydande andra, och ansträngda aspekter av relationer, såsom konflikter och stress. *Sociala nätverk* hänvisar till nätet av sociala relationer som omger en individ, i synnerhet strukturella egenskaper, såsom typen och styrkan av varje social relation. Var och en av dessa aspekter av sociala relationer påverkar hälsan.



Som människor är de relationer vi bildar med andra människor avgörande för vårt mentala och känslomässiga välbefinnande och till och med vår överlevnad. "Socialt stöd är en mycket viktig del av att vara människa, och därför kan det när sociala relationer går sönder eller skadas ha stor inverkan på vår mentala hälsa och vårt välbefinnande", säger Sheehan D. Fisher, filosofie doktor i medicinsk psykologi, som är en relationsexpert.

En positiv relation kan delas mellan två personer som stödjer, uppmuntrar och hjälper varandra praktiskt såväl som känslomässigt. Enligt Dr Fisher är den viktigaste delen av en sund relation sund kommunikation.

Här är Dr Fishers tips för sund kommunikation i ett förhållande:

- Kom ihåg att du inte talar till dig själv. Försök att förstå var den andra personen kommer ifrån och hur han/hon förstår världen när du kommunicerar med honom/henne.
- Var villig att höra något som inte faller inom vad du har förutbestämt att vara sant.
- Lyssna utan att förbereda ditt genmäle eller svar.

I ingen speciell ordning tenderar människor i sunda relationer att:

- Lyssna på varandra och kommunicera utan att döma. Detta inkluderar att kommunicera effektivt om sex och intimitet för människor i romantiska relationer, för att säkerställa att båda parter är nöjda med sin sexualitet.
- Lita på och respektera varandra.
- Avsätta konsekvent tid för varandra.
- Komma ihåg detaljer om varandras liv.
- Engagera sig i hälsosamma aktiviteter tillsammans.
- Arbeta tillsammans som ett lag snarare än som två självtjänande individer.
- Vara disciplinerade. Det är lätt att "släppa ut håret" och visa sin värsta sida kring människor man är nära, varför frasen "Du sårar alltid dem du älskar" är sant för många. Människor i sunda relationer har disciplinen att inte behandla sin partner dåligt bara för att de är nära.
- Vara frisk och hel på egen hand istället för att söka efter sin identitet eller helande i en annan person.
- Undvika att fokusera på vad de vill få från den andra personen utan fokuserar istället på hur relationen kan vara ömsesidigt fördelaktig.



Här är fördelarna med sunda relationer:

Mindre stress: Att vara i ett engagerat förhållande är kopplat till mindre produktion av kortisol, ett stresshormon. Detta tyder på att personer som ingår i en parrelation är mindre lyhörda för psykisk stress, och att det sociala och känslomässiga stödet som kommer med att ha en partner kan vara en

bra buffert mot stress. Det finns till och med bevis som tyder på att par som bor tillsammans är lyckligare än de som inte gör det. "Att veta att någon älskar och stöttar dig när du genomlever dagen, även om personen inte är fysiskt närvarande, är en mental hälsoförbättrare", säger Dr Fisher.

Bättre läkning: Oavsett om det är att ha någon där för att påminna dig om att ta din medicin eller att ha en partner som hjälper dig att ta dig bort från smärtan, tyder forskning på att långvariga partners som har genomgått hjärtoperationer har tre gånger större chans att överleva de första tre månaderna efter operation än ensamstående patienter. Långtidspartners rapporterade också att de kände sig mer säkra på sin förmåga att hantera smärta efter operationen och var mindre oroliga för operationen i allmänhet. Lite känslomässigt stöd kan räcka långt för att hjälpa en person att återhämta sig från en procedur eller sjukdom.

Hälsosamma beteenden: Hälsosamma relationer sätter den perfekta tonen för en allmänt hälsosam livsstil. Om din make, dina vänner eller andra nära och kära uppmuntrar till att äta en hälsosam kost, träna, inte röka, osv., kommer du sannolikt att följa i deras fotspår. Det är mycket lättare att anta hälsosamma beteenden när du omger dig med människor som gör detsamma.

Större känsla av syfte: Många människor strävar efter att känna att de gör något bra för någon annan och förbättrar världen på något sätt. Att vara i en kärleksfull relation, oavsett vilken sort, kan ge en person en känsla av välbefinnande och syfte. Faktum är att det är möjligt att en känsla av syfte faktiskt kan lägga år till ditt liv.

Längre liv: På tal om att lägga till år till ditt liv, tyder forskning på att sociala band kan öka livslängden.

Alla är unika och har sina egna behov och önskemål när det kommer till relationer, att hantera stress och leva ett meningsfullt liv. Om du är den typen av person som tycker om att vara ensam, är det också okej, men att försöka bilda några nära relationer kan bidra med märkbara fördelar för din mentala och fysiska hälsa.

Ibland kan det vara mer än värt att ha minst en god vän (eller pålitlig medarbetare, terapeut eller kurator) som hjälper dig att gå igenom problem som social ångest eller depression. Det kan vara svårt, men det kan också vara precis vad du behöver. Även att bara ha en eller två starka, hälsosamma relationer i ditt liv kan ha en positiv effekt på hälsan.

Självbedömning:



Läs varje beskrivning och para ihop dem med rätt koncept:

a. ... hänvisar till den övergripande nivån av engagemang i informella sociala relationer.

- b. ... inkluderar positiva aspekter av relationer, såsom känslomässigt stöd från betydande andra, och ansträngda aspekter av relationer, såsom konflikter och stress.
- c. ... hänvisar till den relativa frånvaron av sociala relationer.
- d. ... hänvisar till nätet av sociala relationer som omger en individ, i synnerhet strukturella egenskaper, såsom typen och styrkan hos varje social relation.

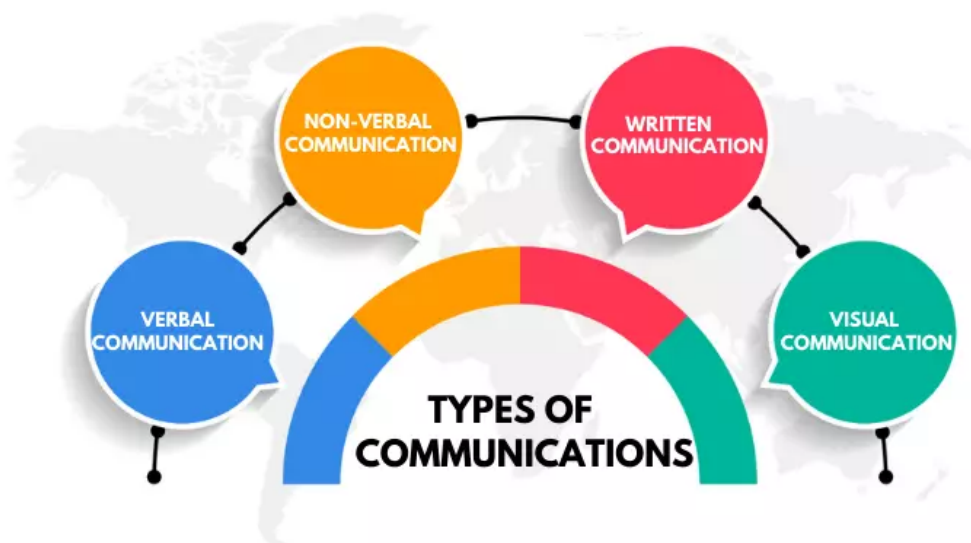
Social Isolering	Social integration	Kvalitet på relationer	Sociala nätverk

Vikten av kommunikation och kommunikationsstilar



Kommunikation kan definieras som processen att överföra information och gemensam förståelse från en person till en annan (Keyton, 2011). Ordet *kommunikation* kommer från det latinska ordet *communis* som betyder "gemensam". Definitionen understryker det faktum att såvida inte en gemensam förståelse är ett resultat av informationsutbytet, finns det ingen kommunikation. Figur 1 speglar definitionen och identifierar de viktiga delarna av kommunikationsprocessen (Cheney, 2011). Giffin & Patten (1976) menar också att kommunikation är processen att skapa mening såväl som att tillskriva den. Det är utbyte av idéer och interaktion mellan gruppmedlemmar. Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English (2004) definierar kommunikation som aktiviteten eller processen att uttrycka idéer och känslor eller att ge människor information.

Typer av kommunikation:



www.javaassignmenthelp.com

- Verbal kommunikation:** Detta, som namnet antyder, är att kommunicera med hjälp av ord. Detta inkluderar ljud, ord, språk och tal. Att tala är ett effektivt sätt att kommunicera: det klassificeras i interpersonell (mellanmänsklig) kommunikation och att tala inför publik (Aarti, 2011). Interpersonell kommunikation uppstår när en person talar direkt till en annan. Här skulle kommunikationen vara informell: man kan säga vad man verkligen känner, även om detta är bundet av de sociala normer som vägleder avsändaren och mottagaren. Att tala inför publik uppstår när en person talar till en stor grupp. I det här fallet är kommunikation formell; regelbunden och mer fokuserad på att talaren ska få resultat. I alla dessa kan talare vilja underhålla, informera, övertyga eller argumentera. Verbal kommunikation kan också kallas oral eller muntlig. Den kan använda visuella hjälpmedel och icke-verbala element för att underlätta mening och förbättra relationen och uppnå en hög nivå av förståelse genom att ta bort tvetydighet och få omedelbar återkoppling.
- Icke-verbal kommunikation:** Icke-verbal kommunikation är processen att förmedla mening i form av ordlösa ordmeddelanden. Den täcker all information och alla budskap och idéer vi förmedlar utan att använda ord, och att använda sig av fysisk kommunikation såsom tonfall, känsel, lukt och kroppsrörelse. I icke-verbal kommunikation ingår musik, dans, måleri, drama och skulpturkonst. Symboler och teckenspråk ingår också (jfr Daniel, 2016). Det beror på att kroppsspråk, ansiktsuttryck, harklingar, fysisk kontakt och klädsel förmedlar mycket information. Ett bra exempel på icke-verbal kommunikation är teckenspråk, som kan användas av vem som helst när som helst. Ett icke-verbalt tecken som t.ex. klockringning är ett vanligt tecken som du och jag förstår. I sig betyder ringning av en klocka ingenting. Men i erkända sammanhang kan det betyda "tid för skolan", "lektionsbyte", "är någon hemma", "slut på lektionen" eller "begagnade varor till salu". Enligt Wilson (1972) kan inte bara nästan vad som helst användas som tecken, utan nästan varje tecken kan användas för att

kommunicera flera olika saker. Han förklarar vidare att allt beror på enighet om och förståelse för hur vi använder tecken. För honom beror betydelsen av ett tecken på det sammanhang i vilket det används.

- **Skriftlig kommunikation:** Det innebär att kommunicera med andra människor genom skrivna ord. Bra skriftlig kommunikation praktiseras på många olika språk. E-post och sms, rapporter, artiklar och PM är några av sätten att använda skriftlig kommunikation, både för affärsändamål och personliga ändamål. En fördel med skriftlig kommunikation är att den kan redigeras och ändras många gånger innan den slutligen skickas till den avsedda mottagaren. Att skriva är en mänsklig uppfinning. Det finns lika många legender och berättelser om skriftens uppfinning som det finns om språkets ursprung.
- **Visuell kommunikation:** Detta är en visuell visning av information som topografi, fotografi, skyltar, trafikskodor, symboler och design. TV och videoklipp är den elektroniska formen av visuell kommunikation (Aarti, 2011).

Kommunikation sägs vara grunden för varje mellanmänsklig (social) relation. Faktum är att effektiv kommunikation är nyckeln till en sund och långvarig relation. Om individer inte kommunicerar med varandra på ett effektivt sätt kommer problem med säkerhet att komma. Kommunikation spelar en avgörande roll för att minska missförstånd och stärker på sikt bandet mellan individer. En relation förlorar sin charm om individer inte uttrycker och återger sina känslor genom olika kommunikationssätt. En hälsosam interaktion är avgörande för en sund relation.

Känslor kan också uttryckas genom icke-verbala kommunikationssätt. Dina kroppsrörelser, gester, ansiktsuttryck, handrörelser kommunicerar något. Se till att du inte gör miner mot någon. Du bör se glad och nöjd ut för att den andra personen ska kunna njuta av din närvaro. Se inte alltid ledsen och irriterad ut. Ögonrörelser har också en viktig roll att spela i relationer. Man kan se om du är arg, olycklig eller frustrerad bara genom dina ögon.

Interpersonell Kommunikation är processen för utbyte av information, idéer och känslor mellan två eller flera personer genom verbala eller icke-verbala metoder. Det inkluderar ofta informationsutbyte ansikte mot ansikte, i form av röst, ansiktsuttryck, kroppsspråk och gester. Nivån på ens interpersonella kommunikationsförmåga mäts genom effektiviteten av att överföra meddelanden till andra. Vanligt använd interpersonell kommunikation inom en organisation inkluderar daglig intern medarbetarkommunikation, kundmöten, medarbetarsamtal och projektdiskussioner. Dessutom utgör konversationer via internet idag en stor del av medarbetarnas mellanmänskliga (sociala) kommunikation på arbetsplatsen.

Självbedömning



Matcha paren: Läs definitionerna och para ihop dem med rätt kommunikationstyp.

- Detta innebär att kommunicera med andra människor genom skrivna ord.
- Detta är, som namnet antyder, att kommunicera med hjälp av ord. Detta inkluderar ljud, ord, språk och tal.
- Detta är en visuell visning av information som topografi, fotografi, skyltar, trafikkoder, symboler och mönster.
- Är processen att förmedla mening i form av ordlösa meddelanden. Den täcker all information och alla budskap och idéer vi förmedlar utan att använda ord, med hjälp av fysisk kommunikation som tonfall, känsel, lukt och kroppsrörelser.

Verbal kommunikation

Icke-verbal kommunikation

Skriftlig kommunikation

Visuell kommunikation

Ämne B – Vikten av en bra ledarstil för att främja positiva relationer



Det totala mönstret av ledarnas handlingar som uppfattas av deras anställda kallas ledarskapsstil. Det representerar ledarnas filosofi, färdigheter och attityder i praktiken. Det är nödvändigt att studera de olika ledarstilar från vilka en lämplig stil kan väljas, beroende på situationen i vilken ledarskap ska utövas och vilken typ av anhängare som är involverade.

Positiva och negativa ledare eller chefer

Det finns olika sätt på vilka ledare närmar sig människor för att motivera dem. Om tillvägagångssättet betonar belöningar, använder ledaren positivt ledarskap. Om tillvägagångssättet betonar straff, tillämpar ledaren negativt ledarskap. Negativa ledare bör kallas chefer snarare än ledare.

Det finns tre klasser av tillsynstekniker – autokratisk, deltagande eller konsultativ och fria tyglar – och motsvarande dessa tre tekniker finns det tre ledningsstilar – autokratisk, demokratisk och laissez-faire. Till dessa kan man lägga till en paternalistisk stil.

För att vara en positiv ledare finns det några viktiga färdigheter och egenskaper som du kan utveckla eller förbättra. Även om detta inte är i närheten av en heltäckande lista, inkluderar några av de viktigaste av dessa egenskaper och färdigheter:

- Positiv påverkan
- Mindfulness
- Hopp
- Självförtroende
- Självkänsla
- Självförmåga
- Kontrollfokus
- Emotionell stabilitet

Autokratiskt eller auktoritärt ledarskap



<https://www.mindomo.com/eu/mindmap/classical-leadership-styles-bb3d1b8961524a1b8c2e30374a45afe8>

En autokratisk ledare centraliserar makt och beslutsfattande i sig själv. Han ger order, tilldelar uppgifter och arbetsuppgifter utan att rådfråga de anställda. Ledaren tar full auktoritet och tar fullt ansvar.

Autokratiskt ledarskap är negativt, baserat på hot och straff. Underordnade agerar som han dirigerar. Han varken bryr sig om deras åsikter eller låter dem påverka beslutet. Han tror, på grund av sin auktoritet, att han ensam kan avgöra vad som är bäst i en given situation.

Autokratiskt ledarskap är baserat på noggrann övervakning, tydlig ledning och befallande ordning av överordnaren. Det underlättar snabba beslut, uppmanar till handling och enighet i riktning. Det beror på en mindre grad av delegering. Men för mycket användning av auktoritet kan leda till strejker och arbetskonflikter. Det kommer sannolikt att skapa frustration och försena utvecklingen av de anställdas förmågor. De anställda arbetar hårt bara för att slippa straff. De kommer alltså att producera det minimum genom vilket de kommer att slippa straff.

Denna ledarstil är mindre sannolik att vara effektiv eftersom att:

- (i) den nya generationen är mer oberoende och mindre undergiven och inte mottaglig för stel kontroll;
- (ii) människor eftersöker att tillfredsställa eget via sina jobb;
- (iii) revolution av stigande förväntningar förändrade folkets attityd.

Autokratiskt ledarskap kan delas in i tre klasser:

(A) **Den hårdkokta autokraten** som huvudsakligen förlitar sig på negativa influenser använder kraften av rädsla och straff för att styra sina underordnade mot de organisatoriska målen. Detta kommer sannolikt att leda till att anställda blir förbittrade.

(B) **Den välvilliga autokraten** som huvudsakligen förlitar sig på positiva influenser; han eller hon använder belöningen och incitamenten för att rikta sina underordnade mot de organisatoriska målen. Genom att använda beröm och klappar på axeln säkerställer han lojaliteten hos underordnade som accepterar hans beslut.

(C) **Den manipulativa autokraten** som får medarbetarna att känna att de deltar i beslutsfattandet, trots att chefen själv har tagit beslutet. McGregor kallar denna stil Teori X.

Demokratiskt eller deltagande ledarskap



<https://blog.vantagecircle.com/democratic-leadership/>

Deltagande eller demokratiska ledare decentraliserar auktoritet. Deras stil präglas av samråd med de underordnade och deras deltagande i utformningen av planer och riktlinjer. Han uppmuntrar deltagande i beslutsfattande. Han leder de underordnade främst genom övertalning och exempel snarare än rädsla och kraft. Ibland fungerar ledaren som moderator för idéer och förslag från sin grupp. McGregor kallar denna stil som Teori Y. Taylors vetenskapliga ledning baserades på oförmågan hos de vanliga anställda att fatta effektiva beslut om sitt arbete. Därmed tillkom beslutanderätten ledningen. Men nyare studier tyder på behovet av deltagande av underordnade. Den moderna trenden gynnar att dela ansvaret med de anställda. Detta kommer att skapa entusiasm hos dem. Medarbetarna upplever att ledningen är intresserad av dem såväl som av deras idéer och förslag. De kommer därför att lägga fram sina förslag på förbättringar. fördelarna för demokratiskt ledarskap är följande:

- Högre motivation och förbättrad moral;
- Ökat samarbete med ledningen;
- Förbättrad arbetsprestation;
- Färre klagomål och minskning av frånvaro och personalomsättning.

Laissez-faire eller Free-rein-ledarskapet



<https://blog.vantagecircle.com/laissez-faire-leadership-style/>

Fria ledare undviker makt och ansvar. Den tillåtande (laissez-faire) eller icke-ingripande typen av ledare överför ansvaret för beslutsfattande till sina underordnade och tar ett minimum av initiativ i administrationen. Han ger ingen riktning och låter gruppen fastställa sina egna mål och lösa sina egna problem. Ledaren spelar bara en mindre roll. Hans idé är att varje medlem i gruppen när de lämnas åt sig själva kommer att göra sitt bästa och maximala resultat kan uppnås på detta sätt. Ledaren fungerar som domare. Men eftersom ingen riktning eller kontroll utövas över människorna, kommer organisationen sannolikt att famla omkring.

Ett experiment som genomfördes bland pojkscoutklubbar i USA 1940 visar att autokratiskt ledarskap sannolikt kommer att väcka antagonism i gruppen och skapa fientlighet mot ledaren. I demokratiska grupper gjorde frånvaron av ledaren liten skillnad, men i autokratiska grupper sjönk produktivt arbete till ett minimum när ledaren var utanför rummet. Demokratiskt ledarskap är mer benäget att vinna gruppens lojalitet. Laissez-faire-grupperna utvecklade också vänliga förhållningsätt till ledaren som i den demokratiska gruppen. Men förslagen från grupperna var mycket låga och de var också mindre produktiva.

Paternalistiskt ledarskap



<https://www.cleverism.com/paternalistic-leadership-guide/>

Under denna ledarstil antar ledaren att hans funktion är faderlig. Paternalism betyder att pappa vet bäst. Relationen mellan ledaren och hans grupp är densamma som relationen mellan familjens överhuvud och familjemedlemmarna. Ledaren vägleder och skyddar sina underordnade som medlemmar av sin familj.

Som familjeöverhuvud ger han sina underordnade goda arbetsvillkor och förmåner. Det antas att arbetarna kommer att arbeta hårdare av tacksamhet. Denna ledarstil var beundransvärt framgångsrik i Japan tack vare sin speciella sociala bakgrund.

Denna ledarstil har fortfarande varit allmänt utbredd i små företag i Indien. Det är dock osannolikt att detta paternalistiska tillvägagångssätt fungerar med mogna vuxna anställda, av vilka många inte gillar att deras intressen tas om hand av en "gudfader". Istället för tacksamhet kan det skapa antagonism och förbittring hos de underordnade.



Självreflektion:

1. Hur skulle du beskriva ett autokratiskt eller auktoritärt ledarskap?

2. Hur skulle du beskriva ett demokratiskt eller deltagande ledarskap?

3. Hur skulle du beskriva Laissez-faire eller ett Free-rein-ledarskap?

4. Hur skulle du beskriva ett paternalistiskt ledarskap?

Ämne C - Effekten av fördomar och myter för att skapa en positiv relation med vuxna migranter

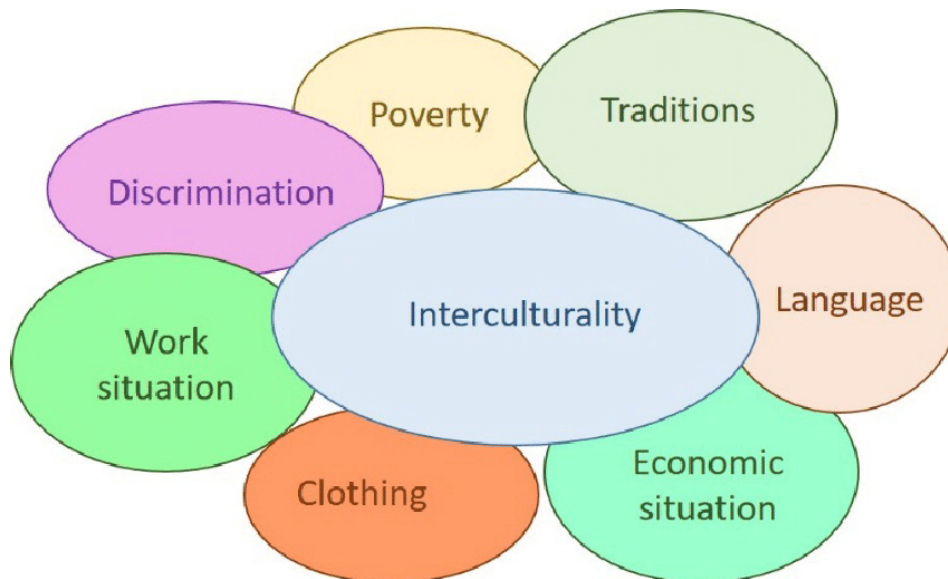
Definition av interkulturalitet



Interkulturalitet avser existensen och rättvis interaktion mellan olika kulturer och möjligheten att skapa gemensamma kulturella uttryck genom dialog och ömsesidig respekt. Syftet är att förstå skillnaderna i hur människor från en mängd olika kulturer agerar, kommunicerar och uppfattar omvärlden. Kultur har stor inverkan på hur människor gör affärer; därför är kulturella implikationer avgörande för att lyckas i ett internationellt sammanhang.

Vad är kärnkonceptet för någon typ av interaktion? Interaktion är en sorts handling som uppstår när två eller flera objekt påverkar varandra. Idén om en tvåvägseffekt är väsentlig i begreppet "interaktion", till skillnad från en enkelriktad kausal effekt.

Vilka är några kulturella begrepp? Kultur avser det kumulativa tillgodohavandet av kunskap, erfarenhet, övertygelser, värderingar, attityder, betydelser, hierarkier, religion, föreställningar om tid, roller, rumsliga relationer, begrepp om universum, materiella föremål och ägodelar som förvärvats av en grupp människor under flera generationer genom individer.



https://www.researchgate.net/figure/Aspects-describing-interculturality-according-to-data-from-the-literature-review_fig1_354217001

Interkulturalism uppstod som svar på kritik mot existerande multikulturalism. De anklagades verkligen av vissa för att ha misslyckats med att skapa integration av olika kulturer i samhället; istället har de delat upp samhället genom att legitimera segregerade separata samhällen som har isolerat sig och framhävt sin särart. Den bygger på erkännande av både skillnader och likheter mellan kulturer. Den har tagit upp risken för skapandet av absolut relativism inom postmoderniteten och i mångkulturalismen.

Filosofen Marta Nussbaum beskriver i sitt arbete "Cultivating Humanity" interkulturalism som involverar "erkännande av gemensamma mänskliga behov över kulturer och av dissonans och kritisk dialog inom kulturer" och att interkulturalister "avvisar påståendet om identitetspolitik att endast medlemmar i en viss grupp har förmåga att förstå gruppens perspektiv". *Interkulturalitet* är en process genom vilken individer från olika kulturer interagerar för att lära sig om varandras kultur. Det är viktigt att ta avstånd från sina egna övertygelser, utan att förkasta dem, och att lära sig att objektifiera referenssystemet för sin egen kultur. Det är också viktigt att sätta sig själv i den andres plats och att utveckla empati mot den andre.

Att förstå en kultur innebär att projicera sig själv från ett annat perspektiv. Det bör dock betonas att den andres kultur inte borde generaliseras eller reduceras till en uppsättning stereotyper. Slutligen måste fördomar övervinnas och man måste försöka förstå den andre och hans eller hennes sätt att uppfatta verkligheten. Detta kommer att möjliggöra en korrekt avkodning av meddelanden som sänds ut av den andre. Naturligtvis är det viktigt att vara utrustad med en rad kunskaper som gör det möjligt för var och en att förstå den andras beteende. Interkulturalitet kan vara ett medel för att utveckla medborgarskapsbildning eftersom det tillåter förvärv av värden som respekt för andra och tolerans för att leva i ett harmoniskt samhälle. Dessutom är kulturell mångfald, långt ifrån en

nackdel, en rikedom. Ett bevis på detta kan vi se hos de med makt, såsom USA, som har vetat hur man kan dra fördel av bidraget från de olika kulturerna som sammanstrålar där. Inom det kommersiella området är det för närvarande mycket viktigt att ha interkulturell kompetens av olika anledningar. Företag vill inte bara att deras anställda ska få en bättre förståelse för sin arbetsplats och sina kollegor, utan också att de ska kunna anpassa sig till nya arbetsmiljöer och förebygga kulturkrockar.

Det interkulturella förhållningssättet

Let Noelle de SMET satte tonen: "Vad händer som är nytt i interaktion om vi envisas med att betrakta den andra personen som främmande och avlägsen ... och om vi defensivt tar oss själva som normen ... eller om vi bara nöjer oss med att spendera tid med någon annan? Kulturmöten behöver inte undvikas om de kan äga rum i ett jämlikt förhållande, utan nedlåtande sentimentalitet, och frågor kan ställas, till exempel om våra egna kulturella referenser och "föreningar" ... Om ingen känner sig hotad att förlora sin identitet eller att behöva passa in i den som påtvingas honom/henne, kommer det utan tvekan att vara möjligt att arbeta sig igenom alla de överraskande svårigheter som är inneboende i möten, seder och livsuppfostran som inte ignorerar olikheter och som börjar bygga interkulturalitet." Det interkulturella förhållningssättet kännetecknas vanligtvis av tre stadier: *decentrering*, *penetrering* av den andres system och *förhandling*.

1. Decentrering, att anta ett mer avlägset förhållningssätt till sig själv, försöka definiera sina referensramar som en individ med en kultur och subkulturer (nationell, etnisk, religiös, professionell, institutionell osv.), blandad samman i ens personliga utveckling. Genom denna reflektion över sig själv, inse vad som är relativt med ens iakttagelser och göra meningsfulla läsreferenser. "De stadier genom vilka en individ har socialiserats i hans/hennes samhälle går förlorade i tidens dimmor, i den utsträckning att individen mycket väl kan vara omedveten om att det som verkar "uppenbart" är en konstruktion av världen som är kulturbestämmd."
2. Penetrera den andres system, att ta sig ur sig själv för att se saker ur den andres perspektiv. "Det är en attityd av att öppna upp, ett personligt försök att undersöka huvudteman som formas kring grundläggande referenssystem och grundläggande tecken som tolkas och blandas på ett unikt sätt av varje individ."
3. Förhandling, att hitta den nödvändiga minsta kompromissen och förståelse för att undvika konfrontation där den starkare ålägger den svagare sin prioriteringskod. Det är här som kulturrelativismen, som vill att alla värderingar hos medlemmar i en grupp ska få samexistera, anses vara inoperativ. Hur går man egentligen tillväga när man har en värderingskonflikt? Att leva tillsammans innebär att man är överens om ett gemensamt minimum av värderingar och sätt att se på saker och ting. Ramen för förhandlingen kan utläsas från principen om samvetets autonomi.

Assimilering – insats – integration

Flera författare använder dessa termer som markörer för att försöka beskriva en social grund för politiska attityder till utrikesfödda. Utan att falla in i felet, antydde vi tidigare (förvirring mellan ett interkulturellt perspektiv och ett invandringsperspektiv), tycker vi att det är användbart att använda denna referens för att undersöka hur vi undervisar.

Assimilering: "Jag accepterar den andre om han förkastar det som är annorlunda med honom själv." Han accepteras utan förbehåll eller diskriminering, men bara om han avsäger sig sin egen personlighet och antar värdsamhällets värderingar och beteende fullt ut och utan att tveka.

Insats: "Jag tolererar den andre med hans bestående kulturella egenskaper, men han är främmande, annorlunda och kommer att förbli det." Han har rätt att arbeta och ta del av samhället, men han förblir annorlunda.

Integration: "Jag vill fortsätta tro på mina värderingar, men jag tvingar dig inte att ge upp dina." Det är en öppen process. Integration är beroende av tidens gång; i tidens fullhet ger den en rik korsbefruktning. "Förhandling är den skyddande barriären mot det tryck att assimilera sig som hotar alla professionella företrädare för institutioner som gör anspråk på en universell utbildnings- eller socialiseringsfunktion. En politik för individuell integration påtvingar en sorts kultur som ofta är brutal, och berövar individer de referenser som definierar deras identitet, när generationen som har fötts i värdlandet integreras, orsakar det särskilda främlingsfientliga reaktioner som knyter an till den kulturella närheten och den existerande sociala rivaliteten med lokalbefolkningen.



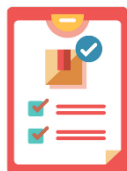
<https://behorizon.org/analysis-of-academic-studies-on-the-integration-of-displaced-persons/>

Det har dock fördelen av att inte skapa en stel långsiktig konfrontation mellan etablerade grupper och att integrera befolkningen med invandrarursprung – eller åtminstone deras barn. En politik för

kollektiv integration möjliggör en kulturell förändringsprocess som varar i tre eller möjligen fyra generationer och skyddar migranterna själva från känslomässiga trauman. Men det stärker etnisk självmedvetenhet, bidrar till omtolkningen till etniska och sociala uppdelningar av gränserna mellan grupper och ökar risken för gruppkonfrontationer.

Kollektiv integration bidrar till att betona förekomsten av grupper som lider av flera etniska och sociala handikapp för att motivera diskriminering i det sociala livet och sedan uppmuntra myndigheterna att anta kompensande politik för "positiv diskriminering". Men framför allt skulle det lätt kunna öppna vägen för "gemenskapsrelaterat" tänkande i det offentliga livets funktionssätt, så att varje etnisk grupp kräver och eventuellt får representation som står i proportion till sitt antal inom varje auktoritetsområde inom det politiska organet."

Självbedömning



Skriv en kritisk reflektion om hur du interagerar med dina immigrantelever, identifiera den ledarstil du vanligtvis använder (med exempel) och utarbeta konkreta steg för att skapa/förbättra en positiv relation med dem.



Instruktioner

- Uppsatsen ska spegla din förståelse för huvudämnena – social kompetens, positiv kommunikation och relationer samt ledarstilar.
- Uppsatsen bör inte vara längre än 2 sidor (minst 5000 tecken med mellanslag), Times New Roman 12 punkter, 1,15 punkters mellanrum. Observera att bilder och scheman inte räknas.

Vägledning för utbildaren:



Utbildaren behöver utvärdera eleven utifrån följande frågor:

- Förstod eleven de identifierade huvudbegreppen? (5 poäng)
- Identifierade han/hon sin ledarstil korrekt? (2,5 poäng)
- Gav han/hon konkreta exempel? (2,5 poäng)
- Tillhandahöll han/hon konkreta steg för att förbättra sin ledarstil och/eller kommunikation? (5 poäng)
- Är dessa steg lämpliga och genomförbara? (5 poäng)

Utbildaren bör ge skriftlig återkoppling och betyg från 0 till 20 (baserat på frågorna ovan) för att kunna utvärdera denna uppsats.

3.(B) Handledd undervisning

Ämne A – Hur man använder sund kommunikation för att förbättra relationen mellan utbildaren och de vuxna migranterna

Aktivitet A.1 (1 timme och 30 minuter) Olika typer av kommunikation – Gruppdiskussion



Det är en gruppdiskussion för att reflektera över hur kommunikation påverkar de relationer som de bildar med sina elever. Klassen kommer att diskutera några nyckelbegrepp, baserat på deras personliga erfarenheter.



Frågor som ska användas i diskussionen:

- Vad tror du att kommunikation är?
- Vad tror du att skillnaden mellan verbal och icke-verbal kommunikation är?
- Hur kommunicerar man på ett hälsosamt sätt?
- På vilket sätt bidrar en sund kommunikation till en positiv relation?
- Hur kommunicerar man effektivt med någon som inte talar vårt språk flytande (eller som modersmål)?



Återkopplingsguide för utbildaren:

Syftet med denna uppgift är att deltagarna ska reflektera över hur kommunikation påverkar de relationer de skapar med eleverna, särskilt med de som inte alltid talar deras modersmål flytande (t.ex. migranter). Det är viktigt att reflektera över hur ett budskap uppfattas (via text, tal, användandet av ett lämpligt tonläge, kroppsspråk, osv.) och hur det påverkar relationen. Några nyckelbegrepp i den teoretiska ramen bör utforskas och förtydligas i denna aktivitet.



Frågor för självreflektion:

- a. Hur kommer du att definiera verbal och icke-verbal kommunikation?
- b. Hur viktigt är verbal och icke-verbal kommunikation när man har att göra med vuxna immigranter?
- c. Hur kan du enligt din åsikt förbättra relationen med invandrade vuxenstudenter?

Ämne B – Vikten av en bra ledarstil för att främja en positiv relation

Aktivitet B.1 (2 timmar) – Vilken typ av ledare är jag?



Läraren kommer att få möjlighet att uppleva och reflektera över de olika ledarstilarna med hjälp av rollspel.



Instruktioner

- Deltagarna kommer att delas in i 4 grupper. Varje grupp kommer att välja ett slumpmässigt papper med sammanhanget och typen av ledare som de måste porträttera i ett rollspel (se verktygsavsnittet nedan); de kommer att ha 15 minuter på sig att förbereda.
- Tillbaka i den stora gruppen ska deltagarna försöka gissa vilken typ av ledare de såg i pjäsen.
- Pjäsen ska pågå i cirka 5 till 10 minuter. Varje grupp måste förklara sin förståelse för vilken typ av ledarskap de tilldelades slumpmässigt.
- Varje nyckelord kommer att skrivas på en svart tavla, så att du har beskrivningen för varje typ av ledarskap.Handledaren kan vägleda gruppen att definiera några egenskaper vid behov. I den sista delen kan alla deltagare under 15 minuter diskutera sina känslor under aktiviteten.



Återkopplingsguide för utbildaren:

Några frågor för att vägleda den slutliga reflektionen:

- Vilken var den största utmaningen med att utföra denna aktivitet?
- Vad lärde du dig?
- Vilken typ av ledare ser du hos dig själv? Varför?
- Något du identifierade som du kan förändra i ditt utförande?

Situation 1 – En av er är läraren och resten är eleverna. Läraren märker att vissa medlemmar i min grupp är omotiverade, så de hanterar var och en av sina uppgifter noga för att säkerställa att de följer procedurerna korrekt (VAR AUTOKRATISK).



Återkoppling på situation 1

Auktoritärt, autokratiskt ledarskap

Detta tillvägagångssätt är användbart när din grupp behöver följa en process "till punkt och pricka" för att hantera en betydande risk. Det är också effektivt när du behöver vara praktisk med personer som missar tidsfristen (slutdatum), på avdelningar där konflikt är ett problem eller i grupper som förlitar sig på snabbt beslutsfattande.

Men du måste vara medveten om att förlita sig på kontroll och bestraffning för att upprätthålla standarder sannolikt kommer att driva bort människor. På samma sätt, om du alltid kräver av din grupp att arbeta i högsta hastighet, kan det sluta med att du gör alla utmattade.

Istället kan du visa respekt för gruppmedlemmar genom att motivera dina beslut. De kommer mer sannolikt att uppfylla dina förväntningar om du gör dig besväret att förklara varför reglerna finns där.

Du kan förbättra din förmåga att "leda framifrån" genom att planera för en kris, agera snabbt och fatta bra beslut under press. Var samtidigt medveten om deras potentiella negativa inverkan på kreativitet, idéinsamling, motivation och förtroende inom gruppen. Att vara för autokratisk kan också innebära att du får svårt att stå tillbaka från detaljerna och ta en bredare, mer strategisk syn.

Situation 2 – En av er är läraren och resten är eleverna. Det finns en konflikt inom gruppen, så läraren pratar med eleverna som om de vore familjemedlemmar och försöker vara familjens överhuvud; "pappa vet bäst". (VAR PATERNALISTISK)



Återkoppling på situation 2

Paternalistiskt ledarskap

Under denna ledarstil antar ledaren att hans funktion är faderlig eller faderlig. Paternalism betyder att pappa vet bäst. Relationen mellan ledaren och hans grupp är densamma som relationen mellan familjens överhuvud och familjemedlemmarna. Ledaren vägleder och skyddar sina underordnade som medlemmar av sin familj.

Som familjeöverhuvud ger han sina underordnade goda arbetsvillkor och förmåner. Det antas att arbetarna kommer att arbeta hårdare av tacksamhet. Denna ledarstil var beundransvärt framgångsrik i Japan tack vare sin speciella sociala bakgrund.

Denna ledarstil har fortfarande varit allmänt utbredd i små företag i Indien. Det är dock osannolikt att detta paternalistiska tillvägagångssätt fungerar med mogna vuxna anställda, av vilka många inte gillar att deras intressen tas om hand av en "gudfader". Istället för tacksamhet kan det skapa antagonism och förbittring hos de underordnade.

Situation 3 – En av er är läraren och resten är eleverna. Eleverna har en deadline på åtta timmar för projekt, läraren vill hur är det snabbaste sättet att slutföra det. (VAR DEMOKRATISK)



Återkoppling på situation 3

Demokratiskt, deltagande ledarskap

Med detta tillvägagångssätt sätter du upp mål, vägleder gruppdiskussioner och fattar det slutliga beslutet. Men du erkänner också att dina medarbetare kan ha värdefull insikt i ett problem eller en process, så du konsulterar dem aktivt. Som ett resultat kommer du sannolikt att få kreativ input och nya idéer som du inte skulle ha kommit på om du arbetade ensam.

Du kanske undrar hur man hanterar olika åsikter i gruppen när du väl väljer den här stilen. Ditt mål är att bygga en kultur där människor kan ha sunda debatter med varandra. Så:
Föregå med gott exempel genom att själv vara öppen och flexibel.

Gör ömsesidig respekt till en prioritet för att säkerställa allas deltagande.

Lär dig några färdigheter i konfliktlösning.

Var medveten om att processer kan bli farligt långsamma om du involverar dina gruppmedlemmar i varje beslut. Du måste noggrant bedöma om du behöver anta ett mer autokratiskt tillvägagångssätt, även bara kort.

Situation 4 – En av er är läraren och resten är eleverna. Läraren måste organisera ett interkulturellt evenemang och lämna över uppgiften till eleverna och be dem återkomma med en plan. (BE LAISSEZ-FAIRE)



Återkoppling på situation 4

Den delegerande, "Laissez Faire"-ledaren

"Laissez faire" är en fransk fras som antagits till engelska som betyder "Låt (människor) göra (som de vill)." Den beskriver en policy att låta situationer gå sin egen kurs, utan att störa.

Genom att anamma denna ledarskapsstil ger du din grupp möjlighet att fatta beslut och organisera sina egna processer, med liten eller ingen vägledning. Faran med detta tillvägagångssätt är att situationer kan kollapsa i kaos om ditt folk har låg motivation eller dåliga färdigheter. Det kan dock fungera om de är erfarna, kunniga, trygga, kreativa och resultatdrivna, eller om deadlines är flexibla och processerna är enkla.

Glöm dock inte att du som ledare fortfarande kommer att hållas ansvarig för resultatet! Så du kanske vill organisera gruppbeslutsprocesser för att stödja dina medarbetare samtidigt som du tar en "hands off"-strategi. Se bara till att delegera rätt uppgift till rätt person, eftersom en mismatchning kan innebära att hela laget misslyckas.

Undvik att bli för avlägsen, även med en högpresterande, mycket självständig grupp. Förändringar kan ske när som helst i verksamheten, så din organisations krav på din grupp kan förändras efter din första avrapportering. Om detta händer, håll kontakten med ditt folk och kommunicera tydligt och snabbt. Kom ihåg att du kan erbjuda ditt stöd utan att bli mikromanager!



Frågor för självreflektion:

- a. Hur förknippar man ledarskap med lärarens roll?
- b. Vilken typ av ledarskap tror du är användbart när man har att göra med en klass av vuxna migranter? Varför?
- c. Vilka konkreta åtgärder kan du vidta för att förbättra din ledarstil?

Ämne C - Effekten av fördomar och myter för att skapa en positiv relation

Aktivitet C1. Myt eller sanning? (1 timme) – Gruppdiskussion



Det kommer att presenteras 8 påståenden om migranter och flyktingar som exemplifierar typiska missuppfattningar och fördomar kring dessa grupper.



Några frågor att använda under reflektionen:

- Håller du med om detta påstående? Varför? Varför inte?
- Är detta en populär missuppfattning om just den här gruppen? Varför tror du det?
- Vad vet du om just den här gruppen människor?
- Känner du att du behöver lära dig mer om just den här gruppen människor för att inte skynda på att döma?

Är detta påstående sant eller en myt?

- Alla muslimska människor är araber eller härstammar från mellanöstern.
- Islam är en våldsam religion och muslimer identifierar sig med terrorism.
- Islam förtrycker kvinnor och tvingar dem till en underordnad roll.
- Emigrationen är dålig eftersom de tar alla våra jobb.
- Migranter har ingen högre utbildning.
- Migranter vill inte lära sig vårt språk.
- Flyktingar är inte skrämda när de kommer in i vårt land.
- De flesta migranter är här illegalt.



Återkopplingsguide för utbildaren:

Använd faktauppgifterna nedan för att ge återkoppling till deltagarna för påståendena:

- Alla muslimska människor är araber eller härstammar från mellanöstern.

FAKTA: Även om islam började som en religion i Mellanöstern och dess heligaste platser ligger där, är regionen bara hem för cirka 20 procent av världens muslimer. Från och med 2015 fanns det 1,8 miljarder muslimer i världen, vilket är ungefär 24 procent av världens befolkning, enligt en uppskattning från Pew Research Center. Medan många tror att de flesta muslimer är av Mellanöstern härkomst, har Indonesien (i Sydostasien) för närvarande den enskilt största muslimska befolkningen. Prognoser in i framtiden uppskattar att Indien (i södra Asien) kommer att ha världens största befolkning av muslimer år 2050.

- Islam är en våldsam religion och muslimer identifierar sig med terrorism

FAKTA: Inom varje religion finns det ett spektrum av attityder och beteenden, och extremism är inte unikt för ett visst trossystem. Det finns människor som uppriktigt ser sig själva som muslimer som har begått hemska handlingar i islams namn. Dessa människor, och deras tolkning av islam, kallas med rätta "extremister." de är en minoritet inom islam och den stora majoriteten av muslimer avvisar deras våld och anser att deras tolkning är en förvrängning av den muslimska tron. Extremism är inte unikt för islam.

- Islam förtrycker kvinnor och tvingar dem till en underordnad roll.

FAKTA: Muslimska kvinnors roll och status i samhället kan inte skiljas från kvinnors roll i det större samhället eftersom kvinnor runt om i världen av alla raser, religioner och nationaliteter möter ojämlikhet på många plan. Muslimska kvinnor är inte ensamma om detta. Koranen säger uttryckligen att män och kvinnor är lika i Guds ögon och förbjuder kvinnligt barnmord, instruerar muslimer att utbilda såväl döttrar som söner, insisterar på att kvinnor har rätt att vägra en blivande make, ger kvinnor rätt till skilsmässa i vissa fall. osv. Tolkningen av könsroller specificerade i Koranen varierar dock med olika länder och kulturer och i den islamiska världen, det finns principer och praxis som underkuvar och förtrycker kvinnor (t.ex. tvångsäktenskap, bortföranden, berövande av utbildning, begränsad rörlighet) . Många samtida kvinnor och män avvisar begränsningar som sätts på kvinnor och omtolkar Koranen ur detta perspektiv. Det är också viktigt att förstå att, i likhet

med andra religioner, kommer personer i maktposition ibland att använda religion som en ursäkt för att rättfärdiga kvinnoförtryck.

- Emigrationen är dålig eftersom de tar alla våra jobb.

FAKTA: Ankomsten 2015 av långt över en miljon flyktingar, till stor del från Mellanöstern och Nordafrika, skakade återigen Europeiska unionen i dess grundval. Gamla demoner av nationalism och främlingsfientlighet återuppstod, populistiska antieuropeiska partier fick styrka och insisterande på "nationell suveränitet" blockerade lösningar förenliga med europeiska principer och mänsklig värdighet. I USA betalade immigranter 2019 kollektivt mer än 492 miljarder dollar i skatt, inklusive mer än 30 miljarder dollar i skatt som betalats av papperslösa immigranter.

- Migranter har ingen högre utbildning.

FAKTA: En viktig dimension av migranternas integration i värdsamhällen är utbildningsnivån. År 2020 hade drygt en tredjedel (35,6 procent) vuxna immigranter (i åldern 25–54) som föddes i en annan EU-medlemsstat en högre utbildningsnivå. Denna andel var lägre för migranter som föddes utanför EU (29,6 procent).

- Migranter vill inte lära sig vårt språk.

FAKTA: Språkinläring är inte alls en enkel uppgift och de flesta glömmer lätt att det tar ungefär tolv år att lära sig sitt första språk. De första fem eller sex åren från födseln ägnas åt att tillägna sig muntligt flyt och sedan behövs ytterligare sex år eller så för att lära sig läsa och skriva, för att tillägna sig de akademiska och textuella konventionerna i ett språk och även för att utöka grammatiska strukturer, utöka ordförrådet och förfina pragmatiska konventioner.

Förstaspråksinläring kan ta längre tid än du trodde men dess resultat är relativt enhetliga (under förutsättning att skolgången är universell i en befolkning). Däremot är resultaten av andraspråksinläring och tiden det tar att uppnå dessa resultat mycket mer varierande.

- Flyktingar är inte skärmade när de kommer in i vårt land.

FAKTA: Flyktingar genomgår mer rigorösa screeningar än någon annan individ när de reser in i landet. De måste ansöka om att få flyktingstatus – via närvarande underlag och en intervju.

- De flesta migranter är här illegalt.

FAKTA: Antalet obehöriga immigranter som bor i Europa ökade mellan 2014 och 2016 och planade sedan ut till uppskattningsvis 3,9 miljoner till 4,8 miljoner 2017, enligt nya uppskattningar från Pew Research Center. Under 2017 utgjorde obehöriga immigranter nästan en av fem personer som bodde i Europa utan EU- eller EFTA-medborgarskap. Asylsökande som väntade på beslut om sin ansökan stod för nästan en fjärdedel av Europas obehöriga invandrarbefolkning 2017. Obehöriga immigranter i Europa kommer från hela världen. Ungefär hälften av Europas obehöriga immigranter har nyligen anlänt till regionen, och de flesta är unga.



Frågor för självreflektion:

- a) Identifierar du i dig själv några stereotyper om vuxna migranter? Vilka?
- b) Hur kan du avmystifiera dessa stereotyper för att skapa en positiv hälsosam Kommunikation med dina vuxna immigrantelever?

Källor:

- <https://www.adl.org/education/resurser/verktyg-and-strategies/myths-and-facts-about-muslim-people-and-islam>
- <https://www.learningforjustice.org/magazine/spring-2011/ten-myths-about-immigration>
- <https://www.adl.org/resurser/fact-sheets/myths-and-facts-about-immigrants-and-immigration-en-espanol>
- <https://www.bushcenter.org/catalyst/immigration/collins-immigration-myths.html>
- <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210707-2>
- <https://www.open.edu/openlearn/languages/more-languages/linguistics/what-makes-it-hard-migrants-learn-the-language-their-new-home>
- <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/11/14/5-facts-about-unauthorized-immigration-in-europe/>

3.(C) Erfarenhetsbaserat lärande

Aktivitet A.2. (1 timme) Social kontakt – grupparbete



En gruppdynamik där läraren och eleverna sätter upp några grundregler för att förbättra sin kommunikation.



Instruktioner

- Läraren ber gruppen att sätta upp några grundregler för att förbättra kommunikationen mellan gruppen och med läraren;
- Med hjälp av en kartong och färgade pennor startar läraren en diskussion om vilka regler som ska följas i klassrummet (t.ex. avbryt inte när andra uttrycker sig, var inte aggressiv mot andra...)
- När alla är överens om en regel så skrivs den på kartongen.
- När alla regler är definierade och skrivna ska läraren och eleverna signera kartongen och den ska placeras på en plats som är synlig i klassrummet.



Återkopplingsguide för utbildaren

- Läraren bör fråga olika elever om deras åsikt för att få med alla i processen (t.ex. direkt fråga om en tyst elevs åsikt).
- Läraren bör främja regler som när en positiv sund kommunikation, och han/hon kan ställa följande frågor:
 - Tycker du att den här regeln är inkluderande och uttrycker majoritetens önskemål?
 - Är den lätt att omsätta i praktiken?
 - Hur kan vi genomdriva den?
 - Vad ska man göra om någon inte följer reglerna?

Aktivitet B.2 – (3 timmar och 30 minuter) Filmen "Invictus" och utforskande av ett positivt ledarskap



Titta på filmen "Invictus" och reflektera över Nelson Mandelas positiva ledarskap.



Instruktioner

- Läraren ska göra en liten introduktion till filmen och förklara att filmen kommer att ses och stoppas i avgörande ögonblick för att gruppen ska reflektera
- Läraren ska sätta på filmen och stoppa den i 4 olika ögonblick.
- **Första ögonblicket:** Från 00.00s till 33.33s (cirka 30 minuter) – I slutet av scenen av talet till sammankomsten av sportkommissionen, stoppa filmen efter repliken "Vem är med mig?".
- **Andra ögonblicket:** Från 00.00 till 58.30 (cirka 25 minuter) – I slutet av scenen där Mandela avbryter mötet för att se nyheterna om rugbylagets träning med barnen, efter repliken «Den bilden var värd hur många som helst av tal».
- **Tredje ögonblicket:** Från 58.30s till 01.28.32s (cirka 30 minuter) – I slutet av scenen för vakternas samtal på stadion, dagen före matchen, efter repliken «Det är vad vi alla vill ha».
- **Fjärde ögonblicket:** Från 01.28.32s – 2.00.00 (cirka 30 minuter) – I slutet av filmen.



Återkopplingsguide för utbildaren:

Deltagarna delas in i grupper (högst 4/5 personer per grupp) för att de ska kunna reflektera över de olika filmens delar.

Efter det **första ögonblicket** kan läraren ställa dessa frågor, för att diskuteras i små grupper:

- Vad är problemet/utmaningen med detta sammanhang?
- Vilka konkreta exempel kan du hitta i filmen?
- Vilken ställning hade dessa två olika grupper?

Efter det **andra ögonblicket** kan läraren ställa dessa frågor, för att diskuteras i små grupper:

- Vad är Nelson Mandelas uppdrag?
- Vilka strategier använder Nelson Mandela för att möta de problem han stöter på?
- Kan du redan identifiera en ledarstil, från de vi studerade? Vänligen ge exempel från filmen.

Efter det **tredje ögonblicket** kan läraren ställa dessa frågor, för att diskuteras i små grupper:

- Vilken påverkan fick Nelson Mandelas strategier/lösningar?
- Identifiera dessa transformationer med hjälp av exempel från filmen.

Efter det **fjärde ögonblicket** kan läraren ställa dessa frågor, för att diskuteras i små grupper:

- Vilka lärdomar kan jag dra av den här filmen som gäller mitt liv?
- Om du fick välja en viktig lärdom, vad skulle det vara?

Aktivitet C.2 (1 timme och 30 minuter) Icke-verbal och icke-våldsam kommunikation – grupparbete



Läraren presenterar olika situationer där ett missförstånd inträffar och eleverna måste komma på en lösning med hjälp av icke-våldsam kommunikation.

Instruktioner

- Deltagarna är indelade i grupper (högst 4/5 personer per grupp).
- Varje grupp får en av utmaningarna (se verktygsavsnittet) och måste komma på en lösning:
- Efter att ha löst varje utmaning presenterar varje grupp sin utmaning och lösningen i helklass.
- Varje gång en grupp presenterar sin utmaning och lösning kommer resten av eleverna att kommentera och idékläcka om andra möjliga lösningar.



Återkopplingsguide för utbildaren:

Några frågor för att vägleda den slutliga reflektionen:

- Bland de lösningar som uppstod under gruppdiskussionen, vilka tycker du är mest effektiva?
- Från de utmaningar som presenteras ovan; identifierar du dig med någon av dem? På vilket sätt? Vad skulle du göra annorlunda?
- Hur kan en sund kommunikation hjälpa oss att skapa en positiv relation med mina klasskamrater?

Lista över utmaningar:

Utmaning 1:

Elev 1 gör narr av elev 2:s religionsvanor. Den här situationen stör dig. Vad kan du göra? Kom ihåg att du behöver upprätthålla en positiv sund kommunikation.

Utmaning 2:

Varje gång elev 3 pratar är det en grupp elever längst bak i klassrummet som skrattar åt den elevens accent. Ta reda på möjliga lösningar så att alla måste respektera andra.

Utmaning 3:

Ett personligt föremål för elev 4 försvann från hans/hennes ryggsäck. Han/hon anklagar genast den enda mörkhyade eleven i klassrummet. Du vet att han/hon inte är skyldig till det eftersom han/hon

satt bredvid dig hela tiden. Vad gick fel i gruppens kommunikation enligt din åsikt och hur kan det lösas?

Utmaning 4:

Elev 5 kan inte förstå vad läraren säger eftersom han/hon inte kan språket ännu. Hur kan du hjälpa den eleven?

Summativ bedömning:



- Skriv en uppsats: Efter att ha sett filmen "Invictus", vilka egenskaper identifierar du hos Nelson Mandela som ett exempel på positivt ledarskap och kommunikation?
- Läxförhör:

FRÅGA 1 (5 POÄNG)	
Hur kan du beskriva positiv sund kommunikation?	
Skriv ett kort svar:	
FRÅGA 2 (5 POÄNG)	
Vad är ett korrekt tips för att ha en sund kommunikation?	
Fyll i rätt svar genom att lägga till ett plustecken (+) inom parentes.	
()	Lyssna på varandra och kommunicera utan att döma. Detta inkluderar inte effektiv kommunikation om sex och intimitet för personer i romantiska relationer.
()	Arbeta och tänk som två självtjänande individer, tänk på dina individuella mål.
(+)	Var villig att höra något som inte faller inom vad du har förutbestämt att vara sant.
()	När du lyssnar på den andre, förbered ditt motargument eller svar.
FRÅGA 3 (5 POÄNG)	
Välj den rätta från meningarna ovan:	
Fyll i rätt svar genom att lägga till ett plustecken (+) inom parentes.	
()	Om tillvägagångssättet använder bestraffningar, använder ledaren positivt ledarskap.
(+)	För att vara en positiv ledare bör du ha självkänsla.
()	Positiva ledare bör kallas chefer snarare än ledare.
FRÅGA 4 (5 POÄNG)	
Vad kan man göra för att ha en icke-våldsam kommunikation?	
Skriv ett kort svar:	

FRÅGA5 (5 POÄNG)

Vad betyder interkulturalitet?

Fyll i rätt svar genom att lägga till ett plustecken (+) inom parentes.

()	Det är stereotyper om andra kulturer.
()	Samma som mångkulturalism.
(+)	Det är en process genom vilken individer från olika kulturer interagerar för att lära sig om varandras kulturer.

FRÅGA 6 (5 POÄNG)

Vilka egenskaper har en bra ledare?

Skriv ett kort svar:

Lärohet 1.2. Aktivt lyssnande

1. Introduktion

Syftet med denna modul är att säkerställa att kommunikation mellan kulturgrupper är effektiv och producerar färdigheter med fokus på social rättvisa. Faktum är att aktivt lyssnande är en viktig färdighet som behövs för att förbättra och/eller utveckla kommunikation mellan utbildare/kuratorer och lågutbildade vuxna immigranter. Detta beror på att ofta när människor pratar med varandra, så lyssnar de bara med ett halvt öra. Tvärtom är aktivt lyssnande ett sätt att uppmärksamma och bemöta andra och därigenom förbättra den ömsesidiga förståelsen, minska risken för missförstånd och hjälpa till att lösa problem.

Ur detta perspektiv är aktivt lyssnande en grundläggande färdighet som utbildare/kuratorer borde utveckla och förvärva för att effektivt kunna ta itu med de olika situationer som kan uppstå.

2. Synoptisk tabell

Modul nummer 1.2 Aktivt lyssnande	
Namn på modulen	Vikten av aktivt lyssnande i ett interkulturellt tillvägagångssätt
Mål för modulen	<p>Syftet med denna modul är att säkerställa att kommunikation mellan kulturgrupper är effektiv och producerar färdigheter med fokus på social rättvisa.</p> <p>Läraren/kuratorerna kommer att kunna förklara huvudprinciperna och teknikerna för aktivt lyssnande som tillämpas i konkreta situationer för vägledning av vuxna migranter.</p> <p>Det betyder att kunna:</p> <ul style="list-style-type: none">• Förklara principer och tekniker för aktivt lyssnande som fokuserar på social rättvisa.• Använda verbala och icke-verbala budskap på ett lämpligt sätt för att känna igen betydelsen av kroppsspråkets signaler.• Lyssna och svara med ett öppet sinne på ett mer effektivt sätt.• Minimera kommunikationsbarriärerna mellan utbildare/kuratorer och lågutbildade vuxna immigranter.• Närma sig och relatera till lågutbildade migranter som känner igen och uppskattar kulturella skillnader och könsskillnader i kommunikation.• Tillämpa lämpliga tekniker för aktivt lyssnande i konkreta omständigheter för vägledning av vuxna migranter.

Förkunskaper för modulen	Det kräva inga specifika förkunskaper
Varaktighet	<ul style="list-style-type: none"> – - totalt antal timmar: 20 – - självstudier: 6 timmar – - handledd undervisning: 6 timmar – - erfarenhetsbaserat lärande: 8 timmar
Innehåll i modulen	<p>Modulen består av 5 komponenter.</p> <p>1. Teoretisk komponent (självstudier)</p> <p>Målen och målen för den teoretiska modulen är:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Att definiera vad kommunikation är och att förstå vikten av aktivt lyssnande i en kommunikationsprocess med fokus på social rättvisa • Att tillägna sig huvudprinciperna och teknikerna för aktivt lyssnande mellan utbildare/vägledare och lågutbildade vuxna immigranter. <p>Grundläggande begrepp, teorier och definitioner är:</p> <p>A) vikten av aktivt lyssnande för att förbättra och/eller utveckla kommunikationen mellan utbildare/vägledare och lågutbildade vuxna immigranter.</p> <p>B) definition av aktivt lyssnande i dess tre grundläggande komponenter för att förvärva de väsentliga färdigheterna:</p> <ul style="list-style-type: none"> • lyssnarorientering • den reflekterande tekniken • att ifrågasätta färdigheter <p>C) hinder för aktivt lyssnande: Det finns många hinder för aktivt lyssnande, inklusive fysiska och kulturella faktorer. Det finns också barriärer som du kan skapa själv om du inte är försiktig. Dessa inkluderar olämpliga icke-verbala signaler, stereotypa reaktioner och tillvägagångssätt, olämpliga svar, låtsasförståelse, osv.</p> <p>D) fördelar med aktivt lyssnande: Att utveckla elementen i ett lyssnande orienterande förhållningssätt (empati, acceptans, kongruens och konkretitet) är avgörande för att få en framgångsrik kommunikationsprocess.</p>

2. Blandat teoretiskt och praktiskt lärande (handledd undervisning)

I det här avsnittet kommer vi att gå på djupet in i centrala delar av aktivt lyssnande i interkulturell kommunikation med hjälp av exempel och praktiskt handledda lärandeaktiviteter som hjälper kuratorn/utbildaren att omsätta teoretiska begrepp i praktiken:

1. Visa att du är uppmärksam genom att lyssna
2. Att svara på rätt sätt är din bästa återkoppling
3. Skjut upp domen

Handledda lärandeaktiviteter relaterade till ovanstående komponenter:

1. *Lyssna först och prata sen*: övning i aktivt lyssnande som är strukturerad för att utveckla förmågan att lyssna utan att avbryta.
2. *Inget missförstånd*: spel som handlar om aktivt lyssnande för kurator och utbildare som bevisar förmågan att svara på lämpligt sätt.
3. *Sätt dig själv i talarens skor*: aktivitet för att utveckla den personliga lyssnarförmågan för att undvika dömande så mycket som möjligt, vilket ökar empatin.

Verktyg:

övningar i aktivt lyssnande, självanalysfrågor, dagbok över framsteg

3. Erfarenhetsbaserat lärande

Erfarenhetsbaserade inlärningsmöjligheter

- Strukturera en kognitiv intervju med migranter genom att tillämpa verktygen och teoretiska koncept relaterade till aktivt lyssnande.
- Tillämpa tekniker för aktivt lyssnande i rådgivningssamtal med migranter.

4. Formativ bedömning

Verktyg:

- a. Skriv en eller två meningar som identifierar huvudpunkterna i en föreläsning
- b. Kontrollista
- c. För dagbok för att följa dina framsteg

	<p>5. Summativ bedömning</p> <p>Verktyg</p> <ol style="list-style-type: none"> Test Självbedömningsfrågor C. Verklig uppgifts- och utvärderingsguide
<p>Lärandemål</p>	<p>I slutet av denna modul kommer eleven att kunna:</p> <ul style="list-style-type: none"> Förklara principer och tekniker för social rättvisa orienterad aktivt lyssnande. Använd verbala och icke-verbala budskap på ett lämpligt sätt för att känna igen betydelsen av kroppsspråkets signaler. Lyssna och svara med ett öppet sinne på ett mer effektivt sätt. Minimera kommunikationsbarriären mellan utbildare/kuratorer och lågutbildade vuxna immigranter. Närma sig och relatera till lågutbildade migranter som känner igen och uppskattar kulturella och könsskillnader i kommunikation. Tillämpa lämpliga tekniker för aktivt lyssnande i konkreta omständigheter för vägledning av vuxna migranter.
<p>Lärinnehåll</p>	<p>Ämne 1 – vikten av aktivt lyssnande för att förbättra och/eller utveckla kommunikationen mellan utbildare/vägledare och lågutbildade vuxna immigranter.</p> <p>Ämne 2 – definition av aktivt lyssnande i dess grundläggande komponenter för att närma sig mångkulturella sammanhang.</p> <p>Ämne 3 – bästa praxis för aktivt lyssnande för att övervinna kommunikationsbarriärer i en interkulturell kommunikationsmetod.</p> <p>Ämne 4 – fördelar med aktivt lyssnande i en metod som fokuserar på social rättvisa: hantera förväntningar, hantera frågor om sekretess och prata med migranter med olika perspektiv, behov, intressen och ambitioner.</p>
<p>Inlärnings- och undervisningsaktiviteter</p>	<p>Ämne 1</p> <p>Varaktighet: 3 timmars självstudier</p> <p>Aktivitet: teoretiska föreläsningar</p> <p>Typ: självstudier</p> <p>Verktyg: läsmaterial, konceptuella kartor, konceptkontrollista</p> <p>Ämne 2</p> <p>Varaktighet: 1 timme självstudier och 2 timmar handledd undervisning</p>

	<p>Aktivitet: teoretiska föreläsningar och handledda uppgifter (övning) Typ: självstudier, handledd undervisning Verktyg: läsmaterial, handledda aktiviteter</p> <p>Ämne 3 Varaktighet: 1 timme självstudier och 4 timmar handledda aktiviteter Aktivitet: teoretiska föreläsningar och handledda uppgifter (övning) Typ: självstudier, handledd undervisning Verktyg: föreläsningar, handledda aktiviteter</p> <p>Ämne 4 Varaktighet: 9 timmar Aktivitet: 1 timmes självstudier, 8 timmar erfarenhetsbaserat lärande Typ: självstudier – erfarenhetsbaserade aktiviteter:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. strukturera formatet för en intervju med migranter enligt principerna för aktivt lyssnande 2. rådgivningssamtal med fokus på aktivt lyssnande med migranter <p>Verktyg: läsmaterial, utbildningsaktiviteter.</p>
<p style="text-align: center;">Bibliografi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Farson, r. E., rogers, c. R. (2015). Active Listening. Us: martino fine books. 2015 reprint of 1957 edition. • Purdy, michael, and deborah borisoff (1997) eds. <i>Listening in everyday life: a personal and professional approach</i>. U.s: university press of america. • Leonardo, n. (2020). Active listening techniques: 30 practical tools to hone your communication skills. U.s: rockridge press. • Weger jr, harry, gina r. Castle, and melissa c. Emmett. (2010) "active listening in peer interviews: the influence of message paraphrasing on perceptions of listening skill." <i>the intl. Journal of listening</i> 24.1: 34-49. • Unhcr. Protection training manual for european border and entry officials – session 5 manual – (s. 9-15). Unhcr. Hämtad från: https://www.unhcr.org/4d9474fc9.pdf • Boni, e. Nino ginnetti, n. - il colloquio nella relazione d'aiuto rivolta a rifugiati, richiedenti asilo e beneficiari di protezione internazionale – italy: inmigrazione – Hämtad från:

	<p>https://www.inmigrazione.it/userfiles/file/documents/16_ilprocent20colloquio.pdf</p>
--	--

3. Lärande- och utbildningsmaterial

A.1) Presentation av modulens mål och mål

Syftena och målen med modulen är att definiera vad kommunikation är och att förstå vikten av aktivt lyssnande i en kommunikationsprocess med fokus på social rättvisa, och att tillägna sig huvudprinciperna och teknikerna för aktivt lyssnande mellan utbildare/vägledare och lågutbildade vuxna immigranter.

Generellt sett innebär aktivt lyssnande att använda en uppsättning färdigheter som uppmuntrar den som intervjuats av kuratorn att prata, för att hjälpa honom/henne att känna sig hörd och förstådd. Det kallas "aktiv" eftersom att kurator avsiktligt gör saker för att hjälpa dem att känna att de kan prata, och för att kurator engagerar sig med all din uppmärksamhet på vad talaren säger, hur de agerar och hur de känner. Aktivt lyssnande sker när du "lyssnar efter mening". Lyssnaren ska förmedla empati, acceptans och äkthet.

Att utveckla personlig kompetens i aktivt lyssnande är avgörande när det gäller att formulera ett lyhört och fokuserat förhållningssätt med migranter, för att förvärva förmågan att identifiera migranternas olika perspektiv, behov, intressen och ambitioner.

Den här typen av tillvägagångssätt är viktigt för att kuratorn/utbildaren ska kunna utforma och genomföra åtgärder för att omfamna social rättvisa i vägledningsmetoder riktade till specifika målgrupper.

A. 2) Själbedömningsverktyg

Kontrollista för aktivt lyssnande



Utför bedömningsverktyget innan du läser, studerar och tillämpar innehållet i denna modul. Anteckna dina svar.

Efter att ha läst, studerat och tillämpat innehållet i denna modul, gå tillbaka till verktyget och svara på frågorna igen.

Resultat	Kontrollera	Insatser/åtgärder
Aktivt lyssnande i teorin		
Förklara principer och tekniker för aktivt lyssnande som fokuserar på social rättvisa.		Jag vet vad aktivt lyssnande är.
		Jag förstår huvudprinciperna för aktivt lyssnande.
		Jag kan nämna åtminstone en attityd som relaterar till aktivt lyssnande.

Lyssna och uppmärksamma		
Lyssna och svara med ett öppet sinne på ett mer effektivt sätt.		När det är möjligt tittar jag på talaren och får ögonkontakt när talaren pratar.
		Jag förblir engagerad och lyssnar utan att distrahera mig själv med andra idéer som jag vill uttrycka.
		Jag fokuserar på talarens ord och undviker distraktioner omkring mig.
		Jag fokuserar om på talaren när jag känner att mina tankar vandrar iväg från målet att förstå talarens budskap och synvinkel.
		Vid lämpliga tillfällen ställer jag frågor för att förtydliga vissa budskap, till exempel "Vad menar du när du säger...?"
Verbala och icke-verbala meddelanden		
Använd verbala och icke-verbala budskap på ett lämpligt sätt för att känna igen betydelsen av kroppsspråkets signaler.		Jag nickar, ler och använder andra lämpliga ansiktsuttryck ibland för att visa att jag lyssnar.
		Min hållning (som att sitta upp och luta mig framåt) visar att jag är pigg och intresserad.
		När det är lämpligt använder jag korta positiva röstuppmaningar, som "ja" och "uh-huh."
		Jag undviker att göra flera saker samtidigt, som att skicka sms eller bläddra igenom anteckningar, för att visa talaren att jag är uppmärksam.
Avstå bedömning		
Minimera kommunikationsbarriärer mellan utbildare/kuratorer och lågutbildade vuxna immigranter.		Jag låter talaren avsluta så att jag kan höra hela meddelandet.
		Jag håller ett öppet sinne om ämnet och undviker att låta mina personliga filter, antaganden, bedömningar och övertygelser förvränga det jag hör.
		Jag undviker att avbryta för att berätta mina egna historier eller åsikter eftersom jag vet att avbrott kan slösa tid och frustrera talare.
Resultat	Kontrollera	Insatser/åtgärder
Svara på ett lämpligt sätt		
Närma dig och relatera till lågutbildade migranter som känner igen och uppskattar kulturella skillnader och könsskillnader i kommunikation.		Jag svarar på ett relevant sätt som tar upp innehållet eller känslorna i meddelandet.
		När jag har förstått en talares budskap ställer jag frågor om jag vill veta mer.
		Jag väntar artigt på talarens svar på mina frågor eller kommentarer.

		När jag arbetar i en grupp sammanfattar och reflekterar jag över det som har sagts genom att parafasera, med påståenden som "Vad jag hör är..." och "Om jag förstår rätt verkar du känna..."
--	--	--

- Jämför före- och efteranteckningar av dina framsteg.
- Beskriv skillnaderna genom att analysera dina främsta styrkor och svagheter, fördjupa vid behov

A.3) Förklaring av teorierna, grundläggande definitioner, generella dimensioner

Ämne 1 – Vikten av aktivt lyssnande för att förbättra och/eller utveckla kommunikation mellan utbildare/kuratorer och lågutbildade vuxna immigranter



Det enklaste exemplet på interpersonell kommunikation är ett samtal mellan två personer. Denna aktivitet utgör en betydande del av den totala mängden kommunikation som du är involverad i varje dag, och att göra den väl har stor inverkan på din effektivitet i din vardagliga verksamhet som kurator.

För att vara en effektiv kurator måste du först och främst vara en aktiv lyssnare vilket innebär att i en konversationsprocess är det lika viktigt att lyssna på din motpart som att förmedla ditt budskap. Och detta gäller särskilt när du agerar som vägledare.

Att lyssna är den mest grundläggande komponenten i interpersonell kommunikationsförmåga och det är en aktiv process där ett medvetet beslut fattas att lyssna på och förstå talarens budskap. Som lyssnare bör du förbli neutral och icke-dömande; detta innebär att man försöker att inte ta sida eller bilda sig åsikter, särskilt tidigt i samtalet. Detta gäller särskilt i ett socialt rättvisa-orienterat samtal.

Aktivt lyssnande handlar om att förbättra din förmåga att förstå exakt vad den andra parten menar när du pratar med dig. Detta är inte så enkelt som det låter eftersom aktivt lyssnande innebär att lyssna efter mening (särskilt den mening som uppfattas av den andra parten), inte bara lyssna på orden de använder och acceptera dem till nominellt värde.

Aktivt lyssnande kräver tålamod eftersom människor behöver tid att utforska sina egna tankar och känslor innan de sätter ord på dem. Det betyder att korta perioder av tystnad bör accepteras och du måste motstå frestelsen att hoppa in med frågor eller kommentarer varje gång talaren pausar. När du har att göra med lågutbildade invandrargrupper måste du ta hänsyn till svårigheterna med att tala ett främmande språk som kan hindra kommunikationsprocessen.

En lyssnare kan använda flera grader av aktivt lyssnande, var och en resulterar i en annan kvalitet på kommunikation. De tre huvudaspekterna av aktivt lyssnande är:

- Upprepa
- Parafrasering
- Reflekterande

GRAD AV AKTIVT LYSSNANDE		
Upprepa	Parafrasera	Reflektera
Uppfatta	Uppfatta	Uppfatta
Uppmärksamhet	Uppmärksamhet	Uppmärksamhet
Minnas	Minnas	Minnas
	Fundera och resonera	Fundera och resonera
Upprepa med samma ord som talaren	Återge meddelandet med liknande ord som talaren	Återge meddelandet med dina egna ord

Det finns ingen universellt accepterad definition av aktivt lyssnande, men ur ett praktiskt perspektiv är kärnan i denna färdighet att lägga dina egna bekymmer, attityder och idéer åt sidan medan du lyssnar. Utan dessa distraktioner kan du observera alla medvetna och omedvetna tecken som visas, vilket gör att du kan urskilja den sanna innebörden bakom talade ord.

Denna teknik lämnar inte talaren i tvivel om att du ger dem din fulla uppmärksamhet och när den används skickligt kan aktivt lyssnande:

- Visa din odelade uppmärksamhet
- Uppmuntra den andra parten att fortsätta tala
- Starta om en helt avstannad berättelse
- Försäkra motparten om självutlämnande
- Bekräfta, förbättra eller korrigera din förståelse
- Fylla eventuella luckor i innehållet i berättelsen
- Förbättra motpartens insikt i frågorna
- Bygga upp en relation mellan dig och den andra parten

Huvudpunkter



- Aktivt lyssnande är en enkel teknik som du kan använda för att förbättra dina kommunikationsfärdigheter.
- Aktivt lyssnande innebär att lyssna efter mening, inte bara att lyssna på orden som sägs.
- En aktiv lyssnare är neutral, icke-dömande och fullt engagerad under hela samtalet.
- Aktivt lyssnande visar din odelade uppmärksamhet, uppmuntrar den andra parten att fortsätta tala och kan bygga relation och förståelse mellan dig och talaren.

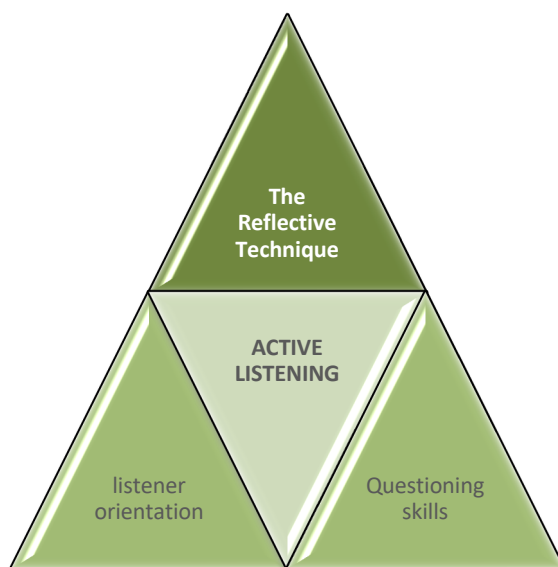
Ämne 2 – Definition av aktivt lyssnande i dess grundläggande komponenter för att närma sig lågutbildade immigrantgrupper



Alla utbildare/kurator som kan behärska tekniker för aktivt lyssnande kommer att kunna ha ett mer produktivt förhållningssätt i ett interkulturellt kommunikationssammanhang. Det beror på att migranterna kommer att känna att de blir lyssnade på och förstådda. Atmosfären som aktivt lyssnande skapar inom dessa grupper gör att de gärna kommunicerar och skapar en stark koppling mellan dig och dem.

Det finns tre komponenter i aktivt lyssnande som du måste förstå för att bemästra denna väsentliga kommunikationsfärdighet.

1. Lyssnarorientering
2. Den reflekterande tekniken
3. Att ifrågasätta färdigheter



Lyssnarorientering

Framgångsrikt aktivt lyssnande börjar med att du gör en medveten ansträngning för att närma dig samtalen med en positiv inställning till den andra personen och till själva mötet. Det betyder att den centrala frågan för dig inte är "Vad kan jag göra för den här personen?" eller till och med "Hur ser jag den här personen?" utan snarare "Hur ser den här personen på sig själv och sin situation?"

Lyssnarorienteringen ska kännetecknas av odelad uppmärksamhet, empati, respekt, acceptans, kongruens och konkretet.

Odelad uppmärksamhet

Detta borde säga sig självt: 100 procent av din uppmärksamhet ligger på talaren. Du måste se till att all viktig kommunikation sker i en miljö som är fri från distraktioner och där du inte blir störd. Du bör också ställa om din mobiltelefon till tyst läge och undvika att titta på den, eller på din datorskärm eller något annat än personen du lyssnar på.

Empati i aktivt lyssnande

Empati börjar med medvetenhet om en annan persons känslor och utvecklas naturligt ur aktivt lyssnande. Självklart skulle det vara lättare att känna empati om den andra parten bara berättade hur de kände. Men såvida du inte har att göra med någon som är ovanligt uppriktig måste du tolka icke-verbala signaler. Du måste också vara uppmärksam på det exakta språket som de använder. Detta är en mycket känslig fråga i interkulturella kommunikationsprocesser eftersom både verbala och icke-verbala ledtrådar är svårare att förstå och kan döljas under vissa aspekter kopplade till specifika kulturer som ni som utbildare/vägledare kanske inte känner till eller kan upptäcka direkt.

Du kan visa empati genom att erkänna deras känslor, oavsett om de är positiva eller negativa. Till exempel: "Jag kan förstå varför du känner så."

Förmågan att känna empati är avgörande, eftersom det hjälper dig att "stämna in" på saker som är viktiga för talaren. Empati är förvånansvärt svårt att uppnå eftersom vi alla har en stark tendens att ge råd, berätta, hålla med eller inte hålla med ur vår egen synvinkel.

Respekt

Detta innebär att man tänker väl om varje person, snarare än att bedöma dem enligt en förutfattad standard för personligt värde. Det betyder inte nödvändigtvis att du håller med dem, men det betyder att du ska vara respektfull på ett personligt plan, snarare än avvisande eller nedlåtande.

Godkännande

Acceptans, i detta sammanhang, ligger mycket nära begreppet respekt och kräver återigen ett icke-dömande förhållningssätt. Det betyder att du bör undvika att uttrycka samtycke eller oenighet om vad den andra personen säger. Det är helt enkelt accepterat som det aktuella läget och detta kommer att fungera som en utgångspunkt för senare diskussion. Denna attityd uppmuntrar talaren att vara mindre defensiv och att säga saker som de annars skulle kunna hålla dolda. Vuxna migranter måste uppfatta att ditt förhållningssätt är icke-dömande för att kunna föra ett öppet och sanningsenligt samtal.

Kongruens

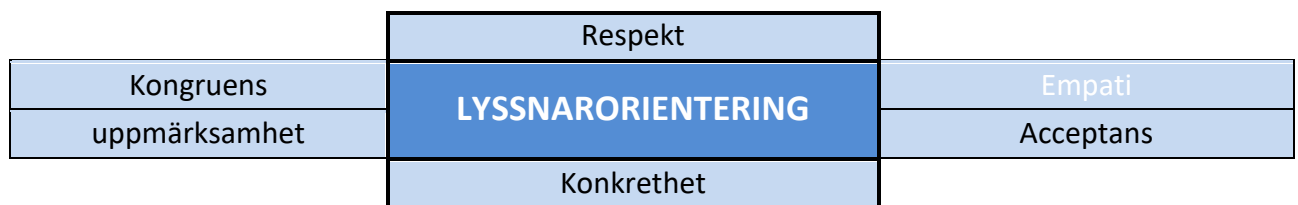
Detta syftar på öppenhet, uppriktighet och genuinitet från din sida som lyssnare. Detta kan vara ett problem om du har starka negativa känslor om det du hör. Till exempel: Om du är irriterad på någon kan det vara väldigt svårt att visa empati, respekt eller acceptans.

I det här fallet skulle ditt val vara att antingen erkänna att du känner dig irriterad eller att skjuta upp samtalet tills du har lugnat ner dig. Det första tillvägagångssättet kan vara det bättre eftersom ärlighet från din sida vanligtvis leder till att talaren också öppnar sig, snarare än att ni båda kommunicerar bakom en mask av falsk vänlighet.

Kongruensprincipen är viktig eftersom människor är väldigt bra på att läsa varandras kroppsspråk och paraverbala signaler. Det betyder att om det du säger strider mot vad du känner så kommer den andra parten att märka detta och tro antingen att du ljugar eller är förvirrad. Generellt sett gör dessa motstridiga betydelser mottagaren misstänksam eller fientlig utan att riktigt veta varför.

Konkrethet

Konkrethet hänvisar till att fokusera på detaljer snarare än vaga allmängiltiga aspekter. Använd konkreta handlingsord snarare än abstrakta ord. Det är viktigt att nämna konkreta uppgifter som en specifik verklig situation snarare än en generell. Nämn alltid fakta som vi kan referera till i verkligheten, upplevelser som verkligen hänt oss. Ofta kommer en person som har ett problem att undvika smärtsamma känslor genom att vara abstrakt eller opersonlig, men detta hindrar ett aktivt lyssnande-förhållningssätt, särskilt när man har att göra med vuxna migranter. De kan också avpersonifiera saker genom att säga något i stil med "Jag tror att de flesta människor vill ..." snarare än "Jag vill." Du kan uppmuntra till konkretisering genom att fråga dem exakt vem eller vilken specifik incident de syftar på.



Huvudpunkter



- Lyssnarorientering innebär att man gör en medveten ansträngning för att närma sig samtalet med en positiv inställning till den andra personen och till själva mötet.
- Den kännetecknas av odelad uppmärksamhet, empati, respekt, acceptans, kongruens och konkrethet.

Reflekerande teknik

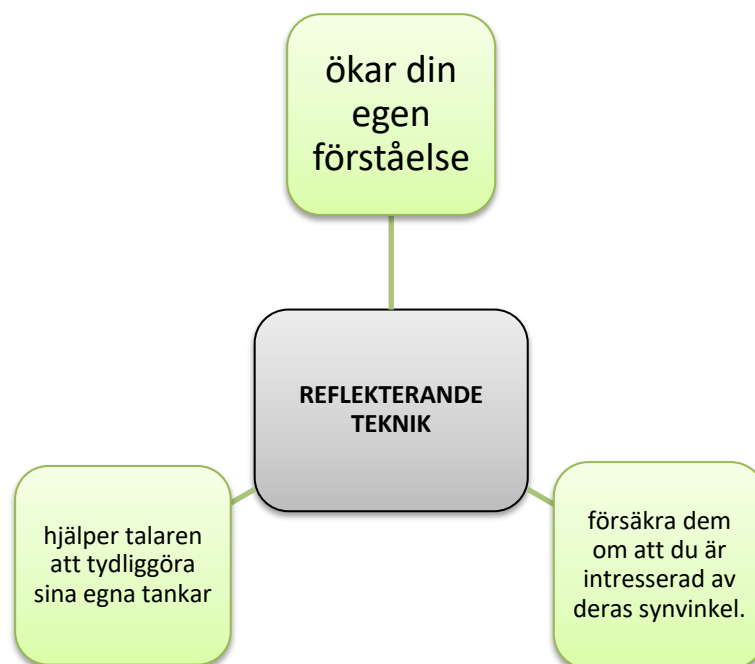
Den andra komponenten i aktivt lyssnande är den reflekterande tekniken, som går ut på att reflektera tillbaka till talaren vad det är du tror att de menar. Men det har också ett andra huvudelement, som är förtydligandet av innebörden av det som har hörts. En kurator/utbildare

måste alltid se till att få en grundlig förståelse för det budskap samtalspartnern vill förmedla, och denna process kan hindras av språkliga och kulturella barriärer som vanligtvis är höga när man har att göra med lågutbildade migranter.

I praktiken är reflektion och förtydligande sammanflätade eftersom reflektion ofta leder till en viss grad av klargörande, och försök till klargörande kräver ofta en viss grad av reflektion.

Fördelarna med denna teknik är att:

- Den ökar din egen förståelse
- Den hjälper talaren att tydliggöra sina egna tankar
- Den kan försäkra dem om att du är intresserad av deras synvinkel.



Reflektion

Termen "omvärdering" används ofta för denna del av tekniken eftersom det innebär att omskriva talarens ord tillbaka till dem som en fråga. Till exempel:

Talare: "Jag tror inte att det är möjligt."

Lyssnare: "Säger du att det inte är möjligt för dig att komma till lektionen i italienska på måndag?"

Den viktigaste delen av detta tillvägagångssätt är att det måste ta hänsyn till talarens icke-verbala tecken såväl som de faktiska ord de använder.

När man använder verbal reflektion har kortare interjektioner fördelen att de avbryter flödet av berättelsen mindre. Att hålla dina frågor korta tvingar dig också att hålla fast vid huvudpoängen, men det är inte alltid möjligt eftersom du behöver vara specifik snarare än allmän.

Genom att använda reflektion kan talaren se att du uppmärksammar dem och gör en medveten ansträngning för att förstå vad de menar. Om du vill göra detta verbalt kan du använda fraser eller stödjande ljud som "Ja", "Fortsätt", "Jaha", "Okej" eller "Mm." Att ändra din hållning något (till exempel att gå framåt) eller nicka med huvudet visar att du tar till dig vad de säger. Du kan också använda rätt ansiktsuttryck eller få ögonkontakt för att signalera till talaren att du lyssnar på honom/henne.

Detta tenderar att uppmuntra människor att öppna upp och framföra sin sak på ett ärligt och uppriktigt sätt. Om du känner att det finns mer att utforska kan du använda parafrasering av de senaste orden eller en öppen fråga för att hålla konversationen vid liv. I vissa fall kanske du bara vill vara tyst för att ge talaren tid att samla sina tankar igen. Dessa enkla tekniker kan hjälpa till att lyfta fram problem som du tidigare inte var medveten om.

REFLEKTION KAN ANVÄNDA PARAFRASERING	
UTTALAT ORD	ICKE-VERBALA OCH PARAVERBALA SIGNALER

Klargörande

En blandning av reflektion och direkt ifrågasättande kan gå till botten med vad människor menar. Dessa tillvägagångssätt gör det möjligt för dig att korrigera missförstånd och fylla luckor i berättelsen och på så sätt få en bättre förståelse för den övergripande situationen.

Reflektionsprocessen ger talaren möjlighet att påpeka felaktigheter i din förståelse. Du måste dock vara medveten om att de kanske inte tar initiativ till det. Följaktligen bör du vara mycket uppmärksam på deras kroppsspråk och vara på jakt efter icke-verbala tecken som kan tyda på att du har misstolkat deras betydelse.

En annan sak att vara medveten om är att du bara kan förtydliga information som talaren har artikulert. Om du misstänker att betydande information undanhålls kan du inte reflektera det på vanligt sätt, eftersom du inte vet vad det är. Istället måste du på något sätt återspegla dess frånvaro genom att ställa frågor som får talaren att föra ut det i det fria.

Ur ditt perspektiv är slutresultatet av förtydligandet en fullständigare och mer korrekt förståelse av den övergripande situationen i en interaktion med lågutbildade migranter och en detaljerad förståelse av specifika frågor som uppstår i ett mångkulturellt sammanhang. Ur talarens perspektiv bör slutresultatet vara en känsla av att deras omständigheter och synsätt har förståtts och att kuratorn/utbildaren har en klar och full förståelse för de problem som väckts.

Centralt i denna process är det faktum att kuratorn/utbildaren behöver övervinna alla naturliga tendenser att rusa in med förslag eller lösningar. Detta är viktigt för att undvika att erkänna dina

egna känslor under kommunikationen. Kuratorn/utbildaren måste tillåta talaren att presentera hela bilden så att de avslöjar nivån på sin kunskap och omfattningen av sina idéer om hur man kan ta itu med den aktuella frågan.

Några enkla tekniker som kuratorn/utbildaren kan använda för att säkerställa att du ber om förtydligande snarare än att uttrycka din egen åsikt är följande:

- Ange vad du tror att talaren har sagt, såsom du förstår det
- Kontrollera om det var det de verkligen menade
- Använd öppna, icke-riktade frågor – om det är lämpligt
- Fråga om du har fattat rätt och var beredd på att bli rättad
- Erkänn om du är osäker på vad talaren menar
- Be om specifika exempel där det behövs eller om det är till hjälp för att förstå.

Genom att tillåta flera sekunders tystnad innan du frågar en fråga eller ger återkoppling kommer du att säkerställa att talaren har sagt allt de vill. Du kan också ange din uppmärksamhet genom att korrekt parafrasera talarens ord till ett uttalande som kommunicerar din opartiskhet och förståelse. Det låter dig också förtydliga att du har förstått deras förklaring av problemet.

När du använder förtydligande är en betydande del av tekniken din förmåga att sammanfatta hela kommunikations utbyte och därigenom illustrera din förståelse av det som sagts. I din sammanfattning var kortfattad, objektiv och icke-dömande, använd talarens referensram för att beskriva de väsentliga delarna av ditt samtal.

Där den här konversationen är en del av flera diskussioner kommer du ofta att använda din tidigare sammanfattning i början av din nästa konversation för att uppdatera och upprepa din nuvarande förståelse.

KLARGÖRANDE BLANDNING AV:	
FRÅGA OCH REFLEKTERA	FYLLA I LUCKORNA OCH UNDVIKA MISSUPPFATTNINGAR

Förmågan att ställa frågor

Den tredje komponenten i **aktivt lyssnande** är konsten att ställa frågor.

Som kurator/utbildare är det avgörande för din framgång att utveckla din förmåga att ställa frågor som drar fram den information som behövs för att hjälpa dig att förstå talarens situation och hjälpa honom/henne att hitta en lösning. Dina frågor hjälper dig att:

- Rikta uppmärksamheten

- Få fram nya idéer
- Uppmuntra utforskning
- Främja engagemang

Förmågan att ställa frågor	
Rikta uppmärksamhet	Framkalla nya idéer
Uppmuntra utforskning	Främja engagemang

Det finns sju olika typer av frågor du kan ställa, och du bör se till att du har en klar uppfattning om varför du ställer en fråga på ett visst sätt och vid en viss tidpunkt.

Types of Questions
Open
Closed
Probing
Paraphrasing
Hypothetical
Leading
Reflective

Öppna frågor används ofta för att uppmuntra den andra parten att öppna sig, så att du kan samla in nödvändig information. De börjar ofta med varför, vad, var, vilket och hur.

Du kommer att upptäcka att de fungerar bäst när samtalet redan flyter fritt. Till exempel:

"Hur var kursen i italienska användbar för dig?"
"Vad gjorde du för att förbättra dina språkkunskaper?"

Undersökande frågor kan användas för att klargöra något som redan har sagts eller för att få reda på mer detaljer om det. Många av dem är till hjälp för att skapa relationer, men du måste se till att inte överanvända dem eftersom det kan få människor att känna sig som om de blir förhörda eller till och med attackerade.

Se till att dina verbala och icke-verbala tecken är neutrala eller stödjande när du ställer sådana frågor. Den här typen av fråga är användbar för att avslöja detaljer som från början kan ha förbisetts eller ansetts irrelevanta. Till exempel:

"Varför tror du att det här är rätt/fel?"
'Vad betyder det?'
'Vilka är dina alternativ för att lösa problemet?'
"Kan du vara mer specifik?"
'Vem är inblandad?'
'Vad behöver åtgärdas?'
"Finns det ett alternativ som du ännu inte har övervägt?"
"Hur har du lyckats stå ut med situationen hittills?"
"Hur skulle en objektiv observatör beskriva denna situation?"
"Vad bryr du dig mest om i den här situationen?"
"Vad är dina bekymmer?"

Stängda frågor kräver ett "ja"- eller "nej"-svar. Sådana frågor bör användas sparsamt eftersom de tenderar att få alla samtal att kännas besvärliga och ensidiga, men i vissa fall är ett jakande eller negativt svar allt som behövs. I känsliga situationer undviks de bäst eftersom de kan skada den relation och empati som är en väsentlig del av aktivt lyssnande.

Reflekterande frågor används ofta för att kontrollera och förtydliga din förståelse. Denna fråga reflekterar tillbaka till talaren vad de just har sagt och låter dem utforska sin kunskap om en situation till fullo. Dessa frågor ger också en möjlighet för den andra personen att ge röst åt de känslor de kände vid just den tidpunkten utan att du behöver tolka varför detta hände i din fråga. Användning av reflekterande frågor gör att du inte behöver uttrycka en tolkning eller bedöma varför den andra personen kände så. Till exempel:

Talare - "Jag känner mig frustrerad över mig själv."
Lyssnare - 'Och hur är den här "frustrerade med mig själv"-upplevelsen?'
Talare - "Tjänstemännen på passutfärdandekontoret bråkar alltid med mig."
Lyssnare - "Vad innebär det där "röra dig om" beteendet?"

Ledande frågor måste användas med försiktighet eftersom de antyder att det finns ett rätt svar på frågan, vilket strider mot etos för aktivt lyssnande. De är användbara i situationer där du behöver ett önskat svar eller behöver påverka människors tänkande. Till exempel:

"Så hade det inte varit bättre att...?"
"Tycker du inte att vi borde ha...?"

Hypotetiska frågor låter dig mäta hur någon kan agera eller vad de tycker om en möjlig situation. De är effektiva för att få personen att tänka ut och diskutera nya idéer eller förhållningssätt till ett problem. Till exempel:

'Vad skulle du göra om...?'

"Vad skulle hända om...?"

Att parafrasera frågor är ett av de bästa sätten du kan kontrollera din egen förståelse av vad talaren har sagt. Till exempel:

Talare - "Jag kan inte komma till skolan för italienska lektioner på måndag."

Lyssnare - 'Jag hör dig säga att du inte kan komma till skolan för italienska lektioner på måndag.'

Förstår jag detta rätt?'

När du ställer en fråga, tänk på hur och vart du försöker "ta" talaren. Om frågan du frågar inte resulterar i ett positivt steg framåt måste du ställa dig själv tre enkla frågor: 'Frågade jag det på fel sätt?', 'Kan orden jag använde tolkas fel?' och 'Var typen av fråga lämplig?' Svaren du får genom att fråga dig själv dessa saker kommer att göra det möjligt för dig att utveckla din ifrågasättande kompetens och förändra ditt beteende i framtiden.

Ämne 3 – Bästa praxis för aktivt lyssnande för att övervinna kommunikationsbarriärer



För att använda aktivt lyssnande-teknikerna effektivt måste du lägga dina personliga känslor åt sidan under samtalet, ställa frågor och parafrasera svaren tillbaka till talaren. Några av de hinder som kan förhindra en korrekt förståelse av de inblandade frågorna inkluderar fysiska och kulturella faktorer som en bullrig miljö, en stark regional accent eller en skillnad i referensvillkor. I ett mångkulturellt sammanhang när man hanterar immigranter är språkbarriären en parameter att ta hänsyn till för att få bästa möjliga förståelse mellan kuratorn/utbildaren lyssnare och immigranten.

Utöver dessa yttre faktorer, som vanligtvis är ganska lätta att övervinna, finns det några mindre uppenbara hinder som du bör vara medveten om.

Olämpliga icke-verbala signaler

Dessa inkluderar saker som att vända sig mot eller luta sig bort från den andra parten, att inte upprätthålla ögonkontakt, att se spänd ut eller att presentera en "stängd" hållning genom att kors

armarna, osv. Om det du säger ständigt motsägs av ditt kroppsspråk, så finns det ingen möjlighet att motparten öppnar sig.

Din hållning och gester måste alltid återspegla att du är fullständigt uppmärksam på personen som talar till dig. Distraktioner tvingar dig att skicka olämpliga icke-verbala signaler till talaren, och det krävs bara en sådan signal för att förstöra fördelarna du kan få av aktivt lyssnande.

Stjälja rampljuset

Detta syftar på tendensen de flesta har att dela lika i samtalet. Det innebär att gå från en passiv roll till en aktiv och effektivt ta fokus för mötet bort från den andra parten och på dig själv. Det kan vara svårt att undvika att göra detta när du känner att du förstår problemen.

Innan du blir frestad att ta rampljuset kom ihåg att så fort du börjar ge råd eller instruktioner så lyssnar du inte längre på motparten. Kurator/utbildare bör aldrig ägna sig åt denna frestelse eftersom att inte lyssna på migranterna hindrar dig från att ge dem de behöver hjälp och stöd.

Stereotypa reaktioner

När du söker förtydligande genom att använda reflekterande ifrågasättande är det mycket lätt att få för vana att börja dina frågor med fraser som:

"Säger du att...?"
'Menar du det...?'

Om du inte är försiktig med den här typen av ifrågasättande kan det fjärma den andra parten eftersom det kan låta nedlåtande. Du bör bara använda den här typen av reflekterande ifrågasättande när innebörden av något de har sagt faktiskt behöver klargöras.

Olämpliga svar

Om du blir tillfrågad om en direkt fråga är det lämpligaste svaret vanligtvis att svara på den snarare än att leta efter någon djupare mening. Om den andra parten säger:

"När kommer vi sannolikt att få några svar till tjänstemännen på passutfärdandekontoret?"

Är det bästa svaret vanligtvis ett direkt. Till exempel:

"Vi får några svar nästa vecka."
"Jag borde veta på torsdag."

Du kan sedan fortsätta att ställa fler frågor om du verkligen behöver förtydligande av något, men du bör försöka undvika att svara på direkta frågor med en egen fråga, eftersom det kan få dig att framstå som vag eller undvikande.

Låtsas förstå

Om du verkligen inte förstår vad den andra parten försöker säga så bör du alltid söka förtydliganden på ett direkt sätt - till exempel genom att säga något i stil med "Förlåt, jag förstod inte det." Vad säger du?'

Att hoppas att deras innebörd så småningom blir tydlig är onödigt och undergräver hela processen. Om du blir förvirrad av något som har sagts, säg det och be om en förklaring.

Överdriva och underprestera

Att överdriva innebär att tillskriva betydelser som går långt utöver vad den andra parten har uttryckt, genom att ange tolkningar som är gissningar från din sida. Underräckande innebär att missa meningen med det som sagts eftersom det inte stämmer överens med din egen syn på hur saker och ting ligger till. Kuratorer/utbildare måste vara medvetna om att stereotyper alltid lurar när man har att göra med så många kulturer som skiljer sig så mycket från vår egen. Detta är anledningen till att övergrepp är ett farligt misstag som du inte bör göra.

Det kan vara frestande att söka bekräftelse på dina egna åsikter och du kan behöva göra en medveten ansträngning för att undvika att göra det.

Långrandighet

Att ge mycket långa eller komplexa svar bryter flödet av samtalet och gör det mindre sannolikt att du får en förståelse för den andra partens ståndpunkt. Korta, enkla svar är mer effektiva.

	Olämpliga icke-verbala signaler	
Låtsas förstå	KOMMUNIKATIONSBARRIÄRER	Stjåla rampljuset
Stereotypa reaktioner		Överdriva och underprestera
	Olämpliga komplexa svar	

Ämne 4 – Förmågan att lyssna aktivt – Fördelar med aktivt lyssnande



Aktivt lyssnande ökar din förmåga att ta till sig och vidarebefordra data och information som ges under utbytet. Genom att utveckla dina färdigheter och tekniker för att aktivt lyssna kommer din Kommunikations erbjuda dina lyssnare större tydlighet och empati.

En väsentlig aspekt av aktivt lyssnande är din förmåga att blockera alla distraktioner som kan finnas där du kommunicerar. Genom att ge 100 procent till din konversation kommer du att höra och förstå det sanna innehållet i meddelandet samt att du kan fånga upp alla omedvetna tecken som visas.

Om din naturliga tendens är att rusa in i ett svar, öva på att ta ett andetag innan du pratar så att den andra personen har möjlighet att avsluta det de säger. Om du inte gör detta och du avbryter personens svar innan de har förklarat hela sin synpunkt kommer du inte att ha en fullständig bild. Se upp för detta och de många andra hinder du måste undvika för att få fördelarna med Aktivt lyssnande.

Utan hela bilden av diskussionen är det mer sannolikt att du misstolkar utbytet. För att hålla fokus på det som sägs till dig, ge talaren tecken på att de har din fulla uppmärksamhet genom att lätt röra på huvudet eller ögonen. Du kan också behöva be andra i situationen att vara tysta så att talaren kan uttrycka sig.

Genom att bete dig på detta sätt kommer du att kunna sätta ihop mer övertygande svar och uppnå ditt Kommunikationsmål. Det illustrerar också din förståelse av talarens synvinkel och hur detta relaterar till din egen övertygelse.

Genom att vara uppmärksam på den andra personens svar kommer du att kunna bedöma deras ämneskunskap korrekt och anpassa din kommunikationsstil på lämpligt sätt. Du har också möjlighet att återkoppla till individen att du har förstått vad de säger till dig.

Detta gör att de känner sig värdefulla och villiga att bidra ytterligare, och säkerställer att utbytet är en tvåvägsprocess. Detta kan uppnås genom att helt enkelt följa din summering av vad de har sagt med sådana fraser som:

- Är det begripligt för dig?
- Vad tror du?
- Håller du med?
- Vad är din syn på detta?

Dessutom kan du uppmuntra en annan person att ge ett bidrag till ditt utbyte genom att använda en paus eller vara tyst. Detta ger dig två fördelar. För det första ger det dig som lyssnare tid att dra

ihop dina tankar, och för det andra har människor en medfödd önskan att fylla ett tomrum, så de börjar prata.

Den tvåvägskommunikation som aktivt lyssnande uppmuntrar ger dig också möjligheter att ge motiverad och giltig återkoppling, samt låter dig få ett förtydligande av vad du tror har sagts till dig.

Detta är en av teknikerna som gör att du kan minimera de distraktioner som kan uppstå under ett utbyte eller en dialog. Att kunna behålla Kommunikationens fokus på sitt mål är avgörande för framgång. En viktig bieffekt av ett sådant beteende är att andra följer din ledning när de bedriver sin egen Kommunikation.

Genom att utveckla din förmåga att använda alla tre komponenterna i aktivt lyssnande – inriktning på lyssnande, reflekterande teknik och förmågan att ställa frågor – kommer du att kunna maximera effektiviteten och produktiviteten hos individerna i din grupp.

Aktivt lyssnande är en färdighet som kan förvärfvas och utvecklas med övning. Aktivt lyssnande kan dock vara svårt att bemästra och kommer därför att ta tid och tålamod. Används på rätt sätt kan aktivt lyssnande ge tre mycket positiva resultat:

För det första får lyssnaren information eftersom att aktivt lyssnande uppmuntrar talaren att prata om fler saker på djupet än han/hon skulle kunna göra genom att helt enkelt svara på vägledande frågor eller förslag. Sådan djupgående diskussion avslöjar ofta underliggande problem, inklusive sådana som talaren inte hade känt igen tidigare.

För det andra kommer elementen i inriktat lyssnande (empati, acceptans, kongruens och konkretitet) sannolikt att öka när den reflekterande lyssnandeprocessen fortsätter. Det här är ingredienserna som du behöver för ett öppet, förtroendefullt samtal med lågutbildade migranter.

Slutligen stimulerar och kanaliserar aktivt lyssnande motivationsenergi. Som lyssnare accepterar och uppmuntrar du talaren, men du lämnar initiativet i deras händer. Följaktligen kommer migranterna att känna igen nya vägar för handling och kommer att bli mer självsäkra.

REGLER FÖR AKTIVT LYSSNANDE		
VAR UPPMÄRKSAM PÅ ATT TA BORT DISTRAKTIONER	LYSSNA PÅ VERBALA OCH ICKE-VERBALA SIGNALER	GE ÅTERKOPPLING OCH FÖRSÄKRA ATT DU FÖRSTÅTT



A.4) Inlärningsaktivitet

Eleven kommer att fortsätta med denna inlärningsaktivitet för att ha en första metod för att tillämpa de teoretiska begreppen i praktiken.

Övning – Lyssna först, prata sen

Mål: Att ha en lyssnares tankesätt

Ungefärlig tid som behövs för övningen – 50 minuter

Avrapportering – 10 minuter

Beskrivning

Denna enskilda övning i aktivt lyssnande är baserad på en välkänd vanebildningsstrategi – processen av 'fantasi' och 'reflektion.' Denna fantasibaserade övning kommer att hjälpa till att förstärka beteendet att gå in i varje konversation med målet att lyssna först, snarare än att vara den första som talar. Du kommer att repetera handlingen att lyssna för att förstärka vanan att lyssna först och sedan tala. Resultatet av denna process är att du med tiden kommer att börja lyssna automatiskt som standard.

Närmare bestämt, på en distraktionsfri plats kommer du att tänka på en tidigare situation som du var involverad i som kurator/utbildare när du hade attityden att vara den första att tala. Föreställ dig nu att du går in i den diskussionstiden med avsikten att aktivt lyssna först. Du kommer att fortsätta repetera den här bilden i ditt sinne tills du enkelt kan visualisera dig själv när du lyssnar aktivt på den andra personen/de andra personerna.

Därefter kommer du att ägna tid åt att reflektera över hur lyssnande först skulle ha förbättrat situationen när du var först med att tala och sedan ägna tid åt att reflektera över hur lyssnande först kommer att gynna ditt förhållande i din framtida verksamhet som kurator/utbildare.

Under hela övningen kommer du att spela in dina tankar och skapa en åtgärd som du kan vidta nästa gång du är involverad i en sådan situation med vuxna immigranter.

Mål

Syftet med denna övning i aktivt lyssnande är att hjälpa dig att inse vikten av att gå in i varje diskussion, särskilt när du har att göra med vuxna immigranter, först med en "lyssnar"-attityd, för att fokusera på att förstå den andra personens perspektiv. Sedan, när du väl förstår dem, kan du byta till rollen som "talare" för att dela ditt perspektiv.

När vi talar försöker vi alltid göra oss förstådda, men medan vi lyssnar försöker vi aktivt förstå talarens perspektiv på diskussionsämnet. Även om det är extremt frestande att hantera en konversation med målet att göra oss hörda och förstådda, är dock ofta den bättre strategin att gå in

i varje diskussion med målet att lyssna först. Det gör att du verkligen kan få kontakt med vuxna immigranter när det är din tur att tala. Anslutning kommer när vi delar information som verkligen är relevant och användbar för dem, och när vi ramar in informationen på ett sätt som de kan acceptera. Det betyder att om du försöker prata först istället för att ta dig tid att förstå deras perspektiv riskerar du att bli irrelevant eller missförstådd.



Instruktioner

Hitta en plats fri från distraktioner och sätt dig ner med ett anteckningsblock och penna, om du föredrar teknik kan du använda en PC eller ett anteckningsblock.

Tänk på en tidigare situation som du var inblandad i som kurator/utbildare som arbetade med vuxna immigranter när du hade attityden att vara den första att tala i stället för att ha en aktiv lyssnarattityd.

Slut nu ögonen och föreställ dig att du går in i den vanliga diskussionstiden med avsikten att aktivt lyssna först istället för att vara den första som talar.

Föreställ dig att du ställer frågor för att få fram mer information, för att förtydliga och bekräfta innebörden av det du hör.

Ett bra sätt att börja en diskussion som lyssnare är att inleda med en fråga som exempelvis "Några nyheter?" eller, "Vad har hänt sedan vi talades vid senast?"

Fortsätt att repetera den här bilden i ditt sinne tills du enkelt kan visualisera dig själv när du lyssnar aktivt på den andra personen.

När du har fått en tydlig mental bild av att lyssna aktivt, reflektera över följande frågor:

- Hur skulle ditt förhållande till den vuxna immigranten förändras om du regelbundet lyssnade först?
- Hur skulle du förändras om du regelbundet lyssnade först?

Skriv ner dina tankar på anteckningsblocket. Att skriva hjälper till med den kognitiva förstärkningsprocessen.

Slutligen, tänk på nästa gång du ska arbeta med en vuxen immigrant i din roll som kurator/utbildare. Vad är en praktisk åtgärd som du kan vidta i början av din nästa diskussion för att lyssna på dem först och låta dem tala?

Tillämpa dessa tekniker under nästa samtal medan du arbetar som kurator/utbildare med vuxna immigranter.



Avrapportering

- Efter att ha haft den diskussionen, kom tillbaka till den här övningen i aktivt lyssnande och avrapportera diskussionen med följande steg:
- Reflektera kort över vad som fungerade och inte fungerade. Var det mer framgångsrikt än när du hade attityden att vara den första att tala?
- Bestäm dig för en lyssningsåtgärd att göra igen (eller ändra) i din nästa diskussion.
- Ta ett par minuter att föreställa dig att du gör den åtgärden.
- Utför dessa avrapporterings- och reflektionssteg upprepade gånger efter dina vanliga diskussioner för att förstärka tankesättet att vara en lyssnare.
- Om du regelbundet reflekterar över dina insatser för att lyssna, börjar du automatiskt lyssna mer i dina verkliga diskussioner. Lyssnande blir din standardmetod.

3.(B) Handledd undervisning

Efter att ha läst och reflekterat över det teoretiska materialet som ges i del A, för att förbättra dina praktiska färdigheter som aktiv lyssnare är det viktigt att tillämpa nyckelelementen nedan. Dessa element förkroppsligar rätt attityd och beteende när de är involverade i en Kommunikationsprocess av aktivt lyssnande.

Huvudämnena är:

1. Att visa att du är uppmärksam genom att lyssna
2. Att svara på rätt sätt är din bästa återkoppling
3. Att avstå bedömning. Aktiviteten i aktivt lyssnande som föreslås kommer att hjälpa dig att förstå de väsentliga färdigheterna i aktivt lyssnande som krävs för att vara en bra lyssnare.

B.1.1) Visa att du är uppmärksam genom att lyssna:

Detta innebär i huvudsak att överväga följande element att fokusera på:

- Se till att du står inför talaren och ger honom/henne din uppmärksamhet (t.ex. var medveten om att ditt kroppsspråk har en öppen hållning);
- Inga distraktioner;
- Undvik att avbryta högtalaren i onödan;
- Uppmuntra talaren att fortsätta med "korta" verbala kommentarer;
- Visa några ansiktsuttryck, som en nick eller ett leende.

B.2.1. Använda verktyg: Handledd läraktivitet – Övning



Övning nummer 1: Lyssna först och prata sen (2 timmar)

Beskrivning: Övning i aktivt lyssnande som är strukturerad för att utveckla förmågan att lyssna utan att avbryta.



Instruktioner

Hitta någon frivillig för ett kort samtal på cirka fem minuter.

Be den frivilliga personen att välja ett ämne och börja prata om det. Du får bara lyssna i tysthet, utan att säga något medan den andra personen pratar, och ska försöka förstå budskapet talaren vill förmedla.

När talaren har pratat klart får du tala genom att parafrasera vad du förstod.

I slutet av parafraseringen kan talaren bekräfta eller förtydliga din omformulering.



Självbedömningsfrågor

Svara på följande frågor för att granska din prestation under denna övning:

1. Kunde du lyssna utan att avbryta?
2. Blev du frestad att avbryta talaren medan han/hon pratade?
3. Hur gynnades lyssningsaktiviteten av din icke-avbrytande attityd?

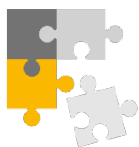


För dagbok för att följa dina framsteg: Med hänvisning till hela övningen, gör en lista över de viktigaste styrkorna och svagheter.

B.1.2) Att svara på rätt sätt är din bästa återkoppling

Detta innebär i huvudsak att överväga följande element att fokusera på:

- Ställ relaterade och relevanta frågor
- Sök förtydligande genom att parafasera (omformulera)
- Framhäv dina åsikter med respekt
- Svara öppet och ärligt, med en lämplig ton



Övning nummer 2 Ingen missförståelse

Beskrivning: Spel som handlar om aktivt lyssnande för kuratorer och utbildare som påvisar förmågan att svara på lämpligt sätt.

Varaktighet: 2 timmar



Instruktioner

- Det är två deltagare i detta spel.
- Sitt med ryggen mot din partner. Deltagare 1 har en bild som inte får visas för deltagare 2. Deltagare 2 har ritpapper och penna och ställer frågor om bilden i 5 minuter för att rita bilden så exakt som möjligt.
- Det står deltagare 1 fritt att svara och beskriva bilden som han vill.
- I slutet jämför deltagare 1 och deltagare 2 teckningen med originalbilden och diskuterar om den.
- Byt nu roller med en ny bild och upprepa övningen.
- I slutet av övningen diskuterar de två deltagarna tillsammans svårigheterna med kommunikation och hur man kan övervinna dem med strategier för aktivt lyssnande.



Självbedömningsfrågor

Svara på följande frågor för att granska din prestation under denna övning:

1. Hur effektivt förstod du din partners beskrivningar av deras bilder?
2. Vilka svårigheter stötte du på?
3. Hur ökade du din förståelse för din partners bild?



För dagbok för att följa dina framsteg: Med hänvisning till hela övningen, gör en lista över de viktigaste styrkorna och svagheter.

B.1.3) Avstå bedömning:

Detta innebär i huvudsak att överväga följande element att fokusera på:

- Undvik att göra antaganden
- Var empatisk och icke-dömande
- Betrakta kommunikationen ur talarens perspektiv
- Låt presentationen gå sin gång
- Lyssna på hela meddelandet innan du lägger in dina egna kommentarer



Övning nummer 3: Sätt dig själv i talarens skor

Beskrivning: Aktivitet för att utveckla personliga lyssnarförmågor för att undvika dömande så mycket som möjligt, för att därmed öka empatisk kommunikation.

Varaktighet: 2 timmar



Instruktioner

Denna aktivitet bygger på att ha ett samtal med någon som har en annan ideologisk övertygelse, till exempel en vegan kontra en köttätare.

Målet är att kognitivt känna empati med någon som har en annan övertygelse än din. Medan du fortsätter samtalet, försök att gå djupt in i att förstå din motparts ideologiska övertygelser, förbli alltid vänlig och odla en givande diskussion för att bättre förstå dina partners synvinkel.

Arbeta på att bli mer och mer bekväm att prata med någon som inte håller med dig.



Självbedömningsfrågor

Svara på följande frågor för att granska din prestation under denna övning:

- Har du försökt argumentera för din samtalspartner mot din övertygelse?
- Har du skjutit upp dina åsikter och känslor om hans/hennes ideologi?
- Har du upprätthållit respekten hela tiden?



För dagbok för att följa dina framsteg: Med hänvisning till hela övningen, gör en lista över de viktigaste styrkorna och svagheter.

3.(C) Erfarenhetsbaserat lärande

Erfarenhetsbaserade inlärningsmöjligheter inkluderar:

- Att strukturera en kognitiv intervju med migranter genom att tillämpa verktygen och teoretiska koncept från aktivt lyssnande.
- Att tillämpa tekniker för aktivt lyssnande i ett strukturerat rådgivningssamtal med migranter.

C.1) Erfarenhetsbaserade inlärningsmöjligheter

Med tanke på de utvecklade kompetenserna och för att tillämpa dem konkret föreslås följande erfarenhetsbaserade lärande:

1. Strukturera en kognitiv intervju med migranter genom att tillämpa verktygen och teoretiska koncept från aktivt lyssnande;
2. Tillämpa tekniker för aktivt lyssnande i ett strukturerat rådgivningssamtal med migranter.

Följ nästa indikationer och rekommendationer för att implementera korrekt.



C.1.1) Strukturera en kognitiv intervju med migranter genom att tillämpa verktygen och teoretiska koncept från aktivt lyssnande

Sammanhang: Medan de utövar sitt yrke, kontaktar vägledare/utbildare ett stort antal lågutbildade vuxna immigranter. Det första steget efter att ha lärt känna varandra är att fortsätta en intervju för att få fram information. Intervjun syftar inte till att heltäckande identifiera varje fråga som bör begäras för att få fram relevanta vittnesmål. Det syftar snarare till att ge en utgångspunkt för att samla information om olika delar av deras liv och psykologiska bakgrund som är en grundpelare för att utveckla den framtida relationen mellan kuratorerna/utbildarna och de vuxna immigranterna. Intervjufrågorna bör följa påståendets karaktär och detaljerna i den enskilda kändens berättelse. Använd endast de frågor som kan vara relevanta för påståendet. Detta kommer att hjälpa dig att bygga upp en stark relation baserad på ömsesidigt förtroende. Med tanke på vuxna immigranternas sårbarhet är det viktigt att utöva försiktighet, omdöme och lyhördhet när man avgör om man ska fråga en fråga eller inte.

Varaktighet: Varaktigheten i timmar beror på den enskilde sökanden som ska intervjuas, men i allmänhet bör intervjun aldrig vara mindre än en halvtimme.



Instruktioner

Intervjun inleds med frågor angående personuppgifter såsom NAMN, EFTERNAMN, NATIONALITET, FÖDELSEORT OCH FÖDELSEDATUM osv.

Sedan går det djupare in på frågor relaterade till det inre jaget:

- Var föddes du? Kan du beskriva området? (Landsbygd, stadsmiljö)
- Vad sysslade dina föräldrar med? Vad var deras yrke?
- Kan du beskriva den miljö du växte upp i? Landsbygd/Innerstad? Din familjs yrke?
- Till vilken ålder gick du i skolan? Vart gick du i skolan? Vad är din högsta utbildningsnivå? När avslutade du din utbildning?
- Har du någon arbetserfarenhet? Hur försörjde du dig själv? Vänligen ange detaljer.
- Var bodde du senast i ditt ursprungsland?
- Är du ensam eller med din familj i det här landet? Saknar du någon i ditt ursprungsland?
- Vilka är dina strävanden och önskemål inför framtiden?
- Vilka förväntningar har du i det här landet?
- Har du någon önskan att åka tillbaka till ditt land? Berätta om det.
- Vad tror du kommer att hända med dig om du åker tillbaka till ditt land?

- Beskriv dina tvivel eller rädslor för att återvända till ditt land, om det finns några.
- Målet är att fortsätta intervjun enligt de teoretiska principerna för aktivt lyssnande som beskrivs i A, och närma sig och relatera till lågutbildade migranter som inser skillnaden i kommunikation.

De operativa stegen bör inkludera:

1. Boka tid med den vuxna migranten
2. Se till att du ägnar tillräckligt med tid åt ditt möte
3. Fortsätt intervjun i en bekväm miljö fri från förstörelser där du inte kommer att bli störd
4. Att göra anteckningar vid behov
5. Avsätt några minuter i slutet av varje intervju för avrapportering

Verktyg som används under erfarenhetsbaserat lärande:

1. Dator och internetuppkoppling
2. Tryckt version av intervjun
3. Applikationer (appar) för översättning till olika språk



C.2.1) Rådgivningssamtal med migranter med fokus på aktivt lyssnande:

Sammanhang: Rådgivningssamtalen är bland de vanligaste arbetsaktiviteterna som en kurator utför när han/hon arbetar med vuxna immigranter.

Denna aktivitet involverar aktivt lyssnande som en framträdande aspekt, och utmaningen är att hantera samtalet enligt huvudprinciperna för aktivt lyssnande genom att tillämpa rätt tekniker i konkreta omständigheter för vuxna migranternas vägledning.

Varaktighet: Varaktigheten i timmar beror på den person som konsulterar samtalet, men generellt sett bör rådgivningen aldrig pågå mindre än en timme.



Beskrivning av de operativa stegen/aktiviteterna

De operativa stegen bör inkludera:

- Skapa empati under det första mötet och se till att du förstår anledningen/orsaken till att migranten behöver rådgivning
- När du väl vet orsaken/orsaken till rådgivningen, se till att vara beredd att möta migrantens önskemål

- Boka ett möte med den vuxna migranten för att ägna honom/henne tillräckligt med tid för rådgivningen
- Fortsätt rådgivningsaktiviteten i en bekväm miljö fri från förstörelser där du inte kommer att bli störd
- Att göra anteckningar vid behov
- Avsätt några minuter i slutet av varje rådgivningssamtal för avrapportering

Verktyg som används under erfarenhetsbaserat lärande

1. Dator och internetuppkoppling
2. Tryckt version av allt användbart material för att möta migranternas förfrågningar
3. Applikationer för översättning till olika språk

C.3) Summativ bedömning

Läranderesultat nummer 1

Förklara principer och tekniker för aktivt lyssnande med fokus på social rättvisa



Bedömningsverktyg: Test

1 – De tre huvudsakliga graderna av aktivt lyssnande är: Upprepning, Parafrasering, Reflektion

SANT

FALSKT

2 – En aktiv lyssnare borde inte vara neutral, dömande och inte helt engagerad under hela konversationen.

SANT

FALSKT

3 – Tre komponenter i aktivt lyssnande är:

- a) Lyssnarorientering, den reflekterande tekniken, förmågan att ställa frågor
- b) Lyssnarorientering, Lyssnartekniken, förmågan att ställa frågor
- c) Lyssnarorientering, den reflekterande tekniken, förmågan att parafrasera (omformulera)

4 – Aktivt lyssnande kännetecknas av:

- a) odelad uppmärksamhet, empati, respekt, acceptans, inkongruens och konkretitet.
- b) odelad uppmärksamhet, empati, respekt, acceptans, kongruens och konkretitet.
- c) odelad uppmärksamhet, empati, respekt, ingen acceptans, kongruens och konkretitet.

5 – Under en kommunikationsprocess baserad på aktivt lyssnande bör frågan vara stängd för att få tydlig information:

SANT

FALSKT

- 6 – För en aktiv lyssnare är det viktigt att...
- Planera hur du ska svara.
 - Lägga märke till känslan bakom orden.
 - Avbryta talaren för att få fram ett budskap.
- 7 – För att överkomma kommunikationsbarriärer är det grundläggande att...
- Lyssna på meddelandet utan att omedelbart döma eller utvärdera det.
 - Vara uppmärksam på betydande kroppsspråk (uttryck, gester).
 - Göra lämpliga anteckningar.
- 8 – Vad bör inte en aktiv lyssnare göra?
- Blockera alla distraktioner som kan finnas där du kommunicerar.
 - Illustrera sin egen förståelse av talarens synvinkel.
 - Avbryta talaren för att få fram ett budskap.

Svar: 1: sant – 2: falskt – 3: a – 4: b – 5: falskt – 6: b – 7: a – 8: c

Poängsättning:

- 8: Nivå 4
 6–7: Nivå 3
 3–5: Nivå 2
 1–2: Nivå 1
 0: Under tröskelvärdet

Bedömningsmatris

LÄRANDEMÅL	BEVIS PÅ LÄRANDEMÅL	INDIKATORER BEDÖMNINGSKRITERIER	NIVÅER	BESKRIVNINGAR
Förklara principer och tekniker för aktivt lyssnande med fokus på social rättvisa	Förklaring av några eller alla principerna för aktivt lyssnande	Teoretisk kunskap om huvudaspekten av principerna och teknikerna för aktivt lyssnande	Nivå 4	Eleven är helt medveten om principerna för aktivt lyssnande; Han/hon identifierar och utvärderar tillämpningsområdena i verkliga situationer med en metod som utgår från social rättvisa
			Nivå 3	Eleven kan till fullo identifiera principerna och tekniken för aktivt lyssnande genom att inse dess betydelse i tillvägagångssättet med lågutbildade migranter.

			Nivå 2	Eleven kan identifiera och illustrera grundläggande begrepp för aktivt lyssnande
			Nivå 1	Eleven har begränsad kunskap om principerna och teknikerna
			Under tröskelvärde	Eleven har inte uppnått grundprincipen för aktivt lyssnande

Läranderesultat nummer 2:

Använd verbala och icke-verbala budskap på ett lämpligt sätt för att känna igen betydelsen av kroppsspråkets signaler.



Verktyg: Kontrollista för självbedömning

Medan någon pratar, brukar jag:	Vanligtvis	Ibland	Sällan		
Hålla ögonkontakt med talaren	5	3	1		
Lägga märke till känslan bakom orden.	5	3	1		
Möta personen som pratar.	5	3	1		
Hålla utkik efter betydande ansiktsuttryck.	5	3	1		
Hålla utkik efter betydande kroppsspråk och gester	5	3	1		
	Summor för varje kolumn: _____	+	_____	+	_____
	Totalsumma = _____				

Poängsättning:

5:	Under tröskelvärde
6–10:	Nivå 1
11–15:	Nivå 2
16–20:	Nivå 3
21–25:	Nivå 4

Bedömningsmatris

LÄRANDEMÅL	BEVIS PÅ LÄRANDEMÅL	INDIKATORER BEDÖMNINGSKRITERIER	NIVÅER	BESKRIVNINGAR

Använda verbala och icke-verbala budskap på ett lämpligt sätt för att känna igen betydelsen av kroppsspråkets signaler.	Förmedla verbala och icke-verbala budskap och tolkning av kroppsspråkssignaler.	Lämplig användning av verbala och icke-verbala budskap i en kommunikativ process.	Nivå 4	Eleven är fullständigt kapabel att använda verbala och icke-verbala budskap som erkänner dess värde i ett mångkulturellt sammanhang.
			Nivå 3	Eleven använder på lämpligt sätt de verbala och icke-verbala kommunikationsfärdigheterna i olika situationer.
			Nivå 2	Eleven kan känna igen och använda de huvudsakliga verbala och icke-verbala budskapen.
			Nivå 1	Eleven har en begränsad förmåga att använda verbala och icke-verbala budskap i en kommunikativ process
			Under tröskelvärde	Eleven vet inte hur man använder verbala och icke-verbala budskap i en kommunikativ process.

Läranderesultat nummer 3

Lyssna och svara med ett öppet sinne på ett mer effektivt sätt.



Verktøy: Kontrollista för självbedömning

- I interaktion med människor tar jag vanligtvis hänsyn till den andra personens synvinkel.
☑**Vanligtvis (5)** - ☑**Ibland (3)** ☑**Sällan (1)**
- När jag pratade med människor var jag mer benägen att göra uttalanden än att ställa frågor.
☑**Vanligtvis (1)** - ☑**Ibland (3)** ☑**Sällan (5)**
- Jag var egentligen mer intresserad av att lyssna än av att tala
☑**Vanligtvis (5)** - ☑**Ibland (3)** ☑**Sällan (1)**
- Jag fokuserade mycket mer på att bli förstådd än på att förstå andra.
☑**Vanligtvis (1)** - ☑**Ibland (3)** ☑**Sällan (5)**

- Jag försökte förstå migrantens önskemål till fullo för att kunna svara effektivt.

☑Vanligtvis (5) - ☑Ibland (3) ☑Sällan (1)

Poängsättning:

5:	Under tröskelvärde
5–10:	Nivå 1
11–15:	Nivå 2
16–20:	Nivå 3
21–25:	Nivå 4

Bedömningsmatris

LÄRANDEMÅL	BEVIS PÅ LÄRANDEMÅL	INDIKATORER BEDÖMNINGSKRITERIER	NIVÅER	BESKRIVNINGAR
Lyssna och svara med ett öppet sinne på ett mer effektivt sätt.	Svarar effektivt med ett öppet sinne i lyssnarprocessen	Använd ett öppet sinne när du lyssnar för att svara på ett effektivt sätt	Nivå 4	Eleven kan förstå, analysera och reflektera kritiskt över migranters behov som svarar med ett riktigt öppet sinne på ett mer effektivt sätt.
			Nivå 3	Eleven kan till fullo förstå migranternas behov och svara med ett mycket öppet sinne på ett mer effektivt sätt.
			Nivå 2	Eleven kan lyssna och identifiera de viktigaste migranternas behov och svara med ett öppet sinne på ett mer effektivt sätt.
			Nivå 1	Eleven har en delvis förmåga att svara med ett öppet sinne på ett mer effektivt sätt i interaktion med lågutbildade vuxna immigranter.
			Under tröskelvärde	Eleven kan inte svara med ett öppet sinne på ett effektivt sätt när han/hon interagerar med lågutbildade vuxna immigranter.

Läranderesultat nummer 4

Minimera kommunikationsbarriären mellan utbildare/vägledare och lågutbildade vuxna immigranter.



Verktyg: Kontrollista för självbedömning

- Jag ställer frågor för att få mer information och uppmuntrar talaren att fortsätta.
Vanligtvis (5) - Ibland (3) Sällan (1)
- Jag upprepar med mina egna ord vad jag just har hört för att säkerställa förståelse
Vanligtvis (5) - Ibland (3) Sällan (1)
- Jag lyssnar på meddelandet utan att omedelbart döma eller utvärdera det med respekt för andras känslor och attityd
Vanligtvis (5) - Ibland (3) Sällan (1)
- Jag inser att alla har sin egen historia och livsresa
Vanligtvis (5) - Ibland (3) Sällan (1)
- Jag lyssnar med full uppmärksamhet för att förstå en annan persons känslor och perspektiv.
Vanligtvis (5) - Ibland (3) Sällan (1)

Poängsättning:

5:	Under tröskelvärde
5–10:	Nivå 1
11–15:	Nivå 2
16–20:	Nivå 3
21–25:	Nivå 4

Bedömningsmatris

LÄRANDEMÅL	BEVIS PÅ LÄRANDEMÅL	INDIKATORER BEDÖMNINGSKRITERIER	NIVÅER	BESKRIVNINGAR
Minimera kommunikationsbarriärer mellan utbildare/kuratorer och lågutbildade vuxna immigranter.	Förmåga att minimera kommunikationsbarriärer	Genomföra en kommunikationsprocess med lågutbildade vuxna immigranter för att minimera hinder	Nivå 4	Eleven kan känna igen, analysera och helt övervinna kommunikationsbarriärer mellan utbildare/vägledare och lågutbildade vuxna immigranter.

			Nivå 3	Eleven känner till och implementerar strategierna för att övervinna kommunikationsbarriärer mellan utbildare/kurator och lågutbildade vuxna immigranter.
			Nivå 2	Eleven känner till och implementerar de grundläggande strategierna för att övervinna kommunikationsbarriärer.
			Nivå 1	Eleven känner till de grundläggande strategierna för att övervinna kommunikationsbarriärer men kan inte implementera.
			Under tröskelvärde	Eleven kan inte minimera kommunikationsbarriärer.

Läranderesultat nummer 5

Närma dig och relatera till lågutbildade migranter som känner igen och uppskattar kulturella och könsskillnader i kommunikation.



Verktyg: Själbedömningsfrågor

För att slutföra självbedömningsutvärderingen bör kuratorn/utbildaren genomföra minst 5 intervjuer för att få värdefull återkoppling. Se C.1.1.

Under intervjun:

1. tog jag mig tid att fortsätta intervjun utan någon press för att göra migranten lugn.
 Ofta(**5**) - ibland(**3**) nästan aldrig(**1**)
2. antog jag att jag visste vad den vuxne migranten skulle säga och jag slutade lyssna.
 Ofta(**1**) - ibland(**3**) nästan aldrig(**5**)
3. lyssnade jag på intervjupersonens synpunkt även om den skiljer sig från min när det gäller perspektiv.

☑ Ofta(5) - ☑ ibland(3) ☑ nästan aldrig(1)

4. avbröt jag migranten för att prata om mina åsikter och övertygelser

☑ Ofta(5) - ☑ ibland(3) ☑ nästan aldrig(1)

5. kunde jag fortsätta intervjun utan distraktioner för att svara på ett relevant sätt och fånga innehållet i meddelandet.

☑ Ofta(5) - ☑ ibland(3) ☑ nästan aldrig(1)

Poängsättning:

5: Under tröskelvärde

6–10: Nivå 1

11–15: Nivå 2

16–20: Nivå 3

21–25: Nivå 4

Bedömningsmatris

LÄRANDEMÅL	BEVIS PÅ LÄRANDEMÅL	INDIKATORER BEDÖMNINGSKRITERIER	NIVÅER	BESKRIVNINGAR
Närma dig och relatera till lågutbildade migranter som känner igen och uppskattar kulturella skillnader och könsskillnader i kommunikation.	Valorisera kommunikationsprocessen med lågutbildade vuxna immigranter som tar hänsyn till kulturella skillnader och könsskillnader	Att använda ett förhållningssätt som värdesätter kulturella skillnader och könsskillnader i kommunikation.	Nivå 4	Eleven kan analysera och fullt ut känna igen och uppskatta kulturella och könsskillnader i Kommunikation med lågutbildade vuxna immigranter.
			Nivå 3	Eleven vet hur man närmar sig och relaterar till lågutbildade migranter som känner igen och uppskattar kulturella skillnader och könsskillnader i Kommunikation.
			Nivå 2	Eleven känner till och implementerar de grundläggande strategierna för att närma sig och relatera till lågutbildade immigranter som känner igen och uppskattar kulturella skillnader och könsskillnader.
			Nivå 1	Eleven känner till de grundläggande strategierna för att närma sig och relatera till lågutbildade migranter.
			Under tröskelvärde	Eleven kan inte närma sig och relatera till lågutbildade migranter som känner igen och

				uppskattar kulturella skillnader och könsskillnader i Kommunikation.
--	--	--	--	--

Läranderesultat nummer 6

Tillämpa korrekta tekniker för aktivt lyssnande i konkreta omständigheter för vägledning av vuxna migranter.

Verktyg: Självbedömningsfrågor



För att slutföra Självbedömningsutvärderingen bör kuratorn/utbildaren genomföra minst 5 rådgivningsaktiviteter för att få värdefull återkoppling.

- Jag väntar artigt på migrantens svar på mina frågor eller kommentarer
 Ofta(5) - ibland(3) nästan aldrig(1)
- När jag har förstått migrantmeddelandet ställer jag frågor för att uppmuntra samtal och för att vara säker på att jag förstår innehållet
 Ofta(5) - ibland(3) nästan aldrig(1)
- Jag kunde fortsätta rådgivningen utan att döma och fri från fördomar
 Ofta(5) - ibland(3) nästan aldrig(1)
- Jag kunde identifiera migranters olika perspektiv, behov, intressen och ambitioner
 Ofta(5) - ibland(3) nästan aldrig(1)
- Jag kunde svara effektivt på migranternas förfrågningar och behov
 Ofta(5) - ibland(3) nästan aldrig(1)

Poängsättning:

5:	Under tröskelvärde
5–10:	Nivå 1
10–15:	Nivå 2
15–20:	Nivå 3
20–25:	Nivå 4

Bedömningsmatris

LÄRANDEMÅL	BEVIS PÅ LÄRANDEMÅL	INDIKATORER BEDÖMNINGSKRITERIER	NIVÅER	BESKRIVNINGAR
Tillämpa korrekta tekniker för aktivt lyssnande i konkreta omständigheter för vägledning av vuxna migranter.	Att använda korrekta tekniker för aktivt lyssnande samtidigt som man vägleder i konkreta omständigheter för vägledning av vuxna migranter.	Förmåga att vägleda vuxna migranter i konkreta omständigheter med hjälp av tekniker för aktivt lyssnande	Nivå 4	Eleven kan kritiskt reflektera, välja och tillämpa den bästa Aktivt lyssnande-strategin i konkreta omständigheter för orientering av vuxna migranter.
			Nivå 3	Eleven kan på lämpligt sätt tillämpa Aktivt lyssnandes tekniker i konkreta omständigheter för orientering av vuxna migranter.
			Nivå 2	Eleven kan tillämpa de grundläggande teknikerna för Aktivt lyssnande i konkreta omständigheter för orientering av vuxna migranter.
			Nivå 1	Eleven kan endast definiera de grundläggande teknikerna för Aktivt lyssnande under konkreta omständigheter för orientering av vuxna migranter.
			Under tröskelvärde	Eleven känner inte till och tillämpar korrekta tekniker för Aktivt lyssnande i konkreta omständigheter för vägledning av vuxna migranter.

Lärohet 1.3. Konfliktthantering och medling

1. Introduktion

Syftet med följande modul är att förbättra kunskaperna och färdigheterna hos utbildare som arbetar med vuxna migranter för att förebygga och hantera konflikter på deras arbetsplats, genom ökad kunskap om konflikter, orsaker till konflikter och konfliktthantering relaterade till vuxna migranter. Syftet är att ge utbildare konkreta verktyg för konstruktiv konfliktthantering för att använda möjligheterna till förändring i konflikter, för att utveckla individen, gruppen och organisationen.

Inlärningsprogrammet består av 30 timmars undervisning, med 8 timmars självstudier, 10 timmar handledd undervisning och 12 timmar erfarenhetsbaserat lärande. Det innehåller också verktyg för formativ bedömning och summativ bedömning.

2 Synoptisk tabell

Modul nummer 3	
Namn på modulen	Konfliktthantering och medling
Mål för modulen	<p>Syftet med modulen är att förbättra kunskaper och färdigheter hos utbildare som arbetar med vuxna migranter för att förebygga och hantera konflikter på deras arbetsplats, genom ökad kunskap om konflikter, orsaker till konflikter och konfliktthantering, relaterade till vuxna migranter.</p> <p>Syftet är också att ge utbildare konkreta verktyg för konstruktiv konfliktthantering för att använda möjligheterna till förändring i konflikter, för att utveckla individen, gruppen och organisationen.</p>
Förkunskaper för modulen	Deltagarna har erfarenhet av att arbeta med vuxna migranter
Varaktighet	<ul style="list-style-type: none">- Totalt antal timmar: 30 timmar- Självstudier: 8 timmar- Handledd undervisning: 10 timmar- Erfarenhetsbaserat lärande: 12 timmar
Innehåll i modulen	<p>Modulen består av 5 komponenter.</p> <p>1. Teoretisk komponent (självstudier)</p> <ul style="list-style-type: none">- Syftet med den teoretiska modulen är att förbättra kunskapen om orsaker till och typer av olika konflikter och konfliktthantering (relevant för utbildare som arbetar med vuxna migranter). Vidare är syftet att förbättra kunskapen om orsaker till konflikter specifikt i samband med arbete med vuxna migranter och hur man undviker och hanterar konflikter i samma sammanhang.

Den grundläggande definitionen som används är:

- Inslag av konflikter
- Konfliktupptrappning – eskaleringstrappans sju steg
- ABC-modell - konflikttriangel
- Olika konflikthanteringsstilar
- Mänskliga behov som leder till frustration när de inte tillgodoses
- Orsaker till konflikter och olika typer av konflikter relaterade till vuxna migranter
- Faktorer som förhindrar konflikter

2. Blandat teoretiskt och praktiskt lärande (handledd undervisning)

- Begrepp, teorier och nyckeldimensionsfördjupning: Olika typer av konflikter och konflikthantering, orsaker till konflikter, konfliktupptrappning, faktorer som förhindrar konflikter.
- Fallscenarier om konflikteskalering
- Ömsesidigt lärande: Faktorer som förebygger konflikter
- Rollspel: Olika typer av konflikthantering
- Övning: Olika konflikthanteringsstilar, förebyggande av konflikter vid arbete med vuxna migranter
- Gruppdiskussion: Vanliga typer av konflikter
- Gruppdiskussion: Orsaker till konflikter

3. Erfarenhetsbaserat lärande

- Praktisk övning på arbetsplatsen när en konflikt uppstår
- Utbildning på arbetsplatsen: konflikthantering vid arbete med vuxna migranter
- Praktiska uppgifter för att förebygga konflikter

4. Formativ bedömning

- Gruppdiskussioner om konflikthantering
- Konflikthanteringsstilar för gruppdiskussion
- Reflektion
- Skriva sammanfattning

5. Summativ bedömning

- Frågesport (kvantitativ bedömning)
- Självreflektionsfrågor (kvalitativ bedömning)

	<ul style="list-style-type: none"> - Självmbedömning - Självmbedömningsenkät (kvalitativ bedömning)
<p>Lärandemål</p>	<p>Modulen har 4 lärandemål:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Eleven ska kunna beskriva de olika delarna av konflikter och konfliktupptrappning. 2. Eleven ska kunna beskriva konflikthanteringsstrategier och vilka strategier som ska tillämpas i olika konfliktsituationer. 3. Eleven kommer att kunna identifiera och analysera vanliga orsaker till konflikter när han/hon arbetar med vuxna migranter. 4. Eleven ska kunna beskriva och tillämpa metoder och strategier för hur man undviker konflikter och hur man hanterar konflikter när man arbetar med vuxna migranter.
<p>Lärandeinhåll</p> <p>Inlärnings- och undervisningsaktiviteter</p>	<p>Ämne A - Introduktion till konflikter och konflikthantering</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aktivitet 1, 3 timmar. självstudier – Definition av konflikt, konfliktelementen och konfliktupptrappning. Verktyg: Teoretisk presentation - Aktivitet 2, 2 timmars handledd undervisning – fallscenarier om konfliktupptrappning. Verktyg: Instruktion för att skriva fallscenarier <p>Ämne B – Strategier för konflikthantering och medling</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aktivitet 1, 3 timmar. självstudier – Konstruktiv konflikthantering, olika typer av konflikthantering. Verktyg: Teoretisk presentation. - Aktivitet 2, 2 timmar. Handledd undervisning – Ömsesidig inläring: Faktorer som förebygger konflikter - Verktyg: Instruktioner för ömsesidigt lärande - Aktivitet 3, 2 timmar. handledd undervisning – Rollspel: Olika typer av konflikthantering. Verktyg: Instruktioner för rollspel - Aktivitet 4, 1 timme. handledd undervisning – Övning: Olika konflikthanteringsstilar. Verktyg: Instruktioner för övning - Aktivitet 5, 4 timmar. erfarenhetsbaserat lärande – Praktisk övning på arbetsplatsen när en konflikt uppstår <p>Ämne C – Orsaker till konflikter och faktorer som förhindrar konflikter</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aktivitet 1, 2 timmar. självstudier – Mänskliga behov som leder till frustration när de inte tillgodoses, Vanliga typer av

	<p>konflikter, faktorer som förhindrar konflikter. Verktyg: Teoretisk presentation.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aktivitet 2, 1 timme. handledd undervisning, Gruppdiskussion: Vanliga typer av konflikter vid arbete med vuxna migranter. Verktyg: Instruktion för gruppdiskussion. - Aktivitet 3, 1 timme. handledd undervisning, Gruppdiskussion: Vanliga typer av konflikter - Aktivitet 4, 1 timme. handledd undervisning, Gruppdiskussion – Orsaker till konflikter. Verktyg: Instruktion för gruppdiskussion - Aktivitet 5, 4 timmar. erfarenhetsbaserat lärande, Övning: konflikthantering vid arbete med vuxna migranter - Aktivitet 6, 4 timmar. erfarenhetsbaserat lärande, Praktiska uppgifter för att förebygga konflikter
<p>Bibliografi</p>	<p>Jordan, Thomas (2015). <i>Konflikthantering i arbetslivet. Förstå, hantera och förebygg</i>. Malmö: Gleerups.</p> <p>Nilsson, Björn (2017). <i>Samspel i grupp. Introduktion till gruppdynamik</i>. Lund: Studentlitteratur.</p> <p>Pruitt, Dean G; Kim, Sung Hee (2004). <i>Social conflict: escalation, stalemate and settlement</i>. 3. ed. New York: McGraw-Hill</p> <p>Ydrén, Johan (2010). <i>Konflikthantering</i>. Stockholm: Forum för konstruktiv konflikthantering.</p> <p>Övning av Thomas Jordan ” Har din arbetsplats en problemlösande samarbetskultur?”, från Jordan, Thomas (2015). <i>Konflikthantering i arbetslivet. Förstå, hantera och förebygg</i>. Malmö: Gleerups. Fri att använda.</p> <p>http://www.perspectus.se/tj/arbetsblad/2.1problemlosandekultur.pdf</p>

3. Lärande- och utbildningsmaterial

I den här utbildningsmodulen får du lära dig mer om egenskaperna hos konflikter, hur de eskalerar, orsaker till konflikter och vilka metoder och verktyg som kan användas för att hantera dem. Du lär dig olika konflikthanteringsstrategier och får konkreta verktyg för att hantera konflikter på ett konstruktivt sätt, i samband med arbete med vuxna migranter. Teorier om konflikt och konflikthantering inkluderar olika typer av konflikter, orsaker till konflikter, konfliktupptrappning och teorier om konflikthantering såsom ABC-modellen. Teorierna är alla relevanta och relaterade till sammanhanget att arbeta med vuxna migranter och syftet är att förbättra kunskaper och färdigheter för att förebygga konflikter och tillämpa konflikthantering i arbetsmiljö.

Modulen är uppdelad i tre delar:

- Självdstudier är den teoretiska delen där syftet är att få de viktigaste teorierna och kunskaperna kring konflikter, konflikthantering, orsaker till konflikter och förebyggande av konflikter.
- Handledd undervisning med blandat teoretiskt och praktiskt lärande för att fördjupa kunskaperna från den teoretiska delen.
- Erfarenhetsbaserat lärande är den del där kunskapen från den teoretiska delen och det handledda lärandet kan omsättas i praktiken på arbetsplatsen och i det verkliga livet.

3(A) Självdstudier (teoretisk del) - Förklaring av teorierna, grundläggande definitioner, generella dimensioner

Denna del börjar med kvantitativ och kvalitativ bedömning som kommer att upprepas i den summativa bedömningen, för att jämföra deltagarens kunskaper och färdigheter före och efter utbildningen. Tre ämnen kommer att behandlas:

- Ämne A: Introduktion till konflikter och konflikthantering
- Ämne B: Strategier för konflikthantering och medling
- Ämne C: Orsaker till konflikter och faktorer som förhindrar konflikter

Självbedömningverktyg



1. Kvantitativ bedömning:

Fråga 1	
Vad är sant när det gäller konflikter?	
Fyll i rätt svar genom att lägga till ett plustecken (+) inom parentes.	
()	Konflikter är alltid destruktiva och leder till stress och psykisk ohälsa
()	Konflikter kan vara konstruktiva när de hanteras väl

Fråga 2	
Vad representerar "ABC" i konfliktriangeln?	
Välj rätt svar bland alternativen nedan genom att lägga till ett plustecken (+) eller minus (-) inom parentes.	
()	A = Attityder B = Var öppen C = Konflikt
()	A = Fiendskap B = Beteende

	C = Konflikt
()	A = Attityder B = Beteende C = Motsägelse

Fråga 3	
Nämnd minst fyra av stegen i konfliktupptrappningen.	
>	
>	
>	
>	
>	
>	
>	
>	

Fråga 4	
Vilka är de fem vanliga upplösningstillarna?	
Välj rätt svar bland alternativen nedan genom att lägga till ett plustecken (+) eller minus (-) inom parentes.	
()	<ul style="list-style-type: none"> ● Tävlande ● Samarbetande ● Kompromissande ● Undvikande ● Tillmötesgående
()	<ul style="list-style-type: none"> ● Övertygande ● Diplomatisk ● Projekterande ● Samarbetande ● Tävlande

Fråga 5	
Vad är sant för konflikthantering enligt ABC-modellen om konflikten fokuserar på attityder?	
Välj ett eller flera korrekta svar från alternativen nedan genom att lägga till ett plustecken (+) inom parentes.	
[]	Lyssna och försök förstå det andra perspektivet
[]	Fokusera på motsägelsen
[]	Skapa en tydlig ram och en trygg atmosfär för att kunna diskutera motsättningen
[]	Be först om ursäkt för ditt beteende

Fråga 6

Nämna sju mänskliga behov som leder till frustration när de inte uppfylls.

>
>
>
>
>
>
>
>

Fråga 7

Vilka är vanliga typer av konflikter?

Välj rätt svar bland alternativen nedan genom att lägga till ett plustecken (+) eller minus (-) inom parentes.

- | | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | Position, beteende, fördelning, struktur |
| <input type="checkbox"/> | Fördelning, position, struktur, beteende, värderingar |
| <input type="checkbox"/> | Värderingar, fördelning, beteende |

Fråga 8

Fyll i luckorna i texten av faktorer för att förebygga konflikter

Bra _____ där vi känner empati och respekt....

Uppskatta inte _____ med deltagare/vuxna migranter.

Öppen _____, etablerad och tydlig ram för _____.

Se till att det finns en dialog för att hantera _____ och uppkommande konflikter i ett tidigt skede.

Definiera gemensamma roller, regler, mål och _____.

Fråga 9

Vad gör du om du lätt exploderar i konflikter?

Välj rätt svar bland alternativen nedan genom att lägga till ett plustecken (+) eller minus (-) inom parentes.

- | | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | Du låter dina känslor komma, alla uttryck är okej |
| <input type="checkbox"/> | Du förklarar att du är upprörd och ber om en paus |
| <input type="checkbox"/> | Du håller dina känslor inombords |

2. Självreflektion (kvalitativ bedömning)



Svara på frågorna:

- Vilka konflikter upplevde du arbetande vuxna migranter och hur skulle du hantera dem annorlunda idag?
- Hur tror du att olika behov hos migranter som inte tillgodoses påverkar att konflikter uppstår?
- Hur hanterar du konflikter i deras olika skeden?
- Vilken konflikthantering tycker du är lämplig att tillämpa än att arbeta med vuxna migranter?
- Hur försökte du förebygga konflikter när du arbetade med vuxna migranter och hur kunde du förbättra din strategi?



3. Självbedömning: Har utbildaren och föreningen en samarbetskultur för problemlösning?

Ringa in det alternativ som du tycker passar bäst.

1. Problemlösning

När problem eller irritationer uppstår kan jag vara säker på att vi kan nå en bra lösning genom att ha en konstruktiv dialog.

Inte sant alls	Sant till viss del	Delvis sant	Sant i stor utsträckning	Helt sant
1	2	3	4	5

2. Respekt

När min student/vuxna invandrarklient har synpunkter och önskemål kan han/hon räkna med att bli bemött med respekt och intresse.

Inte sant alls	Sant till viss del	Delvis sant	Sant i stor utsträckning	Helt sant
1	2	3	4	5

3. Inläring

Min förening präglas av en vilja att säkerställa en högkvalitativ verksamhet. Vi välkomnar meningsskiljaktigheter och kritiska synpunkter eftersom de kan ge förslag på förbättringar och lärande.

Inte sant alls	Sant till viss del	Delvis sant	Sant i stor utsträckning	Helt sant
1	2	3	4	5

4. Tillmötesgående

Studenten/vuxna migranten kan lita på att jag har en önskan om att vara tillmötesgående om han/hon har särskilda önskemål och behov på grund av individuella skillnader vad gäller levnadsvillkor och personlighet.

Inte sant alls	Sant till viss del	Delvis sant	Sant i stor utsträckning	Helt sant
1	2	3	4	5

5. Mötas som människor

I mötet med den vuxna migranten samlas och umgås vi som jämställda, oavsett individuella skillnader vad gäller levnadsvillkor, personlighet och roll.

Inte sant alls	Sant till viss del	Delvis sant	Sant i stor utsträckning	Helt sant
1	2	3	4	5

6. Fråga först

Jag gör inga förhastade bedömningar om andra. Om någon säger något som verkar dumt eller konstigt ber jag först om bakgrunden till det som har sagts.

Inte sant alls	Sant till viss del	Delvis sant	Sant i stor utsträckning	Helt sant
1	2	3	4	5

7. Tolerans

Jag har en hög nivå av tolerans eftersom ibland människor gör misstag och fel, och därför kan den vuxna migranten ha fel och prata om misstag utan att riskera att bli stämplad som inkompetent.

Inte sant alls	Sant till viss del	Delvis sant	Sant i stor utsträckning	Helt sant
1	2	3	4	5

8. Vilja att förändra

Jag är angelägen om att säkerställa affärer av hög kvalitet och ägna mig åt vad vår värld behöver. Därför har jag en positiv inställning till en omvärdering och förändring av arbetssätt och prioriteringar.

Inte sant alls	Sant till viss del	Delvis sant	Sant i stor utsträckning	Helt sant
1	2	3	4	5

Ämne A – Introduktion till konflikter och konflikthantering



Vi ska ha en utbildning om konflikthantering och börjar med att tänka på när ni själva hade en konflikt med någon senast. Stor eller liten. Det kan vara en konflikt du haft med din granne, en familjemedlem, en kollega från jobbet eller kanske någon i den här gruppen?

Det finns många typer av konflikter och om du kommer att tänka på en särskilt infekterad kan du istället välja ett mer trivialt tillfälle. Ta en minut att tänka på en konflikt du har upplevt. Hur gick det? Hur kände du? Var konflikten löst? Tycker du att det sköttes bra för båda parter?

(Ge gruppen tid att tänka innan du fortsätter att tala).

Ha den upplevelsen i bakhuvudet under utbildningen så att du kan relatera informationen du får idag till något konkret.

Konflikter är en del av mänskliga relationer och därför en del av grupperns vardag – oavsett om det är bra gruppdynamik eller inte. Om konflikter hanteras konstruktivt kan de vara en positiv förändringskraft för såväl individen och gruppen som verksamheten. I den följande utbildningen får du lära dig mer om konflikter och hur de uppstår, olika konflikthanteringsstrategier samt praktiska tips om hur du hanterar konflikter konstruktivt. Målet med utbildningen är att du ska kunna hantera konflikten konstruktivt om den uppstår i just din grupp. Du får även förslag och praktiska verktyg för att förebygga konflikter inom gruppen.

Vid det här undervisningstillfället kommer vi att kombinera informativa instruktionskomponenter med diskussioner och övningar i mindre fokusgrupper och i helklass.

Definition av konflikt

Definitionen av ordet är "kollision" och "krock". Konflikter uppstår när en eller flera parter vill ha något som den andra parten inte är villig att ge eller göra. Denna blockering av önskemål och behov leder till frustration – vilket gör att åtminstone en av parterna försöker påverka den andra för att nå sina egna mål, samtidigt som parterna är sällan villiga att lyssna på varandras erfarenheter eller åsikter.



Konflikter:

- Kan vara en krock mellan åsikter, intressen, värderingar, mål, behov, rutiner och personligheter. Ju större och mer mångfaldig grupp, desto större är sannolikheten att konflikter uppstår.
- Kan vara antingen långvarig eller kort, verbal eller fysisk.
- Kan uppstå mellan grupper, inom grupper eller mellan individer.
- Kan vara destruktiva och de påverkar både människor och verksamheten negativt när de eskalerar under en längre period och inte hanteras. I sådana fall ökar fysisk och psykisk ohälsa samtidigt som samarbetet försämras, intriger utvecklas, engagemanget för gruppens gemensamma mål minskar och effektiviteten och kvaliteten försämras i verksamheten.
- "Konflikter är alltid sådana situationer där människor vill förändra något och många gånger finns det en potential i det (...) som kan leda till många bra saker" (Källa: Thomas Jordan, forskare i konflikthantering)
- Kan vara konstruktivt och positivt för gruppen när de hanteras väl. Konstruktiv konflikthantering kan förebygga stress och psykisk ohälsa, samt stärka och utveckla relationer och arbetssätt genom lärande, nya idéer och nya insikter.
- Frånvaron av konflikter kan vara ett tecken på en alldeles för dominerande chef, högt gruptryck för att alla ska tänka och agera på samma sätt eller alldeles för monotona arbetsuppgifter.

Inslagen i en konflikt

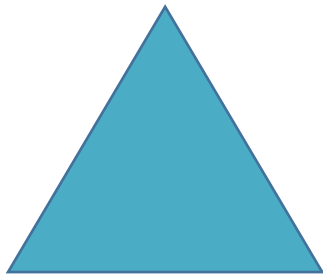
Förstå vad konflikten består av:

ABC-modellen visar konfliktens olika delar samtidigt som den visualiserar konfliktodynamik och konfliktutveckling. De olika hörnen visar hur människor i konflikt motiveras av olika aspekter. En

Johan Galtungs ABC-modell/Konflikttriangel

Galtung är en norsk professor och freds- och konfliktforskare. Han utvecklade modellen på 1960-talet.

konflikt kan starta i vilket hörn som helst och de olika elementen kan påverka varandra till en eskalering. Teorin har utvecklats av freds- och konfliktforskaren Johan Galtung och kan appliceras på konflikter mellan individer, grupper och nationer.



ABC-modellen består av en triangel där de olika hörnen var och en representerar en aspekt av konflikten.

Hörn A. Attityder, känslor och tankar

Detta hörn av konflikten representerar parternas attityder till varandra. Attityderna påverkas av de tankar och känslor som de olika parterna har om sig själva och motparten, samt hur de tolkar vad som sägs och görs i konflikten. Parterna har ofta olika uppfattningar och erfarenheter av vad som har hänt och varför – och denna upplevelse kan komma att förändras under konfliktens gång. Attityden påverkas också av parternas egna erfarenheter och normer kring hur man ska vara och bete sig. Parternas motivation och engagemang för att lösa konflikten påverkar också hörn A.

Konflikter väcker känslor – och känslor driver konflikter. Känslor kan ta över konflikten om vi låter dem. I en konflikt händer det att motparten avbildas som en fiende eller karikeras med överdrivet negativa egenskaper. Ofta tenderar vi att förklara andras negativa beteende som orsakat av brister i deras personlighet, snarare än som något som orsakas av yttre omständigheter. Starka känslor får oss att överdriva det vi upplever och lättare misstolka. När vi är arga har vi också svårt att ifrågasätta vår egen erfarenhet. Om konflikten fokuserar hårt på detta hörn kan det vara så att poängen i fråga har hamnat i bakgrunden medan motparten i sig ses som det stora problemet.

Exempel: Person A är irriterad på person B eftersom han/hon ofta avbryter och pratar mycket i varje möte. Person A tycker att B är en dålig lagspelare, en vetande och en arrogant person.

Hörn B. Beteenden.

Denna aspekt av konflikten handlar om parternas beteenden, det vill säga hur parterna kommunicerar och agerar i konflikten. Det innefattar handlingar, både vad vi gör och vad vi inte gör, men också vad vi säger verbalt och uttrycker med vårt kroppsspråk. Tonhöjd, ansiktsuttryck, gester och hållning gör ett större intryck än vad vi säger. Kroppsspråk 60 procent, röst 30 procent och ord 10 procent.

Konflikter kan framkalla känslor av obehag, rädsla och ångest. Vissa människor lever ut dessa känslor genom att agera undvikande, komma med ursäkter, förneka eller fly från konflikten. Andra går till motattack och konfronterar motparten med ilska och aggression.

När ett parti vill försvara sin ståndpunkt används ofta starka känslouttryck. Behovet av att behålla sin självbild och självförtroende går ibland före relationer med andra människor. Ett defensivt beteende komplicerar konflikthantering och Kommunikation mellan de inblandade parterna. Beteendet förändras vanligtvis under loppet av konflikten och konflikten kan eskalera. Dessutom ser många människor sitt eget beteende som en oundviklig reaktion som tvingas fram av den motsatta partens beteende – snarare än som ett ömsesidigt samspel mellan handlingar och reaktioner mellan båda sidor.

Exempel: Person A säger inte till person B att han/hon inte känner sig respekterad när B avbryter och tar över i möten. Person A stirrar dock på person B när detta händer och efter mötet går person A för att prata med andra personer i gruppen om hur B alltid är så självcentrerad under mötena.

Hörn C. Sakfrågan, från det engelska ordet "conflict" ("konflikt")

Hörn C rör den aktuella sakfrågan, den faktiska motsättningen mellan två parter. Frågan är en logisk och gemensam utgångspunkt för konflikten. Frågan om faktum består av oförenliga förfrågningar och behov mellan två parter, och det är inte alltid explicit eller uppenbart. En konflikt kan ha flera sakfrågor – vilket kan vara en faktor som bidrar till att konflikten eskaleras. Listan över vanliga typer av konflikter (se ovan) visar typiska exempel på vanliga faktafrågor i en konflikt.

Exempel: Person A tycker att person B avbryter och är en dålig lyssnare under möten. Frågan handlar om behovet av att känna sig som en respekterad och uppskattad person i gruppen.

Konfliktupptrappning

Förstå konfliktens faser:

Även om alla konflikter är unika finns det generella mönster i händelser som driver konflikten och behåller händelser som hämmar den. Dessa beteenden Vanligtvis dyker upp utan att vi är medvetna om dem – vi reagerar istället för att agera, vilket gör att vi ofta har vissa beteendemönster i konfliktsituationer som vi återkommer till. Konflikten eskaleras när vi upplever att vi inte får stöd för våra önskemål och önskemål och successivt påverkar motparten med allt kraftfullare medel.

Att veta hur konflikter eskaleras kan ge dig verktygen att hantera konflikten konstruktivt. Genom att känna igen tecknen på att en konflikt börjar intensifieras kan du medvetet välja att ge upp destruktiva beteenden och förhindra att konflikten eskaleras.

Olika typer av eskalering:

Känslomässig upptrappning: Starka känslor dyker upp, en diskussion blir till ett bråk, vi blir upprörda och betar oss sämre ett tag, men sedan lugnar vi oss igen. Dessa konflikter är tillfälliga; de minskar snabbt och Sällan orsakar permanent skada på ett förhållande.

Attitydförändring: Beteendet i konflikten blir gradvis värre, våra attityder till och uppfattningar om motparten blir förvärrade och ihållande. En negativ inställning till motparten komplicerar och minskar motivationen för konstruktiv konflikthantering. Konflikter där parterna ändrat attityder till varandra tar längre tid att reparera och kräver en aktiv insats av alla inblandade. Därför bör du vara försiktig så att du inte skadar dina relationer med andra människor trots konflikter.

Nu kan du fundera över den senaste konflikten du var inblandad i och reflektera över vilket stadium i modellen för konfliktupptrappning du nådde i den konflikten.

De sju stadierna på eskaleringsstegen

Upptrappningsstegen illustrerar hur konflikter eskalerar i etapper. Likaså sker en nedtrappning av konflikten gradvis. Parterna som är inblandade i en konflikt kan befinna sig i olika skeden. Här kommer vi att gå igenom de olika stadierna av upptrappningen och samtidigt presentera förslag på hur vi ska agera för att hantera konflikten i varje skede.

1. Spänning
2. Personifiering
3. Konflikten blir värre
4. Åtgärd
5. Fiendebilder
6. Öppen fientlighet
7. Separation



Steg 1: Spänning

Konflikten fokuserar på en motsägelse.

Agera:

- Definiera sakfrågan; handlar konflikten om samma sak för alla berörda parter?
- Acceptera att motparten kan ha en annan, annorlunda upplevelse av situationen.
- Fokusera och skilja mellan sakfrågan och personen.
- Gör saker tydligt och basera dina argument på dig själv. Säg till exempel "Jag behöver lugn och ro när vi jobbar för att kunna koncentrera oss" snarare än "Du är jobbig när du chattar".

Upptrappning: Konflikten når nästa steg när någon betar sig på ett sätt som motparten uppfattar som oacceptabelt.

Steg 2: Personifiering

Den andra partens skuld och person blir viktigare än motsägelsen. Personangrepp och försvar gör parterna mer känslomässigt engagerade i konflikten. Attitydförändringar börjar bildas och tilliten minskar. Prestigen ökar och parterna vill vinna konflikten förutom att lösa den.

Agera:

- Gå tillbaka till sakfrågan och fokusera på det.
- Be om ursäkt och ta ett steg tillbaka om du har gjort ett personligt angrepp.
- Flytta fokus från den andra till dig själv. Säg till exempel "Jag tänker/känner" istället för "Det finns många som tror att du ...".
- Använd inte generaliseringar som "hela tiden, alltid, aldrig, människor, en" när du uttrycker dig, som i exemplet "Du kommer alltid sent".
- Acceptera varandras olikheter.

Upptäppning: Konflikten når nästa steg när någon betar sig på ett sätt som motparten uppfattar som oacceptabelt.

Steg 3: Konflikten växer

Fler frågor och problem lyfts fram i konflikten när fokus tas bort från den ursprungliga motsättningen och istället läggs på motparten som person. Fler problem dras in i konflikten för att rama in motparten. Ofta kan det vara gamla problem som inte var så viktiga för en själv när relationen till den andre var bättre.

Agera:

- Fokusera på den ursprungliga sakfrågan eller ett alternativt konfliktområde.
- Fortsätt inte att försöka lösa flera parallella problem som har lyfts fram.
- I detta skede är det lämpligt att ta in en tredje (neutral) part som medlar och leder konflikthanteringen.

Upptäppning: Konflikten når nästa steg när någon betar sig på ett sätt som motparten uppfattar som oacceptabelt.

Steg 4: Handling – parterna slutar kommunicera med varandra

Om etapp 3 får fortsätta kommer parterna att betrakta ytterligare kommunikation som meningslös. Ingen lyssnar på den andre och diskussionen går i cirklar. Den sociala interaktionen minskar om konflikten pågår under en längre period. När vi inte längre kommunicerar verbalt läggs större fokus på kroppsspråk och beteende. Missförstånd och negativa tolkningar ökar. Vi pratar om varandra snarare än med varandra. "Struntpratet" resulterar i grupperingar och de omgivande människorna kan uppmuntras att välja sida och gå med i konflikten. I detta skede är parterna mer engagerade i att agera utan att motivera sina avsikter för den andre. Sådant beteende uppfattas ofta som straffande och kränkande.

Agera:

- Fortsätta eller ta upp kommunikation med motparten.
- Förtydliga avsikterna med dina handlingar för att förhindra feltolkningar.
- I detta skede är en tredje (neutral) part till stor hjälp.

- För att hjälpa människor omkring dig som är inblandade i en konflikt bör du behålla din neutralitet. Uppmuntra parterna att träffas och kommunicera istället för att ta ställning eller lyssna på struntprat.

Upptäppning: Konflikten når nästa steg när någon betar sig på ett sätt som motparten uppfattar som oacceptabelt.

Steg 5: Fiendebilder

I det här skedet har en negativ bild av motparten blivit sanning. Den andre uppfattas nu som en elak och korkad person, snarare än att man själv har en negativ tolkning av motparten. Uppfattningen är överdriven och nyanserad. Attitydförändringen är ett faktum, som låser parterna till sina åsikter. Konflikten måste vinnas till varje pris – motparten kommer att ge upp, förlora och be om ursäkt. Viss självkontroll kvarstår av rädsla för att göra sig dum för de omgivande människorna, men förtroendet och hoppet om ömsesidig förståelse och solidaritet är borta. Konflikten är allvarlig och energikrävande.

Agera:

- I detta skede är parterna beroende av hjälp från en tredje (neutral) part.

Upptäppning: Konflikten når nästa steg när någon betar sig på ett sätt som motparten uppfattar som oacceptabelt.

Steg 6: Öppen fientlighet

I detta skede uppfattas motparten som ett objekt snarare än som en individ som liksom en själv lider av konflikten. Partierna visar öppet sina negativa attityder. Det kan antingen ta formen av ett öppet angrepp, hot, förödmjukande övergrepp eller i form av fysiska övergrepp.

Agera:

- I detta skede är parterna beroende av hjälp från en tredje (neutral) part. Det är sista chansen för konflikthantering.
- Även när konflikten är omöjlig att lösa är det möjligt att bearbeta konfliktsituationen. Inrätta ståndpunkter genom att definiera vad de olika partierna vill och inte vill, samt vad partierna är villiga att ge upp.

Upptäppning: Konflikten når nästa steg när någon betar sig på ett sätt som motparten uppfattar som oacceptabelt.

Steg 7 Separation

Parterna kan inte längre vistas i samma miljö. En part flyr eller blir bortkörd. Det kan ske i form av att någon lämnar föreningen frivilligt eller tvingas lämna föreningen.

Det viktigaste för att stoppa och förhindra eskalering är att kommunicera med varandra. Lyssna med målet att förstå varandra. Acceptera att du kan ha olika åsikter.

Källa: Johan Ydrén, Thomas Jordan.

Fråga gruppen:

- Känner du igen faserna från eskalationsstegen?
- Eskalerade konflikten i denna ordning eller tog den en annan riktning?

Ämne B – Strategier för konflikthantering och medling

Konflikthantering



Hittills har vi pratat om vanliga konfliktkällor, konflikttyper och konfliktens komponenter och faser. Nu är vi redo att gå vidare till hur konflikten kan hanteras konstruktivt.

Genom att hantera konflikter på ett tydligt och organiserat sätt skapas ett gott och hälsosamt gruppklimat. I sådana fall kan konflikter vara stärkande och positiva för gruppen. En potentiellt kreativ kraft utvecklar både människor och verksamheten. Konstruktiv konflikthantering förebygger stress och psykisk ohälsa, motverkar grupstryck och hämmande normer om att alla ska tänka och handla på samma sätt. Om de sköts väl kan de potentiellt ta hand om flera intressen i gruppen samtidigt som de bygger gemenskap och gruppsolidaritet.



Vad innebär konstruktiv konflikthantering?

Konstruktiv konflikthantering innebär att du lär dig av konflikten och vidtar nödvändiga åtgärder för att hantera de underliggande problem som ledde till konflikten. Med det sagt finns det inga garantier för att alla konflikter kan lösas på ett sätt som alla berörda parter är nöjda med, men

konflikthanteringsförmåga kan ändå vara mycket användbar och göra stor skillnad (Jordan 2015, 10).

Konflikthantering med hjälp av ABC-modellen/Konflikttriangeln

När vi gick igenom konfliktmomenten pratade vi om ABC-modellen/Konflikttriangeln. (Visa bild med sammanfattande punkter för varje hörn). Vi ska nu gå tillbaka till den modellen, men denna gång går vi djupare in på hur en konflikt kan hanteras med fokus på konfliktens olika aspekter.

Genom att titta på konflikten från konflikttriangelns olika hörn kan du få en överblick över konflikten samt se vilken del av konflikten du har de bästa förutsättningarna att börja med för konstruktiv konflikthantering. Det första steget är att identifiera var konflikten finns i förhållande till de olika hörnen i ABC-modellen. Läggs fokus på sakfrågan (en motsägelse), beteenden eller känslor och attityder?

När konflikten fokuserar på attityder:

Om negativa attityder och känslor står i fokus för konflikten måste parterna bearbeta sin inställning till varandra.

- Erkänn att det finns en konflikt och se den som ett problem gemensamt för parterna.
- Fokusera på att skapa ett tydligt ramverk för en säker och tillåtande atmosfär innan sakfrågan (motsägelsen) diskuteras.
- Lyssna och försök förstå den andres perspektiv. Det är en förutsättning för konfliktlösning.
- Fråga varför du tänker och känner som du gör och försöker sätta ord på det även om det kan vara svårt.

När konflikten fokuserar på beteende:

- Om konflikten kännetecknas av ett destruktivt beteende hos en del eller en av parterna, bör det första steget vara att minimera och stoppa destruktiva beteenden.
- Be om ursäkt och ta ett steg tillbaka om du har gjort ett personligt angrepp.
- Försök att fokusera på sakfrågan – låt parterna sätta ord på vad konflikten faktiskt handlar om.
- Följ råden för konflikter med fokus på attityder.

När konflikten fokuserar på sakfrågan (motsägelsen):

- Om varken beteende eller känslor har tagit fart och eskalerat finns det ett bra tillfälle att börja med sakfrågan.
- Om motsägelsen inte är uppenbar eller uttryckligen uttalad bör första steget vara att undersöka vilka bakomliggande behov och intressen de inblandade inte upplever tillgodoses. Det är vanligt att man har förväntningar på att andra ska förstå hur man själv tänker och känner utan att detta kommuniceras.

- Våga vara tydlig och prata om dina behov och tankar även om det känns obehagligt eller jobbigt.
- Lyssna och försök förstå den andres perspektiv.

Konflikthanteringsstilar

Varje konflikt är unik och människor beter sig olika. Trots detta tenderar människor att hantera konflikter enligt fem konfliktstilar. Konfliktstilarna kan kategoriseras enligt en skala över hur mycket omsorg en part visar för sina egna intressen (vertikal axel) och för den andras intressen (horisontell axel):

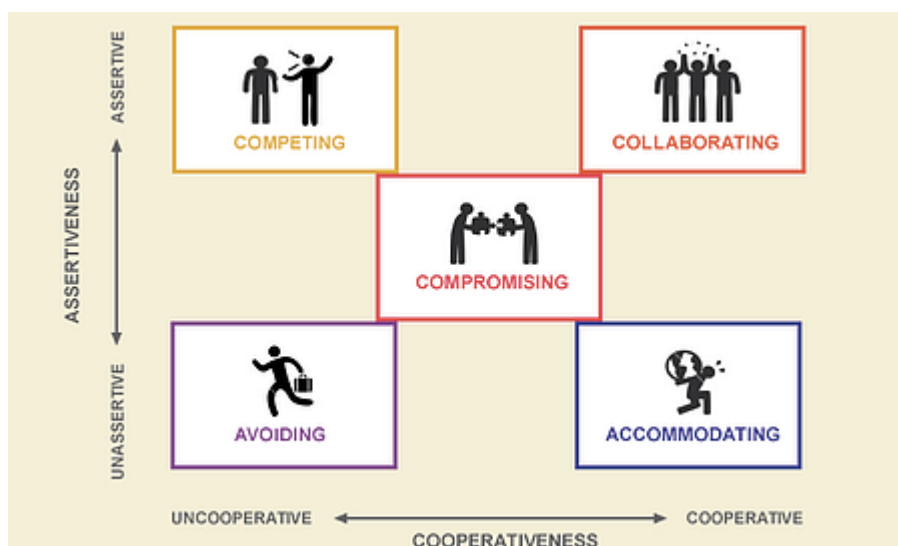
Tävlande

Samarbetande

Kompromissande

Undvikande

Tillmötesgående



Lånad bild: <https://learn.q2.com/conflict-management-styles>

Människor kan blanda konfliktstilar i olika faser av en konflikt. Men beroende på vana, erfarenhet och personlighet tenderar många människor att föredra en eller två konflikthanteringsstilar framför andra. En viktig del av konstruktiv konflikthantering är att bli medveten om och förstå ditt eget och andras beteenden i konflikter.

Tävlande

Innebär att:

- En part bara bryr sig om sina egna intressen och försöker vinna konflikten.

Nackdelar

- Kan leda till eskalering om den andra parten också använder den konkurrerande stilen.
- Andras behov och intressen överskrids och därför kan det underliggande problemet kvarstå och bygga upp till en ny konflikt senare.
- Kan skapa ett dåligt gruppklimat och påverka relationer negativt.

Är passande:

- När snabba beslut krävs eller i en kris som kräver omedelbara åtgärder.
- När en ledare gör det för att sätta stopp för konflikter som inte går att lösa med dialog eller diskussion.

Undvikande

Innebär att:

- En part ignorerar, undviker, skrattar bort eller lämnar konflikten fysiskt i hopp om att den ska försvinna av sig själv.
- En part skjuter upp viktiga frågor.
- En part hänvisar till formella regler för att lösa konflikten (opersonlig hantering).

Nackdelar:

- En part förbiser både sina egna och motpartens intressen.
- Konflikten kvarstår och kan eskalera om den får fortsätta.

Är passande:

- För triviala eller perifera frågor/frågor.
- När de negativa konsekvenserna av konflikthantering överväger vinsterna.
- När konflikten kräver mer information innan ett beslut kan fattas.
- När det finns andra problem som måste prioriteras och om det är möjligt att skjuta upp konflikthantering.

Kompromissande

Innebär att:

- Parterna deltar i förhandlingar som leder till en acceptabel men inte idealisk lösning. Parterna ger och tar så att ingen varken får som den vill eller förlorar allt.
- En rättvis lösning.

Nackdelar:

- Ingen av parterna får sina behov och intressen tillgodosedda fullt ut.
- Utreder eller löser inte nödvändigtvis orsakerna till konflikten.

Är passande:

- När tävlande och samarbete har misslyckats.
- När parterna vill komma fram till en fungerande lösning av brådskande skäl. Att kompromissa kräver inte en längre diskussion eller bearbetning av konflikten.
- Att ge lite andrum i en konflikt i väntan på en samarbetslösning.

Tillmötesgående

Innebär att:

- En part anpassar sig till motpartens önskemål och struntar i sina egna intressen.

Nackdelar:

- En part värderar enhet framför att ta itu med viktiga problem och frågor.
- En part förbiser sina egna intressen.

Är passande:

- När en part har insett att den andra parten har rätt i en fråga eller ett argument.
- När en fråga är viktigare för den andra än för en själv.
- När harmonin i relationen anses viktigare än personliga åsikter och åsikter.

Samarbetande

Innebär att:

- En part visar stor omsorg om båda parter intressen och försöker hitta en lösning som alla inblandade upplever uppfyller deras behov. Sök efter underliggande behov.
- Ger konstruktiv konflikthanteringsförmåga.

Nackdelar:

- Tidskrävande.

Är passande:

- När det finns tid och när parterna vill ha en lösning som fungerar för alla.
- När två ståndpunkter är lika viktiga och en kompromiss inte är ett alternativ.

Ämne C – Orsaker till konflikter och faktorer som förhindrar konflikter



Mänskliga behov som orsakar frustration när de blockeras och inte uppfylls:

Rättvisa	Förtroende	Respekt
Bekräftelse	Begriplighet	Stimulering
Rimlig arbetsbelastning	Solidaritet	Autonomi

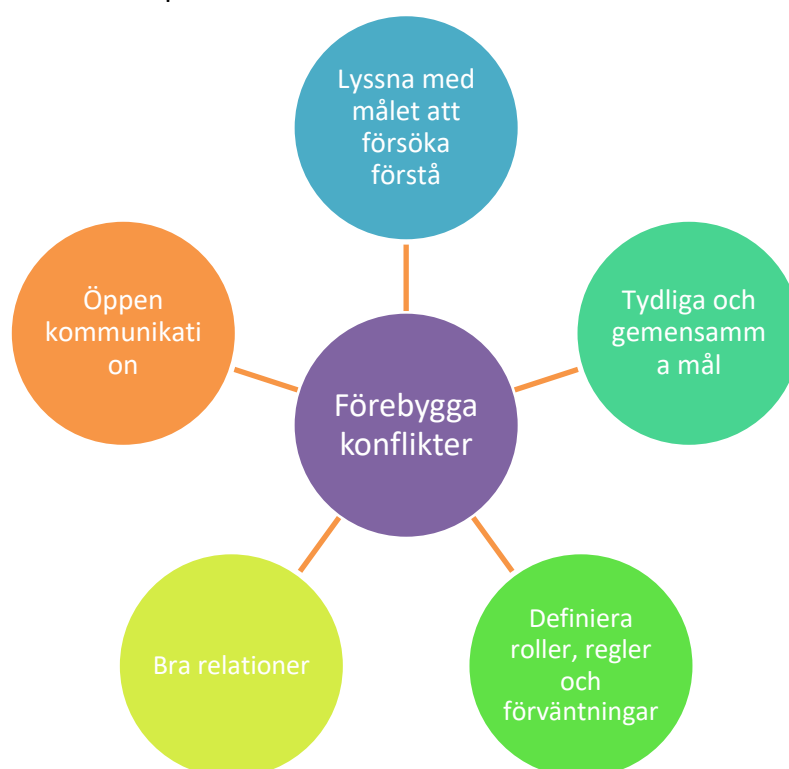
- Respekt – känner jag mig respekterad?
- Förtroende – har jag förtroende för mina gruppmedlemmar och för uppgiften?
- Bekräftelse – är min prestation tillräckligt bra?
- Förståelighet – vad förväntas jag göra?
- Stimulering – utvecklas jag i mina arbetsuppgifter, tycker jag att de är intressanta och roliga?
- Autonomi – ges jag rätt till inflytande och kontroll?
- Solidaritet – känner jag mig allierad med de andra medlemmarna i gruppen?
- Rimlig arbetsbelastning – är arbetsituationen hållbar?

Vanliga typer av konflikter:

- *Fördelningskonflikt* – Hur ska tid och resurser fördelas inom gruppen? I en fördelningskonflikt är parterna oense om hur uppgifterna ska fördelas och hur lång tid de får ta.
- *Positionskonflikt* – Hur ska roller och ansvar fördelas? Vem ska tilldelas en bättre/sämre roll eller uppgift? Vems ord väger mest? I rollkonflikter kan bara en part ta eller måste ta rollen/ansvaret.
- *Strukturkonflikt* – Vilka ramar, prioriteringsordning och rutiner gäller? Vid strukturkonflikter är parterna oense om ordningen i föreningen/verksamheten. Det kan till exempel handla om

organisationsstruktur, delegeringsordning, befogenheter, beslutsprocesser, mål och metoder.

- *Beteendekonflikt* – Hur ska vår behandling vara? Vilka Kommunikationsstilar och sätt att engagera sig anses vara bra? Beteendekonflikter rör gruppens egna normer. Vilket sätt att bete sig är acceptabelt och inte, både i förhållande till arbetsuppgifter, för medlemmarna i gruppen och för andra utanför föreningen. Till exempel hur mycket ansvar en person tar för uppdragen, arbetstakten och bemötandet av andra.
- *Värdekonflikt* – Vad är viktigt för medlemmarna i föreningen? Vad är rätt eller fel, vad fungerar och vad fungerar inte? I värdekonflikter är delarna oense om vilket perspektiv som ska vara vägledande i föreningen. Medlemmar kan uppleva att de inte får göra det de anser vara kärnan (det som är stimulerande eller njutbart) i deras engagemang på grund av tidspress eller brist på resurser.



Faktorer som förhindrar konflikter

Även om konflikter kan vara konstruktiva, är det inte något som bör uppmuntras i sig. Konflikter uppstår i de flesta grupper men kan förebyggas med ett bra arbetsklimat. Följande faktorer förhindrar konflikt:

- Bra relationer där vi känner empati och respekt för varandra. Relationer utvecklas när vi lär känna varandra. Underskatta inte fikapauser eller sociala aktiviteter med de andra i gruppen/föreningen.
- Öppen kommunikation – etablerade och tydliga ramar för kommunikation. Det kan till exempel definieras av vanliga mötesregler. Se till att det finns ett forum för dialog för att

kunna hantera spänningar och begynnande konflikter i ett tidigt skede. Det kan till exempel ske i form av regelbundna rundabordsamtal i samband med styrelsemöten.

- Lyssna med målet att försöka förstå varandra.
- Tydliga och gemensamma mål minskar konkurrensen inom koncernen. Är alla överens om vad uppdraget är, vad målen är och vägen dit? Påminn gruppen regelbundet om målen och uppdraget. Fira uppnådda mål och projekt, detta skapar solidaritet i gruppen.
- Definiera roller, regler och förväntningar inom gruppen.

3.(B) Handledd undervisning

Begrepp, teorier och nyckeldimensionsfördjupning: olika typer av konflikter och konflikthantering, orsaker till konflikter, konfliktupptrappning, faktorer som förhindrar konflikter. Det inkluderar: fallscenario, ömsesidigt lärande, rollspel, övning och gruppdiskussioner.

Ämne A: Fallscenarier: Konfliktupptrappning:



Instruktioner:

Arbeta i par. Varje person skriver ner en konflikt i ett specifikt skede (nämner inte scenen), antingen en konflikt utifrån sin egen erfarenhet eller imaginära.

Paren byter anteckningar och den andra personen kommer att försöka identifiera i vilket skede konflikten är.

Upprepa och diskutera hur man ska agera i konfliktens olika situationer och stadier.

Stödjande verktyg: "Sju steg av konfliktupptrappning" från den teoretiska delen.

Ämne B: Rollspelsövning: olika konflikthanteringsstilar



Instruktioner:

Tilldela varje par en bokstav, A eller B, och ge dem även ett rollkort var. På korten står olika konflikthanteringsstilar som paren nu ska följa. Varje par får läsa ett scenario av en konflikt och sedan försöka lösa det baserat på deras tilldelade konflikthanteringsstilar.

Diskussionen avbryts efter 5 minuter. Paret får ett nytt rollkort, och de ska nu försöka lösa konflikten med en ny konflikthanteringsstil.

Efter ytterligare 5 minuter avbryts rollspelet för en gemensam helklassdiskussion. Hur tycker de olika paren att det gick att lösa konflikten första gången? Blev det annorlunda när de fick nya rollkort? Om så är fallet, varför? Vilka rollkort hade de? Vilka faktorer var avgörande för att lösa konflikten i de fall paren lyckades? Vilka faktorer var avgörande i de fall konflikten inte löstes?

Rollspelskort

Tillmötesgående

En part anpassar sig till motpartens önskemål och struntar i sina egna intressen.

Undvikande

En part försöker ignorera, skratta bort, undvika och skjuta upp konflikten.

Kompromissande

En part försöker hitta en acceptabel lösning så att båda parter har sina intressen delvis tillgodosedda. Ingen av de inblandade parterna får varken som de vill eller förlorar allt.

Tävlande

En part bryr sig bara om sina egna intressen och försöker vinna konflikten.

Samarbetande

En part visar stor omsorg om båda parter intressen och försöker hitta en lösning som alla inblandade upplever uppfyller deras behov. Sök efter underliggande behov.

Konfliktscenario:

I föreningen ska du planera och förbereda ett evenemang. En scen ska byggas, belysning ska sättas upp, fika bakas och lokalen smyckas.

När rollerna är tilldelade märker person A att könsfördelningen av arbetsuppgifterna är stereotypt manlig och kvinnlig. Person A poängterar för gruppen att om vi ska ha en demokratisk och normkritisk anda i föreningen så bör vi lägga om uppgifterna så att de inte är könsstereotypa.

Person B håller inte med och tycker att alla ska utföra de uppgifter som de föredrar. Vad kan vara mer demokratiskt än att faktiskt välja den uppgift som känns mest spännande att förbereda?

Försök att lösa konflikten utifrån ditt rollkort och din konflikthanteringsstil.



Avrapportering

- Vad svarade alla i gruppen? Är svaren olika? Om så är fallet, på vilket/vilka sätt?
- Hur kan vi förbättra upplevelsen av samarbetskulturen? Vilka konkreta åtgärder kan gruppen vidta för att förbättra problemlösningskulturen?

Ämne B och C. Övning: Olika konflikthanteringsstilar, förebyggande av konflikter i arbetet med vuxna migranter



Instruktioner:

I vägledning/undervisning är det en ovärderlig färdighet att kunna läsa människor och snabbt få en känsla av vem du har att göra med. Det förvandlar ditt möte med en klient till en möjlighet att få en glimt av ett potentiellt problem/hot/möjlighet och hur det behöver hanteras. Det är en av byggstenarna i en professionell relation. Som utbildare kommer du att möta en rad olika klienttyper. Även om de tillhör samma grupp "vuxna migranter" har de olika bakgrund, personligheter och erfarenheter. Att kunna identifiera vem du har att göra med gör att du kan utveckla rätt strategi för att maximera din interaktion med dem.

Utbildaren ska ge en allmän beskrivning av klientsamtal och förklara att varje klient har olika drivkrafter, behov och möjligheter, även när de tillhör samma målgrupp.

Deltagarna uppmanas att beskriva en situation där de fick hantera helt olika konflikter och hur de hanterade situationerna. De uppmanas att använda egna erfarenheter från sina vardagliga interaktioner med klienter och jämföra såväl vanliga som olika tillvägagångssätt och svar.



Avrapportering

- Efter idékläckningen delar utbildaren ut vanliga konflikter och hur vi normalt svarar på dem.
- Gruppdiskussion om strategier och råd om hur man hanterar olika klienter. Utbildaren uppmanar deltagarna att svara på följande ämnen:
 - Vilka är de viktiga förutsättningarna för att kunna lära sig mer om de enskilda klienterna?
 - Hur skulle yrkesverksamma personer kunna ordna dessa villkor?
- Tränare förklarar att utbildare ska behöva arbeta klientcentrerat, i förhållande till specifika behov och klientens möjligheter.

Ämne C: Gruppdiskussion – Vanliga typer av konflikter



Instruktioner:

Jobba i grupper. Alla gör en lista över de vanligaste typerna av konflikter utifrån sin erfarenhet av att arbeta med vuxna migranter. Om möjligt, ge ett exempel på en konflikt relaterad till var och en av de olika typerna (från egen erfarenhet av imaginära). Lista dem från 1–5.

Jämför med de andra i gruppen och diskutera. Tillämpa de lärda konflikthanteringsstrategierna och diskutera hur man ska agera i de olika scenarierna.



Ämne C: Gruppdiskussion – Orsaker till konflikter



Instruktioner:

- Upprepa de mänskliga behov som leder till frustration när de inte uppfylls, från den teoretiska delen.

Frågor till gruppen:

- Känner du igen dig? Du kan fundera på om du har egna erfarenheter av att ha känt frustration i något av de givna exemplen.
- Hur tror du att detta gäller vuxna migranter i deras situation?
- Vad kommer att förändras i vårt eget beteende gentemot vuxna migranter och i din undervisning/vägledning om vi överväger dessa punkter?

Ämne C: Faktorer som förhindrar konflikter



Instruktioner:

Upprepa de fem viktiga faktorerna som förhindrar konflikter. Hur kan du tillämpa detta på din arbetsituation som utbildare? Alla skriver en lista med konkreta förslag, antingen utifrån egen erfarenhet eller förslag. Alla presenterar i tur och ordning detta för gruppen och de andra ger återkoppling. Diskutera vidare i gruppen angående utmaningar och möjligheter med förslagen.

Stödjande verktyg: "Faktorer som förebygger konflikter" från den teoretiska delen.

Bra relationer där vi känner empati och respekt för varandra.

Öppen kommunikation – etablerade och tydliga ramar för kommunikation.

Lyssna med målet att försöka förstå varandra

Definiera roller, regler och förväntningar

Tydliga och gemensamma mål

3.(C) Erfarenhetsbaserat lärande

Ämne A, B och C: Praktisk övning på arbetsplatsen när en konflikt uppstår



Instruktioner:

När du kommer tillbaka till din arbetsplats är den här övningen tolv steg för tillämpning av konstruktiv konflikthantering:

1. Inse och acceptera att det finns en konflikt. Se på konflikten som en vanlig uppgift som ska lösas konstruktivt. Kom ihåg att konflikter kan skapa positiv förändring.
2. Hantera konflikten så tidigt som möjligt – det skapar bättre förutsättningar för att lösa konflikten innan den intensifieras och eskalerar.

3. Människor kan inta en defensiv position i hopp om att bli förstådda och i rädsla för att deras behov och intressen ska hotas. Därför bör du skapa utrymme för tillit och trygghet i dialogen genom att sätta ramarna för samtalet, till exempel:
 - Vi respekterar varandra, även om vi inte håller med varandra.
 - Vi är ärliga om hur vi känner och vad vi tänker.
 - Vi låter varandra prata färdigt utan att avbryta.
 - Målet är att lösa konflikten utan ytterligare eskalering.

4. Diskutera ansikte mot ansikte och låt alla parter komma till tals.
 - Var ärlig och tydlig med dina tankar och känslor.
 - Utgå från dig själv och stå för dina åsikter och känslor. Säg "Jag tänker/känner" snarare än "Det finns många som tror att...".
 - Skilj mellan sakfråga och personen. Säg "Jag behöver lugn och ro när vi jobbar individuellt och jag stör mig på ditt småpratande" snarare än "Du stör mig när du småpratar".
 - Använd inte generaliseringar som "hela tiden, alltid, aldrig, människor, en", som i exemplet "Du är alltid sen".
 - Anta aldrig saker om motparten. Istället bör du fråga personen direkt vad han/hon tycker och känner. Håll dig till fakta.

5. Vi agerar och reagerar ofta av vana i en konflikt – kom ihåg att du inte behöver agera på det sätt du vanligtvis gör.
 - Kontrollera dina känslor en stund och fundera över hur du vill hantera situationen. Vad känner jag? Varför känner jag så här? Vill jag känna och reagera på detta sätt? För att undvika konflikteskalering är det viktigt att påminna sig själv om att det finns konstruktiva sätt att hantera konflikten.

Är du rädd för konflikter?

- Desarmera konflikten – se den som en gemensam uppgift som kan hanteras och som kan resultera i positiv utveckling.
- Ta itu med problemet. Att låtsas som att problemet inte finns eller att bara sopa det under mattan får inte konflikten att försvinna. Dels orsakar det dig onödigt lidande, och dels kan det orsaka friktion i gruppdynamiken, vilket kan ha en negativ inverkan på hela gruppen.
- Kom ihåg: "Du förstör inte stämningen, stämningen har redan förstörts"

Är du explosiv i konflikter?

- Konflikter orsakar ofta tunnelseende, och om vi är arga har vi ofta svårt att fråga vår egen upplevelse. Ge inte efter för en önskan att hämnas med ett ännu sämre beteende om motparten har betett sig illa.

- Förklara att du är upprörd och be om en paus för att lugna dig om du har svårt att kontrollera dina känslor och reaktioner.
6. Kom överens om sakfrågan. Undersök motsättningen i konflikten genom att låta de olika parterna lyssna på, upprepa och sammanfatta den andres erfarenheter. Det är viktigt att ha en gemensam förståelse för konflikten.
 - Ställ förtydligande frågor som: "Har jag förstått dig rätt om...?" och "menar du att...?"
 - Försök att inte avbryta varandra. Det är bättre att korrigera i efterhand om du vill ändra, lägga till, korrigera eller bekräfta tolkningen.
 - Försök att lyssna för att förstå motparten istället för att övertyga motparten om att du har rätt. Att lyssna och att bli hörd förtjänar respekt och skapar en försoning.
 7. Acceptera och respektera att den andra personen inte delar samma syn på situationen. Vårt unika bagage av erfarenheter, behov och värderingar påverkar vår förståelse och tolkning samt vårt sätt att hantera konflikten.
 8. Be om ursäkt när det är nödvändigt. Erkänn dina misstag.
 9. Finns det några policydokument eller gemensamma regler att hänvisa till? Att hänvisa till tydliga regler kan underlätta konflikthantering.
 10. Ta hjälp av en tredje (neutral) part som kan leda diskussionen om förhandlingarna har brutit eller om konflikten har eskalerat till en punkt där du inte kan komma vidare i konflikthanteringen.
 11. Skapa en skriftlig handlingsplan med konkreta åtgärder och mål. Det är viktigt att ha ett slutdatum för när handlingsplanen ska vara klar.
 - Kom överens om syftet med konflikthantering.
 - Diskutera förslag på lösningar och rangordna dessa utifrån hur realistiska och genomförbara de är.
 - Utvärdera hur det gick med handlingsplanen och hanteringen av konflikten. Är konflikten löst? Har problemen försvunnit? Finns det något kvar att ta hand om och ta hand om?
 12. När konflikten inte går att lösa är det möjligt att bearbeta konfliktsituationen. Förtydliga ståndpunkter genom att definiera vad de olika partierna vill, vad de inte vill och vad de kan avstå och definiera gränserna för vad som kan tolereras.



“Kom ihåg att konflikthantering kräver övning och att vi stannar upp och påminner oss själva om att det finns andra sätt att agera när konflikter orsakar tunnelseende”

(Johan Ydrén).

Ämne B och C: Övning på arbetsplatsen: konflikthantering vid arbete med vuxna migranter



Instruktioner:

Utbildaren ger 45 minuter som förberedelsetid för att upprepa kunskapen från den teoretiska delen.

- I mindre grupper kartlägger deltagarna några kulturella skillnader mellan en eller två individuella klienter som kommer från ett annat land och värdlandet och vilken typ av konflikter som vanligtvis uppstår i mötet med en utbildare.
- Diskussion i en stor grupp om de känner igen de beskrivna konflikterna från sina egna erfarenheter.
- Utbildaren underlättar diskussionen med hjälp av följande frågor:
 - Analysera de kulturella skillnaderna mellan en av dina klienter och ditt land.
 - Vilka är de vanliga konflikterna som uppstår?
 - Angående handledning, tror du att en specifik kunskap är mer relevant för den typen av kulturell bakgrund? Varför? Varför inte?
 - Sammanfatta hur du skulle välja att lösa de olika konflikterna.





Återkoppling och repetition

Integrationsagenter arbetar med individer med olika kulturell bakgrund. Modellen visar att ibland är vi inte medvetna om vilken påverkan vårt eget kulturarv/ledningar har på vår kommunikation. Därför hjälper det att se på människor från ett annat perspektiv och erbjuda stöd och förklaringar när det behövs.

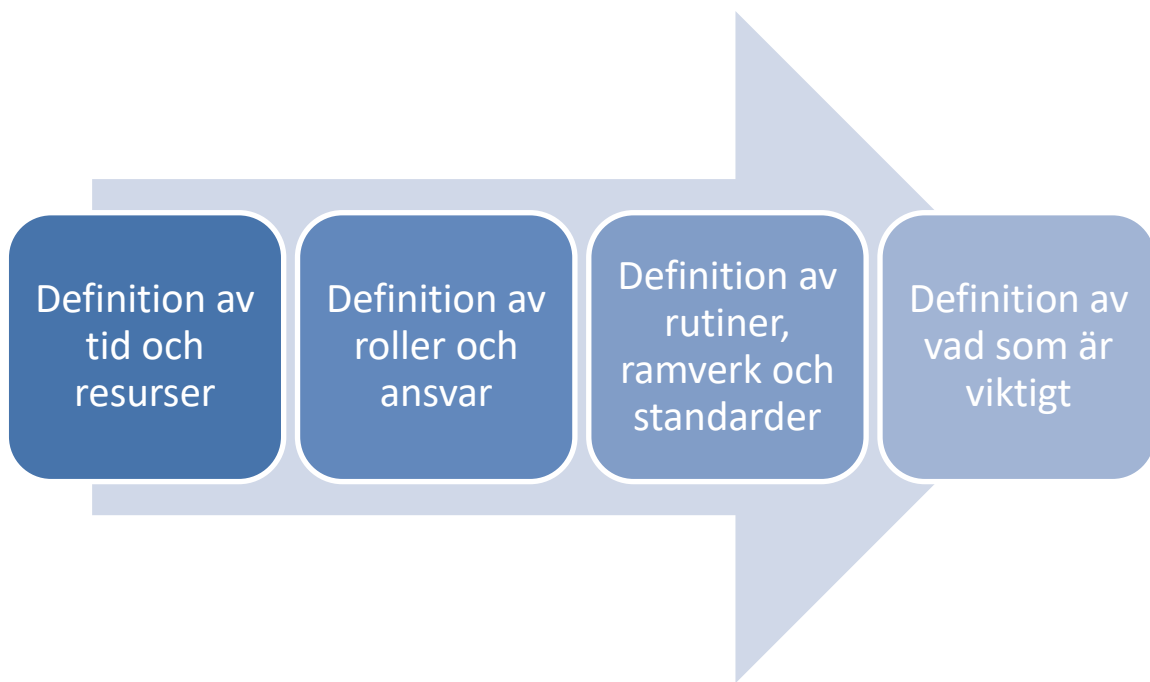
Ämne A, B och C: Praktiska uppgifter för att förebygga konflikter



Instruktioner:

Förebygg vanliga typer av konflikter genom att utföra följande uppgifter. Du kan återgå till kontrollistan vid andra tillfällen, men ett tips är att bestämma när du ska diskutera respektive punkt för att vara säker på att det är gjort. Det är ett viktigt steg mot att förbättra arbetsklimatet i gruppen och mot att lägga grunden för en väl fungerande grupp att trivas i. Dokumentera allt skriftligt och förvara det en plats som alla har tillgång till.

- Definiera hur tid och resurser ska fördelas inom gruppen/mellan dig och den vuxna migranten, för att förhindra fördelningskonflikter.
- Definiera hur roller och ansvar ska fördelas, det ska vara tydligt vem som gör vad och vilket ansvar som ingår i respektive roll för att förhindra rollkonflikter.
- Definiera vilka rutiner, ramverk och standarder som gäller för dig. Det bör innehålla regler som styr hur vi betar oss mot varandra inom gruppen/mellan dig och den vuxna migranten, samt regler som styr hur vi behandlar varandra utanför gruppen. Kom överens om vilken typ av engagemang som kan förväntas av medlemmarna och vilka kommunikationsstilar som gäller för att förebygga strukturella konflikter.
- Definiera vad som är viktigt för den egna gruppen/den vuxna migranten. Skriv ner mål, syfte och vision för arbetet. Vilket tillvägagångssätt ska fungera som vägledning? Vad är rätt eller fel, bra eller dåligt? En gemensam vision förhindrar värdekonflikter.



4. Formativ bedömning



Gruppdiskussion: Diskutera gruppens syn på konflikthantering.



Frågor till gruppen (individuell reflektion eller diskussion i par):

- Vad gör du vanligtvis när det uppstår en konflikt? Har ni pratat om hur man ska gå till väga? Har du egna strategier för konflikthantering?
- Varför är det nyttigt att kunna hantera konflikter? Är det relevant?
- Vad tar du med dig som de viktigaste lärdomarna inom konflikthantering?

Gruppdiskussion: Olika konflikthanteringsstilar



Frågor till gruppen (individuell reflektion eller diskussion i par):

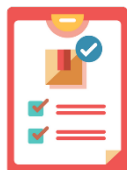
- Brukar du använda en viss konflikthanteringsstil?
- Föredrar du att använda olika konflikthanteringsstilar beroende på situation och roll (arbete, hem eller beroende på olika relationer)?
- Är någon av konflikthanteringsstilarna lättare eller svårare? Varför?

Reflektion:



- Olika konflikthanteringsstilar är lämpliga för olika situationer. Att träna och använda de olika stilarna ger dig större förmåga att anpassa dig till situationen.
- Om du har en tendens att alltid välja vissa konflikthanteringsstilar kan det begränsa dig i ditt liv och i dina relationer.
- Nästa gång du är inblandad i en konflikt, stanna upp och fundera över om det är så du vill känna, reagera och agera. Du kan aktivt reflektera över, kritiskt granska och i viss mån ändra dina tankar, känslor, vanor, automatiska reaktioner och beteenden. Det är möjligt att öva självinsikt och att lära sig om invanda impulshandlingar.
- Återigen kan ni fundera för er själva om ni kanske redan har haft en konflikt i gruppen som rör någon av de nämnda typerna. Det är viktigt att ta med sig den reflektionen för att kunna gå vidare med konflikter som inte är lösta eller för att förhindra liknande i framtiden.

Skriva en sammanfattning:



Arbeta i par. Skriv en sammanfattning av vad du lärde dig i utbildningen på 100 ord. Läs den för den andra personen och diskutera.

- Vad var det viktigaste?
- Vad var nytt?
- Vilka förslag har du för att förändra din handledning/undervisning, i organisationen och på individnivå?

Summativ bedömning

Självbedömningsverktyg



Kvantitativ bedömning:

Fråga 1	
Vad är sant när det gäller konflikter?	
Fyll i rätt svar genom att lägga till ett plustecken (+) inom parentes.	
()	Konflikter är alltid destruktiva och leder till stress och psykisk ohälsa
()	Konflikter kan vara konstruktiva när de hanteras väl

Fråga 2

Vad representerar "ABC" i konflikttriangeln?

Välj rätt svar bland alternativen nedan genom att lägga till ett plustecken (+) eller minus (-) inom parentes.

() A = Attityder
B = Var öppen
C = Konflikt

() A = Fiendskap
B = Beteende
C = Konflikt

() A = Attityder
B = Beteende
C = Motsägelse

Fråga 3

Nämna minst fyra av stegen i konfliktupptrappningen.

>
>
>
>
>
>
>

Fråga 4

Vilka är de fem vanliga upplösningstilarna?

Välj rätt svar bland alternativen nedan genom att lägga till ett plustecken (+) eller minus (-) inom parentes.

()

- Tävlande
- Samarbetande
- Kompromissande
- Undvikande
- Tillmötesgående

()

- Övertygande
- Diplomatisk
- Projekterande
- Samarbetande
- Tävlande

Fråga 5

Vad är sant för konflikthantering enligt ABC-modellen om konflikten fokuserar på attityder?

Välj ett eller flera korrekta svar från alternativen nedan genom att lägga till ett plustecken (+) inom parentes.

[] Lyssna och försök förstå det andra perspektivet

<input type="checkbox"/>	Fokusera på motsägelsen
<input type="checkbox"/>	Skapa en tydlig ram och en trygg atmosfär för att kunna diskutera motsättningen
<input type="checkbox"/>	Be först om ursäkt för ditt beteende

Fråga 6

Nämna sju mänskliga behov som leder till frustration när de inte uppfylls.

>
>
>
>
>
>
>

Fråga 7

Vilka är vanliga typer av konflikter?

Välj rätt svar bland alternativen nedan genom att lägga till ett plustecken (+) eller minus (-) inom parentes.

- | | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | Position, beteende, fördelning, struktur |
| <input type="checkbox"/> | Fördelning, position, struktur, beteende, värderingar |
| <input type="checkbox"/> | Värderingar, fördelning, beteende |

Fråga 8

Fyll i luckorna i texten av faktorer för att förebygga konflikter.

Bra _____ där vi känner empati och respekt.

Uppskatta inte _____ med deltagare/vuxna migranter.

Öppen _____, etablerad och tydlig ram för _____.

Se till att det finns en dialog för att hantera _____ och uppkommande konflikter i ett tidigt skede.

Definiera gemensamma roller, regler, mål och _____.

Fråga 9

Vad gör du om du lätt exploderar i konflikter?

Välj rätt svar bland alternativen nedan genom att lägga till ett plustecken (+) eller minus (-) inom parentes.

- | | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | Du låter dina känslor komma, alla uttryck är okej. |
| <input type="checkbox"/> | Du förklarar att du är upprörd och ber om en paus. |
| <input type="checkbox"/> | Du håller dina känslor inombords. |

Självreflektion (kvalitativ bedömning)



Svara på frågorna:

- Vilka konflikter upplevde du arbetande vuxna migranter och hur skulle du hantera dem annorlunda idag?
- Hur tror du att olika behov hos migranter som inte tillgodoses påverkar att konflikter uppstår?
- Hur hanterar du konflikter i deras olika skeden?
- Vilken konflikthantering tycker du är lämplig att tillämpa än att arbeta med vuxna migranter?
- Hur försökte du förebygga konflikter när du arbetade med vuxna migranter och hur kunde du förbättra din strategi?



Självbedömning: Har utbildaren och föreningen en samarbetskultur för problemlösning?

Ringa in det alternativ som du tycker passar bäst.

1. Problemlösning

När problem eller irritationer uppstår kan jag vara säker på att vi kan nå en bra lösning genom att ha en konstruktiv dialog.

Inte sant alls	Sant till viss del	Delvis sant	Sant i stor utsträckning	Helt sant
1	2	3	4	5

2. Respekt

När min student/vuxna invandrarklient har synpunkter och önskemål kan han/hon räkna med att bli bemött med respekt och intresse.

Inte sant alls	Sant till viss del	Delvis sant	Sant i stor utsträckning	Helt sant
1	2	3	4	5

3. Inläring

Min förening präglas av en vilja att säkerställa en högkvalitativ verksamhet. Vi välkomnar meningsskiljaktigheter och kritiska synpunkter eftersom de kan ge förslag på förbättringar och lärande.

Inte sant alls	Sant till viss del	Delvis sant	Sant i stor utsträckning	Helt sant
1	2	3	4	5

4. Tillmötesgående

Studenten/vuxna migranten kan lita på att jag har en önskan om att vara tillmötesgående om han/hon har särskilda önskemål och behov på grund av individuella skillnader vad gäller levnadsvillkor och personlighet.

Inte sant alls	Sant till viss del	Delvis sant	Sant i stor utsträckning	Helt sant
1	2	3	4	5

5. Mötas som människor

I mötet med den vuxna migranten samlas och umgås vi som jämställda, oavsett individuella skillnader vad gäller levnadsvillkor, personlighet och roll.

Inte sant alls	Sant till viss del	Delvis sant	Sant i stor utsträckning	Helt sant
1	2	3	4	5

6. Fråga först

Jag gör inga förhastade bedömningar om andra. Om någon säger något som verkar dumt eller konstigt ber jag först om bakgrunden till det som har sagts.

Inte sant alls	Sant till viss del	Delvis sant	Sant i stor utsträckning	Helt sant
1	2	3	4	5

7. Tolerans

Jag har en hög nivå av tolerans eftersom ibland människor gör misstag och fel, och därför kan den vuxna migranten ha fel och prata om misstag utan att riskera att bli stämplad som inkompetent.

Inte sant alls	Sant till viss del	Delvis sant	Sant i stor utsträckning	Helt sant
1	2	3	4	5

8. Vilja att förändra

Jag är angelägen om att säkerställa affärer av hög kvalitet och ägna mig åt vad vår värld behöver. Därför har jag en positiv inställning till en omvärdering och förändring av arbetssätt och prioriteringar.

Inte sant alls	Sant till viss del	Delvis sant	Sant i stor utsträckning	Helt sant
1	2	3	4	5

2. Lärområde: Jämlikhet

Lärehet 2.1. Opartiskhet

1. Introduktion

Syftet med modulen är att komma bort från det partiska beteendet hos individer som arbetar med immigranter med låg utbildning och att agera utifrån ett opartiskt förhållningssätt inom individen, gruppen och organisationen. Därmed syftar det till att etablera en sund kommunikation med flyktingar, immigranter och asylsökande i värdländerna och att höja kvaliteten på de tjänster som erhålls.

Inlärningsprogrammet består av 25 timmars utbildning, med 7,5 timmar självstudier, 7,5 timmar handledd undervisning och 10 timmar erfarenhetsbaserat lärande. Det innehåller också verktyg för formativ bedömning och summativ bedömning.

2. Synoptisk tabell

Modul nummer 2.1.	
Namn på modulen	Lärområde Jämlikhet – Opartiskhet
Mål för modulen	Syftet med denna enhet är att göra människor medvetna om de partiska beteendena hos immigranter med låg utbildning och att utveckla en opartisk förståelse i detta avseende. Det syftar alltså till att socialt och ekonomiskt integrera flyktingar, migranter och asylsökande i de värdländer som är involverade i projektet.
Förkunskaper för modulen	Deltagarna har en bakgrund i att arbeta med vuxna immigranter och en vilja att öka sin självkänedom inom detta område.
Varaktighet	<ul style="list-style-type: none">- Totalt antal timmar: 25 timmar- Självstudier: 7 timmar och 30 min.- Handledd undervisning: 7 timmar och 30 min.- Erfarenhetsbaserat lärande: 10 timmar
Innehåll i modulen	Modulen består av 5 komponenter. 1. Teoretisk komponent (självstudier) Syftet med den teoretiska modulen är att utveckla kunskap om att definiera begreppen neutralitet, diskriminering, objektivitet och partiskhet, orsaker och typer av partiskt beteende, öppenhet för

	<p>olikheter och opartiskhet (tillämpligt för utbildare som arbetar med vuxna immigranter).</p> <p>2. Blandat teoretiskt och praktiskt lärande (Handledd undervisning)</p> <p>Med utgångspunkt i de lärdomar som följer av individuellt lärande kommer informationen om opartiskhet att utökas med nya metoder och resurser, åtföljd av en guide. Det är planerat att tillämpa och testa de kunskaper som erhållits med en guide. Under inläringen kommer den att bli ombedd att observera resultaten och hitta lösningar på problemen.</p> <p>3. Erfarenhetsbaserat lärande</p> <p>Det förväntas att deltagaren ska få erfarenhet genom att förstärka kunskapen och lära sig om opartiskhet med experimentella studier.</p> <p>4. Formativ bedömning</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dataanalys för att testa resultat. • återkoppling för uppsats • Återkoppling för aktiviteter <p>5. Summativ bedömning</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uppsats • Läxförhör
<p>Lärandemål</p>	<p>I slutet av denna modul kommer eleven att kunna:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inse att alla människor är lika i åtnjutande av mänskliga rättigheter. 2. Anta ett opartiskt förhållningssätt i arbetet med immigranter. 3. Inse att olikheter är mångfald. 4. Undvika diskriminerande ord, uttryck och beteenden.
<p>Lärandeinnehåll</p> <p>📄 Inlärnings- och undervisnings aktiviteter</p>	<p>Ämne A. Vad är begreppet opartiskhet?</p> <p>Ämnets syfte: Beskriver grundbegreppet opartiskhet samt några av dess kärnprinciper i samband med arbete med migranter.</p> <p>Aktivitet A.1. Teoretisk presentation om opartiskhet</p> <p>Självstudier (2 timmar):</p> <p>Verktyg:</p>

- Teoretiskt material (avsnitt A.3). Förklaring av teorierna, grundläggande definitioner, allmänna dimensioner)
- Uppdrag för självstudier

Aktivitet A.2. Gruppdiskussion om opartiskhet

Handledd undervisning (1 timme och 30 min.):

Verktyg:

- Diskussionsfrågor

Aktivitet A.3. Att observera och kommunicera med institutioner, organisationsföreningar osv.

Erfarenhetsbaserat lärande (2,5 timmar):

Verktyg:

- Guide för erfarenhetsbaserat lärande.
- Material för självstudier:

Integrity and Impartiality, Barbara Herman, The Monist, Vol. 66, No. 2, Integrity and Purity in Art and Morals (April, 1983), s. 233-250.

<https://www.jstor.org/stable/27902803>

För ytterligare utforskning av ämnet rekommenderas eleverna att läsa:

- Impartiality, T. Jollimore, Stanford Encyclopedia of Philosophy.
<https://plato.stanford.edu/entries/impartiality/#:~:text=The%20plausibility%20of%20identifying%20the%20every%20person%20is%20equally%20important.>
- Ethics and Impartiality, John Cottingham, Philosophical Studies: An International Journal for Philosophy in the Analytic Tradition Vol. 43, No. 1, Jan. 1983, s. 83-99.
<https://www.jstor.org/stable/4319575>
- The Possibility of Impartiality, William Lucy, Oxford Journal of Legal Studies, Volume 25, Issue 1, Spring 2005, s. 3–31.
<https://academic.oup.com/ojls/article-abstract/25/1/3/1598135?login=falskt>

Ämne B. Opartiskhetsområden

Ämnets syfte: Förklarar och analyserar begreppet opartiskhet samt dess kärnprinciper i samband med arbete med migranter. Förklarar och analyserar vad som begränsar opartiskheten med hänsyn till uppfattningen om andras kultur/prioritera andras kultur/ha förväntningar på migranternas kultur.

Aktivitet B.1. Teoretisk presentation om opartiskhetsområden

Självstudier (1 timme och 30 min.):

Verktyg:

- Teoretiskt material (avsnitt A.3). Förklaring av teorierna, grundläggande definitioner, allmänna dimensioner

Aktivitet B.2. Dela exempel och erfarenheter om opartiskhet.

Handledd undervisning (2 timmar):

Verktyg:

- Frågor för att dela erfarenheter och exempel.

Aktivitet B.3. Kreativt drama – Skriv din berättelse

Erfarenhetsbaserat lärande (2,5 timmar):

Verktyg:

- Guide för att organisera aktivitet
- Guide för återkoppling på aktivitet

Ämne C. Fallgropar i utövandet av opartiskhet

Aktivitet C.1. Teoretisk presentation om fallgropar i opartiskhet.

C.1. Diskriminering

C.1.1. Kön

C.1.2. Ras eller etnicitet

C.1.3. Religion

C.1.4. Nationalitet

C.1.5. Ålder

C.1.6. Diskriminering av funktionshinder

C.2. Kultur

Ämnets mål: Identifierar och reflekterar kritiskt över hur ens egna fördomar och fördomar kan påverka urskillning och yrkesprestation.

Aktivitet C.2. Film (The Best of Enemies) Diskussion.

Handledd undervisning (2 timmar):

- Filmdiskussion

Verktyg:

- Guide för aktivitet

Aktivitet C.3. Fallstudie om opartiskhet. Erfarenhetsbaserat lärande (2,5 timmar):

- Fallstudie

Verktyg:

- Guide för aktivitet

Ämne D. Hur kan jag vara opartisk?

Ämnets syfte: Väljer avsiktligt och tillämpar en mängd olika tekniker för att upprätthålla opartiskhet i kontakten med migranter. Erkänner och utmanar hinder för opartiskhet inom organisationen och samhället, och organiserar insatser för att stödja opartiskhet.

Aktivitet D.1. Teoretisk presentation om hur vi kan vara opartiska.

Självstudier (1 timme och 30 min.):

- Teoretiska presentationer (1 timme och 30 min.)

Verktyg:

- Guide för självstudier (mål för självstudier, frågor).
- Teoretiskt material (avsnitt A.3). Förklaring av teorierna, grundläggande definitioner, allmänna dimensioner.

Aktivitet D.2. Gruppdiskussion om exempel på opartiskhet på arbetsplatsen

Handledd undervisning (2 timmar):

- Gruppdiskussion (2 timmar)

Verktyg:

- Guide för aktivitet

Aktivitet D.3. Om du var domare?

Erfarenhetsbaserat lärande (2,5 timmar):

- Om du var domaren? (2,5 timmar)

Verktyg:

Bibliografi

Bilaga

Aslan, A. (2017). International Migration And Muslim Women (In European Kontext). *Batman University Refereed Journal of Islamic Sciences Faculty*, Volume 1, Issue 1, November, 2021, http://earsiv.batman.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12402/1617/ULUSLARARASIproucent20G_proucent20VEproucent20M_SL_MAN_proucent20KADINLARproucent20proucent20proucent28Avrupaproucent20Balam_ndaproucent29proucent5bproucent23335837proucent5d-337203.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Canadian Judicial Council, Ethical Principles for Judges, November, 2021, https://cjc-ccm.ca/cmslib/general/news_pub_judicialconduct_Principles_en.pdf
Cottingham, J. (1983).

Ethics and Impartiality. *Philosophical Studies: An International Journal for Philosophy in the Analytic Tradition*, Vol. 43, No. 1, s. 83-99. <https://www.jstor.org/stable/4319575>

Herman, B. (1983). Integrity and Impartiality, *The Monist*, Vol. 66, No. 2, s. 233-250, <https://www.jstor.org/stable/27902803>

Jollimore, T. (2021). Impartiality. *Stanford Encyclopedia of Philosophy*, <https://plato.stanford.edu/entries/impartiality/#:~:text=Theproucent20proucent20ofproucent20identifyingproucent20the,everyproucent20personproucent20isproucent20equallyproucent20important.>

Lane, J. (2022). Impartiality. *Journal of Research in Philosophy and History*, Vol. 5, No. 1, November, 2021, https://www.researchgate.net/publication/357679024_Impartiality.

Lucy, W. (2005). The Possibility of Impartiality. *Oxford Journal of Legal Studies*, Volume 25, Issue 1, s. 3–31. <https://academic.oup.com/ojls/article-abstract/25/1/3/1598135?login=falskt>

	<p>StuDocu, Modul 10 Reason and Impartiality as Requirements for Ethics, November, 2021, https://www.studocu.com/ph/document/batangas-state-university/ethics/lecture-notes-10-reason-and-impartiality-as-requirements-for-ethics/15956176.</p>
--	---

3. Lärande- och utbildningsmaterial

Allmän och kort översikt över innehållet och den skapade inlärningsmöjligheten.

I samband med arbetet med vuxna immigranter får du lära dig neutralitetsstrategier och du får konkreta verktyg för att hantera diskriminering. Syftet med den teoretiska modulen är att utveckla kunskap om att definiera begreppen neutralitet, diskriminering, objektivitet och partiskhet, orsaker och typer av partiskt beteende, öppenhet för olikheter och opartiskhet (tillämpligt för utbildare som arbetar med vuxna immigranter). Alla ämnen är relevanta och relevanta för arbetet med vuxna immigranter och syftet är att utveckla kunskaper och färdigheter för att förebygga partiskt beteende och att utöva objektivitet i vårt arbetsliv.

3. A. Självstudier

A. 1) Mål

Syftet med denna modul är att utveckla kunskaper och färdigheter hos utbildare som arbetar med vuxna immigranter för att vara opartiska och objektiva på arbetsplatsen, genom ökad kunskap om partiskhet mot vuxna immigranter, orsakerna till partiskt beteende och opartiskhet. Syftet är att förse utbildare med konkreta verktyg för att förhindra diskriminerande beteende och öka opartiskt beteende för att förbättra individen, gruppen och organisationen.

De grundläggande definitionerna som används i det teoretiska avsnittet är:

- Vad är opartiskhet, varför är det viktigt?
- Sätt att hantera partiellt beteende
- Vad är objektivitet?
- Vikten av opartiskhet i etiken
- Vad är diskriminering, vad är dess orsaker?
- Hur tillämpas neutralitetsstrategier när man arbetar med vuxna immigranter?
- Fler resurser (böcker, videopresentationer, tidskrifter, läsa artiklar, titta på film)

A. 2) Självbedömningsverktyg (exempel)



Frågor för kvantitativ bedömning:

1. Accepterar du villkorslöst de som bor i ditt land?

- Ja
- Nej

2. Skulle du vilja vara din immigrantgranne?

- Ja
- Nej

3. Det du kan stöta på i ditt liv?

- Ja
- Nej

4. Finns det på opartiskhetslistan?

-
-
-
-
-

5. Vilken av följande är inte en av fallgröparna i praktiken inom området opartiskhet?

- A) Diskriminering
- B) Kön
- C) Religion
- D) Nationalism
- E) Media

A. 3) Förklaring av teorierna, grundläggande definitioner, allmänna dimensioner

Ämne A – Vad innebär begreppet opartiskhet?

Aktivitet A.1. Teoretisk presentation om opartiskhet. Självstudier.



Opartiskhet kan beskrivas som principen att beslut bör baseras på objektiva kriterier, snarare än på grundval av partiskhet, fördomar, eller att föredra att gynna en person framför en annan av otillbörliga skäl. Opartiskhet är väsentlig för att säkerställa att meddelandet sänds i sin helhet utan påverkan utifrån.



Definitionen av opartisk är inte att gynna en sida eller åsikt mer än en annan. Ett exempel på opartiskhet är karaktären av en domare i ett rättsfall. Behandla alla parter, rivaler eller opponenter lika; inte partiell, inte partisk; rättvis.

Europeiska unionens lagar hänvisar till Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna. Rätt till god förvaltning: Varje person har rätt att få sina angelägenheter hanterade opartiskt, rättvist och inom rimlig tid av unionens institutioner, organ, kontor och byråer (artikel 41).

Ur beteendesynpunkt, när det definieras som ett mänskligt beteende och attityd i den beteendemässiga dimensionen, är det att inte vilja delta eller medvetet delta i ett evenemang, som att inte stödja eller inte vara ett fan av något fotbollslag.

Ur en filosofisk synvinkel är att förbli opartisk i slutändan ett val eller ett beslut, eftersom allt på jorden hänger ihop och vi har ett ansvar för livet som människor. Därför är det omöjligt att vara verkligt opartisk.

Ur en sociologisk synvinkel betraktas opartiskhet som att samtycka till majoritetens åsikt, beteende och aktivitet, inte vara emot det, tänka och utträda på ett sätt som håller sig inom normerna.

Ur vetenskaplig forskningsmetods synvinkel kräver studier som experiment och observationsbevis en opartisk synvinkel på grund av vetenskapens natur.

Med opartiskhet avses i juridisk mening opartiskheten hos de personer och institutioner som agerar som skiljemän vid ingåendet av kontraktet, och främst rättsväsendet. Domarväsendets opartiskhet som makt säkerställer och underlättar kontrollen av de två andra makterna som utgör staten, med objektiva principer.

Politisk opartiskhet, särskilt i parlamentariska regimer, förklarar den opartiska remissen och hanteringen av de beslut och åtgärder som vidtas under parlamentets paraply av det parlamentariska ordförandeskapet. Tillståndet att inte komma med några förslag till de krigförande staterna i utrikespolitik, medlingsverksamhet och samtidigt skydda landets egna intressen kallas dessutom för "aktiv neutralitet".

A.1. Olika aspekter av opartiskhet

Beteendesynpunkt
att inte vilja delta eller medvetet delta i ett evenemang, som att inte stödja eller inte vara ett fan av något fotbollslag

Filosofisk synvinkel
att förbli opartisk är i slutändan ett val eller ett beslut, eftersom allt på jorden hänger ihop och vi har ett ansvar för livet som människor.

Sociologisk synvinkel
samtycka till majoritetens åsikt, beteende och verksamhet, inte vara emot det, tänka och uppträda på ett sätt som håller sig inom normerna.

Vetenskapligt forskningsperspektiv
studier som experiment och observationsprovning kräver en opartisk synvinkel på grund av vetenskapens natur.

I juridisk mening
opartiskhet för de personer och institutioner som agerar som skiljemän vid ingåendet av avtalet, och främst för rättsväsendet.

Politisk opartiskhet
särskilt i parlamentariska regimer, förklarar den opartiska remissen och hanteringen av de beslut och åtgärder som vidtas under parlamentets paraply av det parlamentariska ordförandeskapet.

Vad är vikten av opartiskhet i etik?



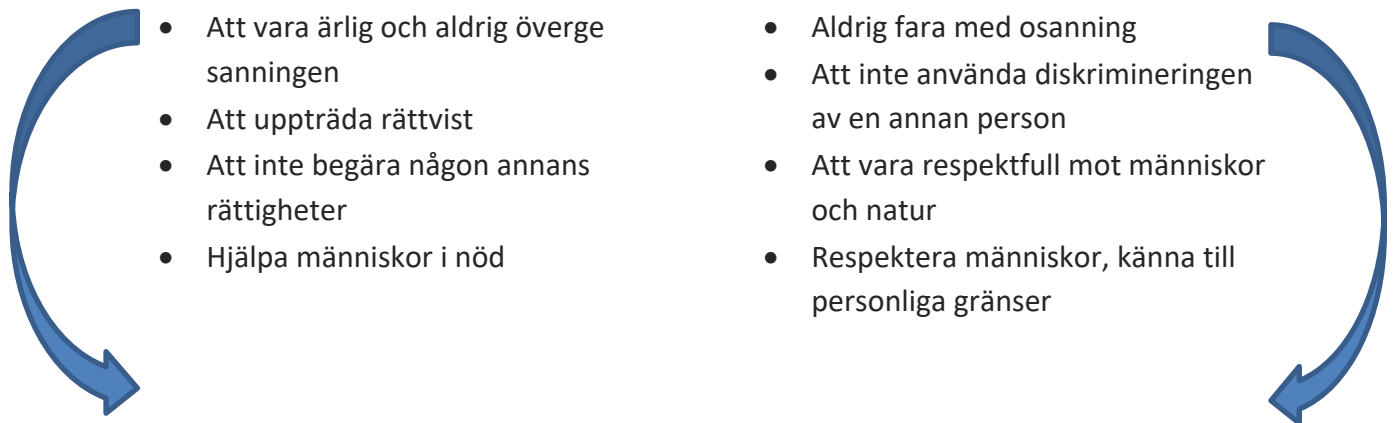
Etik är praktiken att agera rätt, vara rätt person och tänka på värderingar. Termen etik kommer från det grekiska ordet "ethos" som betyder "personlighet, karaktär".

Även om de används omväxlande, kan moral och etik betraktas som olika begrepp. Medan etik som filosofiskt fält mest täcker diskussionerna om att leva rätt och de anspråk som utvecklats inom detta område, bygger moral på social acceptans, traditioner, antaganden, regler och lagar. Naturligtvis finns det argument om dessa begrepp och påståenden om varandra.

Etik omfattar många frågor och debatter inom olika discipliner. De pågående etiska debatterna inom många områden såsom antropologi, ekonomi, politik, sociologi, juridik, kriminologi, psykologi, biologi, ekologi ligger till grund för dessa områden. Eftersom etik handlar om universella värden, handlar den om bedömningar och sanningar som kan omfatta alla mänskliga metoder. Etiken, som bygger på begrepp som bra, dålig, rätt, fel, rättvisa, brott, värde, dygd, samvete, är uppdelad i olika undergrenar.

Idag finns det typer av etik som har olika innebörd. Framför allt är individens etik, arbetsetik, organisationsetik och affärsetik bland de mest kända. Etiktyper inkluderar ledningsetik och yrkesetik. Individuell etik bygger mer på moraliska värderingar. Individuell etik handlar om ens ansvar gentemot samhället.

Det finns några etiska värderingar som accepteras av alla i världen. Etiska värderingar kan listas enligt följande:



Det kräver också opartiskhet med avseende på om man kan bryta mot en moralisk regel; det vill säga, det är inte moraliskt tillåtet att bryta mot en regel under omständigheter om det skulle vara irrationellt att vara villiga att alla ska veta att de får bryta mot regeln under samma omständigheter.

Tanken att opartiskhet är ett avgörande inslag i den moraliska synen väcker uppenbara frågor och svårigheter i relation till våra vanliga övertygelser och beteenden. De flesta av oss lever på sätt som uppvisar betydande partiskhet gentemot släktingar, vänner och andra nära och kära, och mot andra som vi är anslutna till eller associerade med. Förekomsten av stora globala skillnader i fördelningen av välstånd och tillgång till resurser kanske inte tycks stämma överens med den karakteristiskt moderna uppfattningen att alla människor i någon grundläggande mening är lika ur moralisk synvinkel. Även om allmänna och abstrakta moraliska principer som kräver opartiskhet tenderar att verka för många av oss som ganska rimliga, verkar våra mer speciella åsikter och praxis ofta lägga avsevärt mindre betydelse på det.

Det är emellertid inte klart att kraven på opartisk välvilja är tillräckliga för att uttömma moralens krav. Att behandla en person på ett lämpligt och respektfullt sätt kan mycket väl kräva vissa typer av känslomässiga och/eller kognitiva reaktioner: känslighet för hennes behov och värderingar, empati för hennes lidande och liknande. Men om dessa svar framställs som resultat av positiva egenskaper eller egenskaper (och inte bara som, till exempel, resultatet av brist på partiskhet eller fördomar), så är det inte klart att det räcker att bara vara opartisk mellan personer för att garantera att en kommer att ha och visa de nödvändiga känsligheterna. Faktum är att karakteriseringar av opartiska agenter som fortsätter i negativa termer (det vill säga genom att definiera olika

preferenser, känslor eller bitar av information som hon inte har eller som inte rör henne) riskerar ofta att föreställa den opartiska agenten som opersonlig och till och med likgiltig.



Reflektion

Skriv en sammanfattning bestående av minst 5 meningar om vad du har lärt dig.

-
-
-
-
-

Ämne B – Opartiskhetsområden

Aktivitet B.1. Teoretisk presentation om opartiskhetsområden. Självstudier.



Vissa krav på opartiskhet är grundläggande. Nyhetsbevakningen bör vara fri från rasism, sexism och partiskhet mot särskilda religiösa, nationella eller etniska grupper. Den bör inte inkludera explicit redaktionellt arbete, och den bör inte heller utformas av att vara beroende av vissa parter som omfattas av berättelsen. Dessa grundläggande krav på opartiskhet är okontroversiella.



Människan, som social varelse, interagerar med de sina i alla sina handlingar. Denna interaktion ålägger människor ett visst ansvar i deras attityder och beteenden gentemot andra medlemmar i samhället. Ett av begreppen som används i relation till dessa ansvarsområden för människor är begreppet "opartiskhet". Så pass att begreppet opartiskhet har setts som en av de viktigaste

förutsättningarna för en individ att leva som en frisk individ i samhället. Eftersom opartiskhet har individuella och sociala aspekter måste begreppet opartiskhet undersökas inte bara individuellt utan också i termer av dess inverkan på det sociala området, både samtidigt som det uppfostrar människor och formar institutioner.

Dessa opartiskhetsområden kommer att behandlas i denna del:

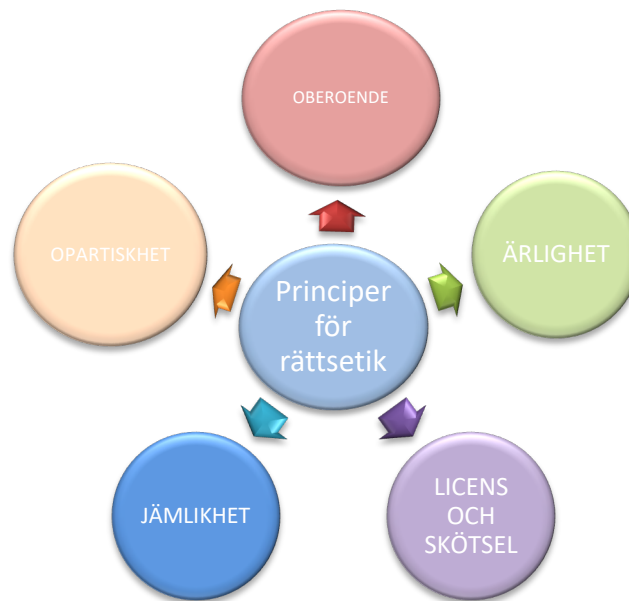
- Opertiskhet i rättsväsendet
- Opertiskhet i civilsamhället
- Opertiskhet i offentliga institutioner
- Opertiskhet när det gäller yrkesetiska principer
- Politisk opertiskhet
- Opertiskhet i mediespråk
- Opertiskhet i arbetslivet

B.1. Opertiskhet i rättsväsendet

Medan rättsväsendets oberoende innebär det institutionella och konstitutionella skyddet av domare mot påtryckningar och inblandning på grund av den sociala funktion de utför, är en annan och viktig princip som åtföljer rättsväsendets oberoende principen om "domarväsendets opertiskhet".



Medan oberoende avser rättsväsendets skydd mot miljöpåverkan, innebär opertiskhet att domaren efter självständigheten gör sig av med förutfattade meningar och ideologiska tendenser under den interna bedömningsfasen. Den opertiska användningen av domarbefogenheter är oerhört viktig för att säkerställa domarnas oberoende. Rättsväsendets oberoende medför ansvar att tillämpa lagen opertiskt. Rättslig opertiskhet är en väsentlig del av rättvisa.



Principen om opartiskhet kräver att lagen tillämpas av domare utan personlig fördom eller fördomar mot enskilda. Domare bör sprida lagen enhetligt och konsekvent. Med andra ord bör rättsväsendets opartiskhet likna lagens lika skydd. Domare måste tillämpa lagen lika eller opartiskt på alla. Denna princip bryts när en domare har en personlig partiskhet eller fördomar om en part i en tvist. En känsla av illvilja eller omvänt favorisering gentemot en av parterna är olämpligt och visar att en domare inte har den grad av opartiskhet som krävs för att avgöra ett mål rättvist. Vissa typer av fördomar är oförenliga med den dömande funktionen och oacceptabla för domare. Uppenbarligen bör rasfördomar inte spela någon roll i bedömningstemperamentet. I de allra flesta fall som kommer till domarna är ras en irrelevant hänsyn som inte har något att göra med den aktuella frågan. Rasfördomar bygger ofta på missriktade stereotyper om grupper av människor. Rasfördomar är förödmjukande och kränkande för individer som de riktar sig mot. Den förkastar lagens lika skydd och har ingen plats i den rättsliga processen. På samma sätt är partiskhet mellan könen och fördomar baserade på etnisk eller religiös bakgrund olämpliga för en domare och bör uteslutas från den rättsliga processen.

Att säkerställa rättsväsendets oberoende är staternas plikt och ansvar. För det första bör de grundläggande principerna om rättsväsendets oberoende garanteras i grundlagen, och för det andra borde reglerna om deras genomförande regleras i lag på ett sådant sätt att det inte finns utrymme för tvekan.



B.2. Varför är rättslig opartiskhet viktigt?

Fallet Dreyfus



Fallet Dreyfus; 1894, rättegången där kaptan Alfred Dreyfus felaktigt anklagades för spionage och ställdes inför rätta i Frankrike, och händelserna som följde.

Kaptan Alfred Dreyfus, en soldat i den franska armén, är huvudpersonen i boken *The Worldly Unforgettable Judgment Delusion*. Dreyfus är son till en rik familj och är jude. Under den period då antisemitismen var utbredd greps kaptan Alfred Dreyfus med motiveringen att han hade skickat några hemliga militärdokument till den tyska militärattachén Von Schwartzkoppen. Han förklarades skyldig av pressen innan rättegången inleddes, och han avrättades utan rättegång av tidningar med rasistiska rubriker.

Dreyfusrättegången inleddes 1894. Målet baserades på ett dokument som påstås ha skrivits med Dreyfus handstil och som hittades i den tyska militärattachéns papperskorg. Det finns inga andra bevis i akten. Dreyfus uppgav att handstilen på pappret inte var en produkt av hans egen hand, och istället för att undersöka om detta dokument tillhörde Dreyfus, dömdes han till följd av den rapport som den franska underrättelsetjänsten utarbetat. Den tilltalade Dreyfus och hans advokat såg inte rapporten som utarbetats av underrättelsetjänsten, och baserat på denna rapport, som

inte visades vid rättegången, dömde domstolens domare honom enhälligt för förräderi. Som ett resultat av beslutet fråntogs Dreyfus sin militära rang och dömdes till livstids fängelse, och även om beslutet överklagades, upphävdes inte fällande dom. Dreyfus fördes till Devils Island för att avtjäna sitt livstidsstraff.

Händelser efter Dreyfusrättegången

Den fällande domen mot Dreyfus, som började avtjäna ett livstidsstraff, skapade stor debatt i Frankrike vid den tiden. Debatten, som till en början handlade om Dreyfus oskuld, förvandlades till ett nationellt problem och kamp med deltagande av armén, parlamentet, regeringen, pressen och intellektuella. Anhängare av Dreyfus blockerade och straffade. Major Picquart, som utsågs till chef för den militära underrättelsetjänsten två år efter att Dreyfus dömts av domstolen, avslöjade efter att ha granskat Dreyfus-akten i detalj, att den verkliga boven var en annan officer vid namn Easterhazy. Picquart hävdade att fallet Dreyfus borde återföras men förvisades till Tunisien. Som ett resultat av återrapporteringen av händelsen i pressen var den franska generalstaben tvungen att lämna in en stämningsansökan mot Easterhazy, men Easterhazy frikändes i en militärdomstol efter en två dagar lång rättegång.

B.3. Opertiskhet i civilsamhället



Icke-statliga organisationer (NGOs) är ideella organisationer som rekryterar sina medlemmar och anställda frivilligt och tjänar sina inkomster genom donationer och medlemsavgifter. De är utanför offentliga institutioner och arbetar självständigt, arbetar med lobbying, övertalning och handlingar i linje med politiska, sociala, kulturella, juridiska och miljömässiga mål. Icke-statliga organisationer verkar under namnet kammare, fackföreningar, stiftelser och föreningar. Stiftelser och föreningar är juridiska sällskap som bildas för att utveckla en användbar tjänst för samhället och för att hjälpa alla. Det är av stor vikt att icke-statliga organisationer genomför alla processer på ett opartiskt, öppet och ansvarsfullt sätt.

De kan dock uppvisa partiska beteenden under serviceprocessen. Till exempel avisade en icke-statlig organisation som hjälpte cancerpatienter en syrisk cancerpatient eftersom hon/han var immigrant. I det här fallet går det inte att tala om principen om opartiskhet. Inom ramen för de mänskliga rättigheterna bör emellertid icke-statliga organisationer tillhandahålla opartiska tjänster på lika avstånd.

Mot bakgrund av vilka principer kan opartiskhet realiseras i icke-statliga organisationer?

1. **Oberoende/autonomi:** Oberoende/autonomi innebär att icke-statliga organisationer agerar självständigt och fritt inom ramen för internationell och nationell rätt och inte känner sig pressade av någon politisk eller social syn, idé, ideologi.
2. **Ömsesidig respekt:** Principen om ömsesidig respekt, utöver det ramverk som föreskrivs i principen om jämlikhet, kräver att alla intressenter lyssnar på varandras åsikter, försöker förstå, respektera och betrakta dem som legitima. Det är nödvändigt att acceptera att icke-statliga organisationer är lika intressenter i processerna och att respektera den kunskap, erfarenhet och expertis som de delar.
3. **Jämlikhet:** Principen om jämlikhet i det civila samhället innebär ett erkännande av förekomsten av ömsesidigt lika rättigheter. För att principen ska kunna implementeras som sådan måste alla parter erkänna varandra som lika intressenter.
4. **Transparens:** Principen om transparens härrör från alla intressenters rätt att få tillgång till information. Förekomsten av information är inte tillräcklig för att säkerställa transparens. Informationen ska vara lämplig för sitt syfte, fritt tillgänglig, förklarad i rätt tid, korrekt och fullständig.
5. **Pluralism:** Deltagande i beslutsprocesser bör säkerställas i enlighet med principen om pluralism och säkras genom olika mekanismer. Deltagandeprocesser bör ta hänsyn till alla skillnader i samhället, och deltagande av icke-statliga organisationer från alla samhällsskikt, som har olika syn på ämnet och har potential att vara det, bör uppmuntras och säkerställas.

B.4. Opertiskhet i offentliga institutioner

Varje individs rättigheter bestäms under offentlig tjänst. Principen om lika och opartiskt förhållningssätt till varje individ i den offentliga sektorn är väsentlig. Annars leder det till diskriminering och utlöser sociala spänningar. I denna mening bör leverantörer av offentliga tjänster utföra affärer och transaktioner baserade på principer om allmännyttiga tjänster.

Dessa principer är:



Medvetenhet om offentliga tjänster: Inom offentliga tjänster, underlätta det dagliga livet för människor, tillgodose behoven på det mest effektiva, snabba och effektiva sättet, öka tjänstekvaliteten, öka människors tillfredsställelse, göra tjänsterna behovs- och resultatorienterade.

Engagemang för syfte och uppdrag: Offentliga tjänstemän; att handla i enlighet med syftet och uppdraget för den institution eller organisation de arbetar för, att agera i linje med landets intressen, samhällets välfärd och serviceideal för sina institutioner.

Ärlighet och opartiskhet: I alla handlingar och transaktioner av offentliga tjänstemän, i linje med principerna om laglighet, rättvisa, jämlikhet, opartiskhet och ärlighet, att inte diskriminera eller vara partisk på grund av skäl som språk, religion, filosofisk övertygelse, politiskt tänkande, ras, kön när de utför sina uppgifter. Att inte uppträda mot eller begränsa grundläggande rättigheter och friheter och förhindra lika möjligheter.

Respekt och tillit: Att uppträda på ett sätt som säkerställer förtroende för den offentliga förvaltningen, undvika beteenden som skadar allmänhetens känsla av förtroende för den offentliga tjänsten, skapar misstänksamhet och skadar rättvisepincipen.

Artighet och respekt: Offentliga tjänstemän bör uppträda artigt och respektfullt mot annan personal och de som drar nytta av tjänsten, och visa nödvändig uppmärksamhet, och om ämnet ligger utanför deras behörighet, hänvisa dem till den relevanta enheten eller myndigheten.

Undvika intressekonflikter: Offentliga tjänstemän; att vara försiktig med alla slags förmåner som påverkar eller tycks påverka deras opartiska och objektiva fullgörande av sina plikter och som ges till dem själva, deras släktingar, vänner eller personer eller organisationer som de har relationer med; att vara försiktiga med sina ekonomiska eller andra förpliktelser och liknande personliga intressen, och att vidta nödvändiga åtgärder för att undvika intressekonflikter.

B.5. Opertiskhet när det gäller yrkesetiska principer

Värderingar och moraliska regler fungerar som vägledning i bildandet av etiskt beteende. Etiska värderingar är personens liv och handlingsmöjligheter. Den som inser sådana möjligheter blir en "värdefull" eller "etisk person". Etiska värderingar; de är hierarkiskt ordnade i form av gyllene regler och grundregler, universella värderingar, höga värderingar, lokala värderingar, yrkesnormer eller yrkesetik. Universella värderingar kan räknas som livets helighet, respekt för människor, ärlighet, rättvisa, jämlikhet, frihet, att hålla sitt ord, sekretess, lojalitet, äganderätt, privatliv, allmän välfärd osv. Dessutom har undervärden av dessa värderingar utvecklats.



Opertiskhet som professionell princip, syftar till att tillhandahålla tjänster till hela mänskligheten på ett opartiskt, fördomsfritt och jämlikt sätt, på ett sätt som inte tjänar personliga eller gruppmissiga intressen och syften eller våra fördomar, inom ramen för respekten för grundläggande mänskliga rättigheter. Yrket förväntar sig att dess artister följer denna princip.

B.5. Politisk opertiskhet

Opertiskhet på den politiska arenan kräver frånvaron av lagligt påtvingade sociala klasser eller kastgränser och frånvaron av diskriminering som härrör från en oförytterlig del av ens identitet. Till exempel kan kön, ras, ålder, sexuell läggning, ursprung, kast eller klass, inkomst eller egendom, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsa eller funktionsnedsättning vara skäl för ojämlik behandling inför lagen och bör inte vara orättvist reducerade möjligheter. I de parlamentariska regimer som ansvarar för att säkerställa denna situation säkerställs politisk opertiskhet genom opertisk hänvisning och förvaltning av de beslut som fattas och genomförs under parlamentets paraply av det parlamentariska ordförandeskapet. Tillståndet att inte komma med några förslag till de

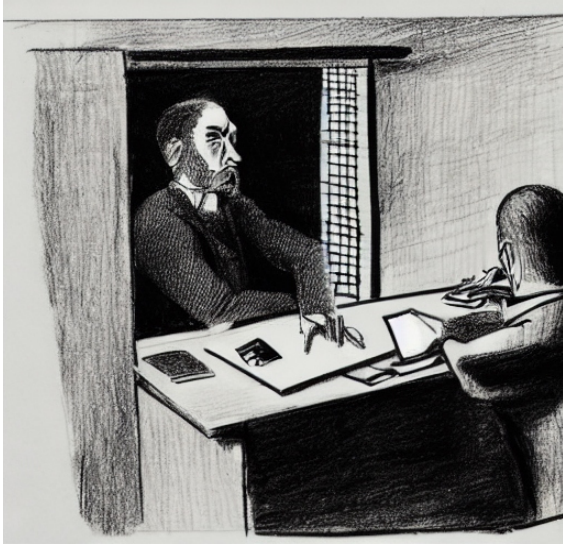
krigförande staterna i utrikespolitik, medlingsverksamhet och samtidigt skydda landets egna intressen kallas dessutom för "aktiv opartiskhet". Från tid till annan kan det vara svårt för stater att genomföra en helt opartisk politik. Vid denna tidpunkt bör internationella organisationer som FN, EU och olika internationella fördragsstater tvingas uppfylla sina skyldigheter om opartiskhet.

B.6. Opertiskhet i mediaspråk



Medial partiskhet är journalisters och nyhetsproducenters partiskhet inom massmedia i urvalet av många händelser och berättelser som rapporteras och hur de bevakas. Begreppet "medial partiskhet" antyder en genomgripande eller utbredd partiskhet som strider mot journalistikens normer, snarare än en enskild journalists eller artikels perspektiv. Riktningen och graden av mediabias i olika länder är allmänt omtvistad. Praktiska begränsningar för medias opartiskhet inkluderar journalisters oförmåga att rapportera alla tillgängliga berättelser och fakta, och kravet på att utvalda fakta kopplas samman till en sammanhängande berättelse. Varje nyhetsorganisation och varje nyhet bör försöka vara opartisk. Eftersom media och nyhetskällor som vi inte har en opartisk förståelse för kan utlösa socialt fördomsfulla beteenden och fientlighet mot de annorlunda.

B.7. Opertiskhet i arbetslivet



Diskriminering kan förekomma både mellan arbetsgivare och arbetstagare och mellan arbetstagare i arbetslivet. Det faktum att företag är oförenliga med tjänstens kvalifikationer vid rekrytering och urval av anställda, eller att vissa begränsningar läggs på de arbetssökande, eller att de önskade egenskaperna uppenbarligen inte krävs i den tjänsten, visar att diskriminering har skett. tillämpas från början av affärlivet. Enligt ILO (2003; 2007), eftersom det skapar en betydande ojämlikhet mellan individer, är det mest uppenbara exemplet på diskriminering när

individer letar efter andra egenskaper än de grundläggande förutsättningarna som krävs av jobbets kvalifikationer.

Som typer av diskriminering klassificeras och granskas diskriminering på grund av religion och etniskt ursprung, som är vanligast i näringslivet, diskriminering på grund av ålder, diskriminering på grund av kön och diskriminering på grund av funktionshinder. I denna mening är det av stor vikt att säkerställa opartiskhet i alla skeden av affärlivet. Ett erkännande av opartiskhet innebär oundvikligen att diskriminering i alla dess former avskaffas. Skydd mot diskriminering och opartiskhet är en universell och grundläggande rättighet. Opertiskhet, som en grundläggande rättsprincip, har ett tillämpningsområde såväl i arbetslivet som på alla områden av det sociala livet. Det förkroppsligas i form av likabehandling för dem som befinner sig i en jämställd situation i näringslivet.

B.8. Hur kan du hantera opartiskhetsfrågor i arbetslivet som chef eller som kollega?

Förstå varje sida

Innan du försöker lösa problemet måste du förstå var varje part kommer ifrån och vad deras huvudsakliga problem är. Prata med varje inblandad individ separat innan du för dem samman och låt dem tala öppet, även om de kritiserar andra människor.

Identifiera orsaken

Det kan vara en personlighetskrock eller någon kan ha tappat bollen, men hur som helst är det viktigt att komma till kärnan i frågan. Det handlar inte bara om att avgöra vad som hände utan att förstå vilken del av detta som var upprörande för varje part. Det kan till exempel vara så att part A lämnats utanför ett mejl av part B. Detta ledde till att ett projekt missade ett slutdatum) men A känner sig upprörda för att de känner sig undervärderade när det egentligen bara var ett ärligt misstag.

Undvik att vara antagonistisk

Det är lätt att bli frustrerad när du känner att folk inte är helt ärliga eller faktiskt tar upp frågan du har bett dem, men att vara antagonistisk kommer bara att få dem att känna sig utsatta. Fokusera på att komma till kärnan av vad som upprörde dem eller vad de tycker gjordes felaktigt. Det kan också vara en bra idé att få deras idéer om vad som borde ha gjorts istället för vad som hände.

Försök inte fixa det förflutna

Om du föreslår vad som borde ha hänt kan det lätt leda till att du ställer dig på den ena parten, även om du inte menar det. Du bör istället fokusera på vad som kan göras i framtiden för att undvika att liknande situationer inträffar igen. Detta är särskilt viktigt om du har att göra med två medlemmar i samma grupp eftersom varje pågående friktion kan äventyra moral och produktivitet.

Undvik att skuldbelägga

När man får ihop båda parter kan det vara lätt att falla i en fälla av att försöka få alla att be om ursäkt eller erkänna sin roll i situationen. Detta kan dock vara inflammatoriskt och leda till ännu större konflikter. Få istället varje anställd att uttrycka sin oro över situationen och fokusera på att undvika liknande situationer i framtiden.

Reflektion



Skriv en sammanfattning bestående av minst 5 meningar om vad du har lärt dig i den här frågan.

-
-
-
-
-

Ämne C – Fallgröpar i opartiskhet

Aktivitet C.1. Teoretisk presentation om fallgröpar i opartiskhet. Självstudier.

Fallgröpar väntar oss när vi uppnår ett opartiskt beteende. Dessa är diskriminering (kön, etnicitet, religion, ideologi, ålder), kultur.



Den mänskliga hjärnan sorterar naturligt saker i kategorier för att förstå världen. Mycket små barn lär sig snabbt skillnaden mellan pojkar och flickor, till exempel. Men de värderingar vi sätter på olika kategorier lär vi oss – från våra föräldrar, våra kamrater och de observationer vi gör om hur världen fungerar. Ofta beror diskriminering på rädsla och missförstånd. Diskriminering kan vara skadligt även om du inte har varit föremål för uppenbara partiska handlingar.

C.1. Diskriminering

Diskriminering är ett viktigt begrepp som definieras som uttryck för fördomar i beteende. Det är ett specifikt beteende som innebär att man agerar annorlunda mot medlemmar i en grupp än mot medlemmar i en annan grupp. Det är en handling att acceptera eller avvisa andra människor helt enkelt på grund av deras medlemskap i en viss grupp. Diskriminering, som enbart består av orättvisa bedömningar baserade på andras gruppmedlemskap, förknippas ofta med fördomar (relaterade till ras, härkomst eller andra grupper).

Diskriminering och fördomar kan till viss del förklaras av de historiskt utvecklade socioekonomiska förhållandena för sociala relationer mellan grupper och psykodynamiska processer som kan resultera i konkurrens. en partisk attityd (tendensen att agera positivt eller ogynnsamt mot en viss grupp).

Diskriminering (särbehandling/diskriminering) är ett beteende. Diskriminering är att hålla en utgrupp på avstånd som gör det omöjligt att närma sig en ingrupp och institutionalisera den mer eller mindre formellt. Medlemmar i en grupp kan placera olika grupper på olika sociala avstånd. Vissa grupper anses vara "nära anhöriga genom äktenskap". Andra anses inte ens vara "nära vänner" eller "grannar" och hålls på avstånd från "att arbeta i mitt land". Andra ses ännu mer avlägsna och accepteras inte ens i landet. Ett av de viktigaste exemplen på detta är det faktum att svarta och kineser inte var tillåtna på restauranger i USA på 1930-talet. Anledningen till denna olika behandling är rasistiska och diskriminerande fördomar mot folk från Fjärran Östern.

Detta, som Allport poängterar, är ett slags *förnekande av rättigheter* skapade av fördomar. Av denna anledning innebär fördomar och diskriminering en farlig process som kan leda till kränkningar av de mänskliga rättigheterna och folkmord. Å ena sidan kan fördomar, stereotyper och diskriminering göra att den utsatta gruppen känner sig "besegrad överallt", "dömd att förlora" och sänker förväntansnivån. Begreppet "effekten av tron på sannolikheten för framgång", som är ett av de grundläggande antagandena för lokus för kontroll-teoretiker, är mycket viktigt vid denna punkt; individers ansträngningar att uppnå är till stor del beroende av deras uppskattningar av deras

chanser att lyckas. I detta avseende kan grupper som är föremål för diskriminering ha en tendens att "inte försöka" i någon fråga och att stanna i sitt eget hörn genom att leta efter personliga ursäkter.

Den negativa situation som diskriminering i målgrupper eller individer orsakar är inte begränsad till "tillbakadragande" och "skrämsel". Samtidigt orsakar det ytterligare psykisk skada. Enligt mer än 90 procent av experterna skapar det skadliga konsekvenser för gruppmedlemmar som diskrimineras. Motsättningen mellan principerna om diskriminering och demokratisk jämlikhet skapar spänningar; en känsla av underlägsenhet och att vara oönskad uppstår hos medlemmar i denna grupp; underkastelse, rädsla för att bli slaktad, en tendens att dra sig tillbaka och aggression dyker upp och verklighetsuppfattningen försämrats. Dessutom har medlemmarna i den diskriminerande gruppen också psykiska störningar. När de börjar tro att de gör orättvisa mot gruppen de utesluter upplever de intensiva interna konflikter och skuld känslor.

C.1.1. Kön

Sexism är en form av diskriminering baserad på en persons kön eller genus. Det har kopplats till stereotyper och könsroller, och kan innefatta tron att ett kön eller ett kön är överlägset ett annat. Extrem sexism kan främja sexuella trakasserier, våldtäkter och andra former av sexuellt våld. Könsdiskriminering kan omfatta sexism, och är diskriminering mot människor baserat på deras könsidentitet eller deras kön eller könsskillnader. Könsdiskriminering definieras särskilt i termer av ojämlikhet på arbetsplatsen. Det kan härröra från sociala eller kulturella seder och normer. Vi kan dela upp diskriminering på grund av kön i två:



Könsdiskriminering: Det är diskriminering, berövande och begränsningar som görs på grund av kön som hindrar människor från att erkännas, användas och dra nytta av sina grundläggande friheter inom de politiska, ekonomiska, sociala och kulturella områdena, beroende på deras roller som femininitet och maskulinitet.

Diskriminering på grund av sexuell läggning och könsidentitet: Individer med sexuella läggningar som skiljer sig från heterosexualitet utsätts för kränkningar av grundläggande mänskliga rättigheter, särskilt deras rätt till liv. Denna diskriminering är ett brott mot mänskliga rättigheter, allt från att se homosexualitet som en "sjukdom" och därför försöka bli "botad" till mord på trans- och homosexuella.

C.1.2. Ras eller etnicitet

Enocentrism: Det är tendensen att se sin egen kultur, religion och etniska grupp överlägsen, samtidigt som man föraktar och förnedrar utomstående grupper. En egenskap hos etnocentriskt beteende är att avvisande av "utgrupper" är av generell karaktär. Den etnocentriska personen tenderar att se negativt på gruppen de inte är en del av och utvärderar människor först utifrån de grupper de ingår i. En annan egenskap hos den etnocentriska personen är att de ändrar definitionen av utgruppen, beroende på diskussionens sammanhang. Beroende på situationen kan utomstående grupper vara irreligiösa, kommunister, svarta eller vilken religiös grupp som helst (Alkan, 1983:109).

Rasism är en förlängning av den etnocentriska attityden. Rasism definieras generellt som "en persons tro att någon annan ras är underlägsen honom eller henne". Ordet ras har länge använts för att hänvisa till etniska eller kulturella grupper, även om det i själva verket syftar på skillnader mellan grupper av människor. Det konstateras att en sådan användning är resultatet av blandning, att rasgrupper avser ärftliga band och etniska grupper sociala och kulturella band (Harlak, 2000:34).

Rasdiskriminering uppstår när anställda behandlas annorlunda än andra anställda på grund av oföränderliga egenskaper, såsom fysiska egenskaper som tillskrivs deras ras. Till exempel förbjuder varje handling diskriminering av en asiatisk individ på grund av fysiska egenskaper som ansiktsdrag eller höjd. Färgdiskriminering uppstår när personer behandlas annorlunda än andra på grund av deras hudpigmentering. Färgdiskriminering kan förekomma inom samma etniska grupp.

C.1.3. Religion



Religiös diskriminering är att värdera eller behandla människor eller grupper annorlunda på grund av vad de gör eller inte tror på eller på grund av deras känslor för en viss religion. Till exempel utsattes den judiska befolkningen i Tyskland, och faktiskt en stor del av Europa, för diskriminering under Adolf Hitler och hans nazistparti mellan 1933 och 1945. De tvingades leva i getton, bära en identifierande

Davidstjärna på sina kläder, och skickades till koncentrations- och dödsläger på landsbygden i Tyskland och Polen, där de skulle torteras och dödas – allt på grund av sin judiska religion. Många lagar (mest framträdande är Nürnberglagarna från 1935) skilde de av judisk tro som påstås vara underlägsna den kristna befolkningen.

C.1.4. Nationalitet

Diskriminering på grund av nationalitet är vanligtvis inkluderad i arbetslagstiftningen (se ovan avsnitt för anställningsdiskriminering specifikt). Det kallas ibland för att vara sammankopplat med rasdiskriminering även om det kan vara separat. Det kan variera från lagar som stoppar avslag på anställning på grund av nationalitet, att ställa frågor om ursprung, till avskedsförbud,

tvångspensionering, ersättning och lön osv. baserat på nationalitet. Diskriminering på grund av nationalitet kan visa sig som en "acceptansnivå" i ett sport- eller arbetslag när det gäller nya lagmedlemmar och anställda som skiljer sig från nationaliteten hos majoriteten av lagmedlemmarna.

Minoriteter och diskriminering: Det är alla diskriminerande beteenden som möter grupper som har en annan religiös, etnisk eller språklig identitet, som vill bevara denna identitet, som är mindre till antalet än andra grupper i samhället och som inte är i en dominerande position, i näringslivet och socialt liv.

C.1.5. Ålder

Människor kan stöta på diskriminerande beteenden i affärslivet, mellanmänskliga relationer eller när de får tjänster bara på grund av sin ålder. Till exempel kan vissa personer inte bli antagna för ett jobb för att de är "gamla", medan andra kan utsättas för förödmjukande beteende i sin omgivning för att de ses som "unga".

C.1.6. Diskriminering av funktionshinder

Baserat på handikappade personers bedömningar att de är "i behov av hjälp" eller "oförmögna" har den funktionshindrade uppfattats med känslor av medlidande och medkänsla genom historien. Det är diskriminering av funktionshinder som utvecklas utifrån dessa stereotyper och gör det svårt för personer med funktionsnedsättning att dra nytta av sina rättigheter som utbildning, resor, anställning och deltagande i samhällslivet.

C.2. Kultur



Kultur, med dess materiella och andliga inslag, är det som håller oss samman som samhälle. De ger oss en värdefull gemenskapsidentitet, håller oss samman och bildar de sociala nätverk som förenar oss. Därför är kultur ett mycket viktigt begrepp ur sociologisk synvinkel.

C.2.1. Inslag av kultur

Kultur är ett system av regler. Kultur består av idealiska regler och beteenden som antagits av samhället. Skriftliga och oskrivna regler som bestämmer människors liv i samhället säkerställer

kulturens integritet och kontinuitet. För tack vare reglerna tillhandahålls kulturell ackumulation och överförs till nya generationer. Människor arbetar igenom regler och skapar kulturella element.

Kultur är integrerande. Alla element som utgör kulturen har egenskapen att bilda ett harmoniskt och integrerat system. Om inte kulturell integration uppnås, uppstår betydande klyftor inom sociokulturella och ekonomiska områden i samhället, och konflikter kan uppstå mellan människor.

Kultur är specifik för samhället. Varje samhälle, vare sig det är utvecklat eller underutvecklat eller underutvecklat, har sin egen kultur. Primitiva samhällen kanske inte har alla element av kultur; Men i samhällen som finns är alla dessa element kompletta och det måste finnas harmoni och balans mellan dem för att de ska fungera fullt ut med varandra. Överskottet eller otillräckligheten som manifesteras i vissa av dessa kan skada andra. Detta orsakar chocker och klyftor i samhället. I detta avseende är kulturuttryck för en harmonisk och balanserad helhet. Denna balanserade integritet ger hälsa till samhället, tjänar integrationen och lyckan för personen i samhället.

Kultur är universellt. Beteenden och förståelser som alla nationer lever och bryr sig om som ett gemensamt värde utgör den universella kulturen. Till exempel är trafikreglerna desamma i alla länder. Områden som mänskliga rättigheter, utbildning, lagar, sport, konst, litteratur, musik är gemensamma värderingar för alla nationer.

Kultur kan inte kritiseras. Eftersom kulturen utvecklas beroende på en nations vilja och preferenser är den stängd för kritik. Det skulle inte vara korrekt att betrakta en nations kultur som rätt och den andra som fel. Varje nations kultur är korrekt och lämplig på sitt sätt.

Kulturen är öppen för förändring. Genom historien har samhällen påverkats av varandras kulturer. Detta inflytande sker genom kanaler som geografisk närhet, migration, krig, handel, turism, och kulturen i allmänt starka nationer påverkar andra nationer. Idag har amerikansk och europeisk kultur blivit utbredd i många länder i världen. Detta beror på att dessa samhällen är ekonomiskt och politiskt starka.

C.2.2. Vilka är faktorerna som påverkar interkulturell kommunikation?

Taylor (1994) definierar interkulturell kompetens som att ha kulturell kunskap och beteendemässiga färdigheter så att en person kan förstå och interagera med en annan kultur eller en främling från en annan kultur.

Våra kulturella egenskaper är vår rikedom. Hjälper oss att se livet från andra vinklar. Således tillåter kulturella skillnader oss att se på livet ur ett vidare perspektiv. Enkulturering är skapandet av en ny kultur som inte existerar genom mötet av människor från samhällets subkultur eller från olika kulturer. På så sätt nås en ny kultur. Kulturkontakt sker genom samverkan mellan två olika kulturer.

Interkulturell känslighet: Det innebär att vara lyhörd för kulturella skillnader och perspektiven hos människor från olika kulturer.

Kulturella konflikter: Resultat av skillnader i normer och värderingar för beteenden hos människor från olika kulturer. Varje person beter sig i enlighet med sin egen kulturs värderingar och normer. Detta kan leda till främlingskap och konflikter inom den dominerande kulturen.



Vanorna hos människor i olika kulturer kan skilja sig åt i deras livsstil. Om vi sammanfattar dem i några få punkter:

- Vanorna hos människor i olika kulturer skiljer sig åt parallellt med det samhälle de växte upp i. Som att äta frukost direkt på morgonen.
- Eftersom alla samhällen har olika särdrag som språk, religion och ras, är deras kulturer också olika.
- En av de viktigaste delarna för att bestämma kulturen i ett samhälle är religion. Religion har kastat ljus över samhällenas kulturer i århundraden. Religiösa gör och inte har bestämt dessa kulturer.
- Traditioner och seder hos människor har lett till bildandet av olika kulturer. Traditioner från förr till nutid är olika för alla samhällen.

En annan skillnad är skillnaderna i traditionella kläder. Som ett exempel är den traditionella klänningen i Skottland kilten. Även män bär detta. Men i många länder är det inte välkommet för män att bära kjolar.

Religiösa skillnader: Det är en av de största skillnaderna i bildandet av en kultur. Övertygelser spelar en roll i bildandet av kulturer. Att göra och inte göra är olika i religioner. Med andra ord, trosuppfattningarna är olika.

Traditioner och seder: Alla människors traditioner och seder kan skilja sig åt. Även människor som bor i samma land har regionalt baserade seder och traditioner. Detta är en kulturell skillnad i sig.

Matvanor: Eftersom vissa länder har traditionella mat- och dryckeskulturer, kan denna vana också visas som en orsak till kulturella skillnader.

Boendeplatser: Man kan säga att det finns olika kulturella vanor på de platser där människor bor. Det finns skillnader i livsstilen för en person som bor på landsbygden och en person som bor i en stad.

C.2.3. Politisk diskriminering och mångkulturalism



Diskriminering är namnet på den kulturella/politiska attityd som förvandlar alla relationer av olikhet eller annanhet till en maktrelation, en hierarkifråga. Som sådan syftar den till att eliminera skillnaden och skapa ett exempel, men eftersom detta är omöjligt kan det ignorera det annorlunda eller det andra. Dessa villkor kan ta formen av inkludering genom att tvinga immigranten att anta den existerande dominerande kulturen, eller genom att helt tysta och utesluta, vilka båda är diskriminerande.

En mycket liten och privilegierad del av invandrarna har möjlighet att etablera ett system för sig själva i de länder de åker till och uppnå integration. Men eftersom majoriteten av resten är lågutbildade och inkomstgrupper, kan extrem fattigdom och utanförskap hota att dra dem in i oproportionerliga och okontrollerade rörelser då och då. Mångkulturalism bör inte vara att anpassa den dominerande kulturen med våld eller att utesluta den genom att tillämpa diskriminerande politik. Den första försöker nå målet genom att inkludera de främmande/externa elementen och få dem att se ut som sig själva, och den andra genom att göra sig av med alla främmande/externa element och rensa dem.

Som ett resultat är samexistens och mångkulturalism (en förutsättning för alla typer av samhällen och samhällen) endast möjlig med acceptans av en icke-hierarkisk skillnad som inte ger upphov till dominansförhållanden.

Sammanfattning



Skriv en sammanfattning bestående av minst 5 meningar om vad du har lärt dig inom detta ämne.

-

-

-

-

-

Ämne D – Hur kan jag vara opartisk?

Aktivitet D.1. Teoretisk presentation om hur vi kan vara opartiska.

Opartiskhet tycks mest krävas i samband med specifika roller – som när en person agerar som domare, domare, journalist eller representant för någon offentlig institution; eller kanske när vi utvärderar och väljer första ordningens moraliska regler.



Man måste visa opartiskhet i alla kontakter med kollegor, partners och allmänheten. Detta uppnås genom att vara fördomsfri, rättvis och objektiv. Att ta hänsyn till olika sidor av en situation och se till att varje sida ges lika hänsyn. Att inte gynna en person eller grupp framför en annan, att erkänna

att diskriminering ökar känslor av orättvisa och gör våra jobb svårare att utföra. Att inte tillåta personliga känslor, övertygelser eller åsikter att orättvist påverka våra handlingar i någon situation. Att bedöma varje situation utifrån sina egna meriter och säkerställa att beteendet är rättvist och konsekvent i sina handlingar.

Beteenden:

- Att ta hänsyn till individuella behov och krav i alla åtgärder
- Att förstå att behandla alla rättvist betyder inte att alla behandlas lika
- Alltid ge människor lika möjligheter att uttrycka sina åsikter
- Kommunicera med alla, se till att det mest relevanta budskapet ges till alla
- Värdera allas åsikter och åsikter genom att aktivt lyssna för att förstå deras perspektiv
- Att fatta rättvisa och objektiva beslut med hjälp av bästa tillgängliga bevis
- Göra det möjligt för alla att ha lika tillgång till tjänster och information, där så är lämpligt

D.1. Sätt att vara opartisk

Genom diskussion om sambandet mellan personliga intressen och beslut

När man tänker på opartiskhet måste medlemmarna fråga sig själva om det finns en konflikt mellan deras råd eller beslut och deras egna personliga intressen. Ett bra test är att föreställa sig en rättvis och kunnig observatör: Har denna person någon anledning att misstänka att din objektivitet kan ha äventyrats? Om så är fallet kommer det att behövas åtgärder för att åtgärda det.

Genom att diskutera förhållandet mellan en institutionell eller identitetstillhörighets intressen och de beslut som fattas

Hot mot en medlems opartiskhet kan innefatta att be henne/han agera på ett sätt som strider mot regler, andra yrkeskrav eller till och med hennes/hans skyldigheter enligt lagen. Medlemmar som är direkt anställda av en organisation kan utsättas för särskilda påtryckningar att utföra sitt arbete i organisationens affärsintressen och måste vara vaksamma för att undvika vilseledande tillsynsmyndigheter, styrelser eller andra användare.

Genom att beslutsfattaren öppnar sig för diskussion

När man bedömer potentialen för partiskhet bör parterna vara medvetna om att det finns många former av partiskhet, inklusive etisk och teknisk partiskhet. Några exempel på partiskhet kan inkludera situationer där en teknisk metod väljs för att medlemmen är bekant med den, även om andra är mer lämpliga (detta betyder inte att det nödvändigtvis är fel att använda tekniken som kan implementeras snabbt; för att vara tydlig med skälen till det tillvägagångssätt som de har valt) eller även om en sådan utmaning är lämplig där en medlem är ovillig att utmana arbetet hos en kollega som också är en vän. Till exempel, om en tjänst ska tillhandahållas inom ett område eller en rekrytering är ämnet, även om alla kvalifikationer är tillgängliga, kan arbetsgivaren eller tjänsteleverantören agera delvis. Han/hon kan tillhandahålla arbetet eller tjänsten till sin egen

grupp. Medlemmar kan minska risken att agera på ett partiskt sätt genom att vara medvetna om potentialen för partiskhet och ta hänsyn till detta för att säkerställa att de agerar opartiskt när de fattar beslut eller ger råd. Att vara öppen för lämpliga utmaningar från andra och vara villig att förändra eller anpassa sitt förhållningssätt kan bidra till att minska risken för partiskhet eftersom det är möjligt att ha en partiskhet och inte ens vara medveten om det.

Säkerställa opartiskhet genom juridiska metoder:



För att säkerställa opartiskhet är det nödvändigt att arbeta inom olika områden. Den viktigaste av dessa är användningen av rättigheter och friheter som bör garanteras i lag. Om rättigheterna och friheterna inte kan utövas trots lagarna, bör denna garanti vara rättsväsendet. Rättsväsendet består av domare, åklagare och advokater. Domares, åklagares och advokaters förmåga att garanteras beror på deras förmåga att arbeta självständigt, opartiskt och fritt.

Det finns naturligtvis internationella principer, rekommendationer och inhemska rättsliga regler som gör det möjligt för åklagare och advokater att utföra sina uppgifter på ett säkert sätt. Det bör särskilt noteras; Rekommendation nr R (94) 12 (1-2-b) till medlemsstaterna om oberoende, effektivitet och roll för domare i Europarådets ministerkommitté säger att "De lagstiftande och verkställande organen bör säkerställa oberoendet av domare och inget steg bör vidtas som äventyrar detta".

I FN:s "Principerna för åklagarnas roll" som antogs i Havanna 1990, står det att om åklagare agerar i enlighet med de angivna principerna kommer de att bidra till en rättvis och rättvis straffrätt och ett effektivt skydd av medborgarna mot brott. Det har anförts att ingen av någon anledning kan diskrimineras vid förordnande av åklagare och att skyddet mot detta ska beaktas.

Dessutom skyddar lagen om åldersdiskriminering inom sysselsättning från 1967, i dess ändrade lydelse, individer som är 40 år och äldre från diskriminering på arbetsplatsen på grund av ålder. Enligt denna lag är det olagligt att diskriminera en person på grund av hans/hennes ålder med avseende på villkor, villkor eller privilegier för anställning.

Genom att eliminera partiskheten hos media:

Media har en viktig roll för att skapa opartiskhet. Det enda journalister som tillhandahåller en public service kan göra som människor är att försöka skriva sina nyheter på ett mer rättvist, mer balanserat och "opartiskt" sätt så mycket de kan.



För det första måste journalister som utför denna åtgärd ha den nödvändiga intellektuella förmågan och yrkesutbildningen för att kunna rapportera opartiskt. Det som förväntas av en reporter som försöker vara så opartisk som möjligt när han/hon skriver sina nyheter är att försöka att inte ta med sina egna åsikter i nyheterna. Vid denna tidpunkt har journalisten rätt att välja det ämne som omfattas och att avgöra vad som är viktigt och vad som inte är det med hjälp av sin egen kunskap.

Denna rättighet för journalisten härrör från nödvändigheten av att fastställa den händelse som är föremål för nyheterna och informationen i nyhetstexten. Läsaren ska kunna göra utvärderingar genom att interagera med nyhetstexten, som inte har något annat intresse än att berätta själva händelsen. Bara på så sätt blir journalistiken av med att vara ett yrke som vägleder läsaren på något sätt, och låter dem göra genuina utvärderingar.

Hur säkerställer du att du uppträder på ett rättvist och opartiskt sätt?

- Identifiera myndigheten som ska fatta beslutet.
- Säkerställ opartiskhet och oberoende.
- Upprätthåll rättvisa i förfarandet.
- Fastställ de frågor som ska beslutas.
- Fastställ fakta.
- Utvärdera fakta och fatta sedan beslutet.
- Ge meningsfulla och korrekta skäl för ditt beslut.
- Kontrollera din partiskhet.



Att vara opartisk mitt i oenighet innebär att lägga undan lusten att döma, besluta eller lösa, för att fokusera på att helt enkelt förstå alla inblandades synpunkter. Det innebär att lyssna på och erkänna varje persons synsätt med lika hänsyn.

Reflektion



Skriv en sammanfattning på minst 5 meningar om vad du har lärt dig.

-
-
-
-
-



A. 4) Bedömningsverktyg. Uppsatsskrivande.

Skriv ner 10 redogörelser om vad du lärt dig eller gör en sammanfattning på 100 ord om vad du har lärt dig.

Guide för att skriva uppsatsen

1. Uppsatsen ska återspegla din förståelse av huvudbegreppen: Opartiskhet.
2. Uppsatsen bör vara längre än 2 sidor (minst 5000 tecken med mellanslag), Calibri 12 punkter, 1,15 punkters mellanrum. Bilder och scheman räknas inte.
3. När du skriver uppsatsen bör du inte bara hitta, kopiera och klistra in lämpliga delar av dokumenten, ge svaren på frågorna, utan också ge din egen synvinkel, dina kommentarer, exempel från din praktik.
4. Uppsatsens struktur:

I. Introduktion

Ett kort stycke om orsakerna till opartiskhet.

II. Huvuddelen av uppsatsen (skriv din egen titel för detta kapitel).

Skriv några stycken om vad du lärde dig i det här avsnittet och om opartiskhet.

III. Sammanfattning

Skriv en sammanfattning av vad du har lärt dig om vikten av opartiskhet och dess plats i vårt liv.



Återkopplingsguide för utbildaren:

Utbildaren ska utvärdera den uppsats som skrivits inom ramen för följande frågor. Samtidigt ska han/hon skriva en återkoppling till eleven inom ramen för dessa frågor.

Frågorna:

1. Identifierade han/hon "Vad betyder opartiskhet?"
2. Identifierade han/hon "Vad innebär diskriminering?"
3. Nämnde han/hon problemen som orsakas av diskriminering?
4. Nämnde han/hon skälen till opartiskhet?
5. Nämnde han/hon exempel på opartiskhet?
6. Nämnde han/hon vikten av att vara opartisk?

3. B) Handledd undervisning

B. 1) Mål.

Begrepp, teorier och fördjupning av de centrala dimensionerna.

Ämne A. Vad innebär begreppet opartiskhet? Lärandeaktiviteter.



Aktivitet A.2. Gruppdiskussion om opartiskhet (1 timme och 30 min.)



Instruktioner

- Eleverna kommer att delas in i 5 grupper.
- Det kommer att föras en diskussion utifrån personliga erfarenheter om vad begreppet opartiskhet innebär i sig och vilka faktorer som gör det svårt att förbli opartisk. Varaktigheten är 1,5 timmar.



Frågor som ska användas i diskussionen:

- Vad är det första du tänker på när du tänker på opartiskhet?
- Vad tycker du är opartiskhet?
- Vilka är de faktorer som gör det svårt att vara opartisk?
- Varför är det viktigt att vara opartisk?
- Vilka är de sociala och politiska problem som en partiskhet kan orsaka i ett samhälle?



Återkopplingsguide:

- Syftet med denna diskussion är att få deltagarna att inse hur opartiskhet definieras och tolkas av dem.
- På vilka sätt principen om opartiskhet i det sociala, politiska och ekonomiska systemet underlättar och förbättrar denna funktion och dess betydelse för att säkerställa social sammanhållning kommer att diskuteras.
- Som ett resultat av en multidimensionell analys för att utvärdera opartiskhet i alla dess dimensioner, kommer de faktorer som driver människor att agera partiskt att diskuteras och hur detta kommer att påverka praxis baserad på social jämlikhet och mänskliga rättigheter inom ramen för grundläggande etiska principer.
- Öka medvetenheten för att mäta inverkan av personliga faktorer (lag, temperament, karaktär, tidigare lärande) på vårt beteende och attityder; för detta ändamål kommer

åsikter och förslag att tas emot om hur man bygger ett jämlikt, deltagande och mångfaldsförhållningssätt, för att inse att identitet, kultur, etnicitet, tillhörigheter, traditioner, social acceptans och fördomar kan vara ett hinder för opartiskhet och för att ta bort detta hinder.

- Det kommer att diskuteras vilken typ av skador som kan orsakas en social grupp eller klass som faktiskt gynnas och skyddas på sikt, så att deltagarna blir medvetna om integritet och opartiskhet.
- Som ett resultat kommer diskussionerna att utvärderas inom denna ram och återkoppling kommer att ges till deltagarna.

Ämne B. Opertiskhetsområden. Lärandeaktiviteter.



Aktivitet B.2. Dela exempel och erfarenheter om opartiskhet. (2 timmar):

Mål: Deltagarna kommer att diskutera sina tankar om dessa upplevelser genom att dela med sig av sina tidigare erfarenheter.



Instruktioner:

- Eleverna kommer att delas in i 5 grupper.
- Det kommer att föras en diskussion om erfarenheter av diskriminering och exempel inom ramen för opartiskhetsområden. Tiden är 2 timmar.
- Huvudsyftet är att göra det möjligt för deltagarna att lära sig den fulla innebörden av ordet "diskriminering" och att urskilja de erfarenheter som de kan förknippa med begreppet diskriminering.
- Efter att ha gett innebörd åt ordet diskriminering kommer områdena för opartiskhet att diskuteras, och känslorna kommer att uttryckas med diskussionen om de utsätts för diskriminering i såväl samhällslivet som arbetslivet.
- Med tanke på att det kan finnas ett partiskt förhållningssätt, kommunikationsproblem och bristande information baserade på exempel på medianyheter, kommer vikten av rätt mediaanvändning och medias opartiskhet att lyftas fram.



Frågor som ska användas i diskussionen:

- Vad är det för diskriminering du upplever i ditt arbetsliv? Ge ett exempel och dela dina känslor.
- Anser du att du behandlas opartiskt när du får tjänster inom något område (utbildning, hälsa, juridik, arbetsliv osv.)?
- Har du någonsin blivit diskriminerad när du fått en tjänst?

- Kan du ge ett exempel på nyheter skrivna med partiskt språk i media?



Återkopplingsguide:

Under diskussionen kommer deltagarnas vinster och perspektiv utifrån de huvudkoncept som nämnts ovan att observeras och återkoppling kommer att ges till deltagaren i följande frågor:

- Kan han/hon skilja på opartiskt och diskriminerande beteende?
- Känner han/hon till områdena för opartiskhet?
- Förstår han/hon vikten av opartiskhetsområden och vikten av att vara opartisk inom dessa områden?
- Är han/hon medveten om skadorna av diskriminering?

Ämne C. Fallgorpar i opartiskhet. Lärandeaktiviteter.



Aktivitet C.2. Titta på film ("The Best of Enemies"). Diskussion. (2 timmar):



Instruktioner:

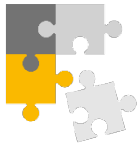
Det kommer att finnas en diskussion om filmen ("The Best of Enemies") som vi vill att eleverna ska se i den självstuderande delen.



Frågor som ska användas i diskussionen:

- Varför kunde de vita inte vara säkra på de representanter som valts bland dem själva?
- Vilka är de faktorer som påverkar väljarnas opartiskhet?
- Hur påverkar våra sociala roller och status oss i beslutsprocessen?
- Vad tycker du om att fullmäktige vänder ryggen till när Ann Atwater talar?
- Vad tycker du om C. P. Ellis senaste tal?

Ämne D. Hur kan jag vara opartisk? Lärandeaktiviteter.



Aktivitet D.2. Gruppdiskussion om exempel på opartiskhet på arbetsplatsen. (2 timmar):



Instruktioner:

- Eleverna kommer att delas in i 5 grupper.
- Det kommer att diskuteras om att vara opartisk, opartiskt beteende och vikten av opartiskhet. Tiden som avsätts för detta är 2 timmar.



Frågor som ska användas i diskussionen:

- Är det möjligt att vara opartisk?
- Hur kan vi vara opartiska?
- Vad är vikten av opartiskhet?
- Vilka är fördelarna med att vara opartisk?

3. C) Erfarenhetsbaserat lärande

C.1) Erfarenhetsbaserade inlärningsmöjligheter.



Aktivitet A.3. Observera och kommunicera med institution, organisationsförening osv. (2,5 timmar)

I detta inlärningssteg kommer möten att hållas med olika institutioner och stiftelser för att utbyta idéer om vad man ska göra och vad som behöver göras mot immigranternas diskriminering och opartiskhet.



Instruktioner:

- Ett mötesrum där mötesborden är runda och varje bord är anordnat för max 8 personer är att föredra.
- Deltagare och ledare för olika organisationer, stiftelser och samfund är inbjudna till detta mötesrum.

- Den inbjudna organisationen och stiftelsetjänstemännen presenterar sig en efter en. Tiden som avsätts för detta är 30 minuter.
- Därefter delas deltagarna in i grupper om 5 personer och en organisation och en stiftelsetjänsteman ingår i varje grupp.
- Då börjar problemen kring begreppen "opartiskhet" och "diskriminering" att diskuteras. Tiden för detta är 1,5 timme.
- Det kommer att utbytas tankar och idéer om opartiskhet och förslag på lösningar beträffande diskriminering.
- I slutet av mötet ger en talare från varje grupp en kort presentation om vad de diskuterade. Tiden för denna aktivitet är 30 minuter.
- De grundläggande frågorna för mötet:

1. Hur kan du definiera diskriminering?
2. Vad är opartiskhet enligt din åsikt?
3. Vilka är de mest diskrimineringsrelaterade problemen du stöter på inom ditt arbetsområde?
4. Vilken typ av negativitet orsakar diskriminering?
5. Hur kan man vara opartisk?



Aktivitet B.3. Kreativt drama – Skriv din berättelse. (2,5 timmar):



Instruktioner:

- Dela in deltagarna i fem grupper.
- Lägg 5 kort med de 5 undertexterna för opartiskhetsområdena (Opertiskhet i civilsamhället, Opertiskhet i offentliga institutioner, Politisk opertiskhet, Opertiskhet i mediespråk, Opertiskhet i arbetslivet) i en låda.
- Be varje grupp välja ett kort. Förberedelsetiden som anges för detta är 15 minuter.
- Be varje grupp att förbereda ett scenario baserat på opertiskhet och diskriminering på det ämne de väljer. Tiden som anges för detta är 45 minuter.
- Be gruppen presentera de förberedda scenarierna. Varaktighet är 30 minuter.



Återkopplingsguide

Efter att dramat har framförts diskuterar du områdena opartiskhet och diskriminering kring följande frågor (1 timme):

- Hur kände du dig när du stod inför diskriminerande beteende?
- Vad orsakar diskriminering?
- Vilka är skadorna av diskriminering?
- Varför är opartiskhet viktigt?



Aktivitet C.3. Fallstudie om opartiskhet. (2,5 timmar):

Mål: Det kommer att föras en diskussion om diskriminering och opartiskhet genom de viktigaste fallen om opartiskhet. Därefter kommer resultaten att utvärderas.



Instruktioner:

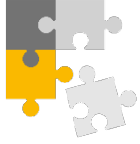
- Dela in deltagarna i fem grupper. 15 minuter.
- Efter att ha informerat grupperna om evenemanget distribuerar du följande frågor till grupperna. 15 minuter
- Be gruppen läsa frågorna och diskutera deras fall som är föremål för dessa frågor. Ge det 45 minuter.
- Be var och en av grupperna förklara de slutsatser de kom till som ett resultat av diskussionen. Ge det 45 minuter.



Diskussionsfrågor:

Diskutera de resulterande besluten inom ramen för följande frågor:

- Vad är diskriminering och opartiskhet?
- Vad tycker du är opartiskhet?
- Vilka är de mest diskrimineringsrelaterade problemen inom ditt arbetsområde?
- Tror du att du kan agera opartiskt när du arbetar med immigranter och minoriteter?
- Vilka kan vara exempel på opartiskhet?



Aktivitet D.3. Om du var domaren? (2,5 timmar)



Instruktioner:

- Dela in deltagarna i fem grupper. 15 minuter.
- Efter att ha informerat grupperna om händelsen, dela ut kortet med den bifogade berättelsen till varje grupp. 15 minuter.
- Be gruppen att läsa berättelsen och vara domare i fallet som är föremål för denna berättelse, för att diskutera fallet. Ge det 45 minuter.
- Be var och en av grupperna förklara de beslut de har fattat som ett resultat av sin diskussion, tillsammans med sina skäl. Ge det 45 minuter.



Diskussionsfrågor:

Diskutera de resulterande besluten inom ramen för följande frågor:

- Anser du att du är opartisk under förfarandet?
- Är det möjligt att vara opartisk?
- Vilka faktorer gjorde det svårt att förbli opartisk i beslut?

Berättelsen:

Tillfällig vårdnad om Zeynep, ett treårigt barn vars föräldrar håller på att skiljas, fick mamma Ayşe av domstolen. Pappan är 22 år, syrisk medborgare, stum och arbetslös. Han bor med sin mamma under skilsmässoprocessen. Mamman däremot är 20 år och jobbar som kassörska på en marknad. Efter rätten säger Ayşes bror, Firat, att hennes syster var mycket påverkad av skilsmässoprocessen och att hon misshandlade sitt barn och drack alkohol nästan varje dag. Han tillägger också att han ska ta barnet och bosätta sig utomlands imorgon och aldrig visa barnet för pappan Mohammed. När Muhammed hör detta planerar han att kidnappa sitt barn. Han smyger sig in i huset där Ayşe och hennes barn bor vid midnatt. Han får Ayşe, som tittar på tv, att lukta på ämnet som har en svimningseffekt. Ayşe svimmar när hon känner lukten av ämnet. Mohammed tar med barnet till sitt eget hem och öppnar ett vårdnadsmål igen. Om du var domare, skulle du bestämma om barnet skulle stanna hos mamman eller pappan? Glöm inte att inkludera dina skäl.

Summativ bedömning



1. Läxförhör (exempel på frågor):

1. Vilket av följande är ett exempel på opartiskt beteende?

- a) Läraren uppvisar samma beteende för alla elever i sin klass.
- b) Läraren ger 10 poäng mer till eleverna från hans/hennes nationalitet.
- c) Ange alltid den sista raden vid tilldelning av sekvensnummer till immigranter.
- d) Läkarens ovilja att behandla en immigrant.
- e) Inte acceptera medborgare i vissa länder i restaurangen.

2. Vilket av följande är ett område av opartiskhet?

- a) Media
- b) Offentliga institutioner
- c) Politiska riktlinjer
- d) Arbetsliv
- e) Alla

3. Kan du ange 3 viktiga skäl till att vara opartisk?

-
-
-

4. Finns de på opartiskhetslistan?

-
-
-
-
-

5. Vilket av följande är inte en av fallgroparna i praktiken inom området opartiskhet?

- a) Diskriminering
- b) Kön
- c) Religion
- d) Nationalism
- e) Media

2. Uppsats

Skriv ner 50 redogörelser för det du lärt dig eller gör en sammanfattning på 500 ord om det du har lärt dig.



Instruktion

Uppsatsen ska återspegla din förståelse av följande huvudbegrepp: opartiskhet, diskriminering, opartiskhetsområden, fallgropar i opartiskhet.

- Uppsatsen bör vara längre än 2 sidor (minst 5000 tecken med mellanslag), Times New Roman 12 punkter, 1,15 punkters mellanrum. Bilder och scheman räknas inte.
- När du skriver uppsatsen bör du inte bara hitta, kopiera och klistra in lämpliga delar av dokumenten, ge svaren på frågorna, utan också ge din egen synvinkel, dina kommentarer, exempel från din praktik.

Uppsatsens struktur:

I. Introduktion

Ett kort stycke om innebörden av opartiskhet och diskriminering.

II. Huvuddelen av uppsatsen (skriv din egen titel för detta kapitel).

Skriv ett stycke om orsakerna till opartiskhet och diskriminering.

Skriv ett stycke om opartiskhetsområdena.

Skriv ett stycke om fallgroparna i opartiskhet.

Skriv några stycken om vad du lärde dig i det här avsnittet och om opartiskhet.

III. Sammanfattning

Skriv en sammanfattning av vad du har lärt dig om vikten av opartiskhet och dess plats i vårt liv.



Återkopplingsguide för uppsats:

Utbildaren ska utvärdera den uppsats som skrivits inom ramen för följande frågor. Samtidigt ska han/hon skriva en återkoppling till studenten inom ramen för dessa frågor.



Frågorna:

1. Identifierade han/hon "Vad betyder opartiskhet?"
2. Identifierade han/hon "Vad innebär diskriminering?"
3. Nämnde han/hon problemen som orsakas av diskriminering?
4. Nämnde han/hon skälen till opartiskhet?
5. Nämnde han/hon områdena för opartiskhet?
6. Nämnde han/hon fallgroparna i opartiskhet?
7. Nämnde han/hon exempel på opartiskhet?
8. Nämnde han/hon vikten av att vara opartisk?

3. Kontrollista (alla aktiviteter)



	Ja	Nej	Delvis
1 – Jag är medveten om principerna om opartiskhet.			
2 – Jag vet vilka områden med opartiskhet är			
3 – Jag känner till diskriminerande beteende.			
4 – Jag känner igen de fallgropar som kan dyka upp när man försöker vara opartisk.			
5 – Jag tror att det är lätt att agera opartiskt i situationer där olika kulturer lever tillsammans.			
6 – Våra personliga tankar orsakar partiellt beteende i vår kommunikation med dem som är annorlunda än oss själva.			

Lärohet 2.2. Hantering av fördomar och stereotyper

1. Introduktion

Syftet med modulen är att göra det möjligt för individer som arbetar med immigranter med låg utbildning att frånga sina fördomar och stereotyper och agera utifrån ett empatiskt förhållningssätt individuellt, i grupp och inom organisationen. Därmed syftar det till att höja kvaliteten på kommunikation och tjänster med immigranter och att visa ömsesidig förståelse.

Inlärningsprogrammet består av 25 timmars utbildning, med 7,30 timmar självstudier, 7,30 timmar handledd undervisning och 10 timmar erfarenhetsbaserat lärande. Den innehåller också verktyg för formativ bedömning och summativ bedömning.

2. Synoptisk tabell

Modul nummer 2.2	
Namn på modulen	Lärområde Jämlikhet – Hantering av fördomar och stereotyper
Mål för modulen	Syftet med enheten är att göra människor medvetna om fördomar och stereotyper av immigranter med låg utbildning och att förbättra sig i detta avseende. Att ge utbildare konkreta verktyg baserade på ett empatiskt förhållningssätt, individuellt, i grupp och inom organisationen, för att ge opartisk och objektiv service.
Förkunskaper för modulen	Deltagaren har erfarenhet av att arbeta med vuxna immigranter och har en vilja att utveckla social självmedvetenhet genom att öka sin självmedvetenhet inom detta område.
Varaktighet	<ul style="list-style-type: none">- Totalt antal timmar: 25- Självstudier: 7,5 timmar- Handledd undervisning: 7,5 timmar- Erfarenhetsbaserat lärande: 10 timmar
Innehåll i modulen	Modulen består av 5 komponenter. 1. Teoretisk komponent (självstudier) Syftet med den teoretiska modulen är att utveckla kunskap om att definiera begreppen fördomar, stereotyper, empati, orsaker till och typer av olika fördomar

och stereotyper samt att hantera fördomar och stereotyper (tillämpligt för utbildare som arbetar med vuxna immigranter).

Den grundläggande definitionen som används är:

- Vad är fördomar, vilka är orsakerna till fördomar?
- sätt att hantera fördomar
- Vad är stereotyper, vilka är orsakerna till stereotyper?
- Teorier om fördomar och stereotyper
- Hur implementeras fördomar och stereotypa hanteringsstrategier när man arbetar med vuxna immigranter?
- Upptäcksavsnitt med fler resurser

Verktyg:

Teoretiskt material.

Läsning (artiklar och böcker)

Filmer att titta på

2. Blandat teoretiskt och praktiskt lärande (Handledd undervisning)

- Pröva kunskap genom att multiplicera individuella lärresurser och omordna sina egna lärresurser i ljuset av kunskap.
- Nå tillförlitliga och korrekta informationskällor med vägledning.
- Använda gemensamma erfarenheter och kunskaper med interaktiva inlärningsmetoder.

Verktyg:

Fallstudie

Rollspel (scenarier)

Kreativt drama och effektiv kommunikation

Filmrekommendationer och recensioner

Kort

Aktiviteter:

Ett ord, en konnotation

Kan du säga "nej"?

Räcker ett foto?

	<p>3. Erfarenhetsbaserat lärande</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utvärdering och diskussion av resultaten med ett seminarium för att diskutera resultatet av det arbete som utförts av vuxna immigranter för att få erfarenhet inom området genom experimentella studier. - Testa de förväntade lärandemålen från fältstudier <p>Verktyg: Möten Rollspel (scenarier) Att observera och kommunicera med institutioner, organisationsföreningar osv. Kort</p> <p>Aktiviteter: Din immigrantgranne Annorlunda matupplevelse Vems historia är detta?</p> <p>4. Formativ bedömning</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dataanalys för att testa resultat. - Återkoppling om uppsatser skrivna inom ramen för erfarenhetsbaserat lärande. - Återkoppling om fallstudie. - Förtest och eftertest <p>5. Summativ bedömning</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utvärdering av lärandemål vad gäller lämplighet för ändamålet. - Uppsatser: Skriv en berättelse (med nyckelord) – Vad lärde du dig? - Tester
<p>Lärandemål</p>	<p>I slutet av denna modul kommer eleven kunna:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Beskriva, förklara och analysera begreppen "stereotyper" och "fördomar" och nyckelstrategierna för att hantera dem. 2. Reflektera över och erkänna hur ens egna fördomar och stereotyper kan påverka yrkesprestationer. 3. Välja och tillämpa en rad olika strategier avsiktligt för att underlätta en stereotypfri interaktion med migranten. 4. Förutse, erkänna och identifiera stereotyper och fördomar som är specifika för enskilda migranter och migrantgrupper, och avsiktligt välja strategier för att hjälpa migranter att övervinna stereotyper och fördomar om sig själva och det nya samhället.

	<p>5. Diskutera, erkänna och utmana praxis i organisationen och samhället som formas av stereotyper och fördomar.</p>
<p>Lärinnehåll</p> <p>Inlärnings- och utbildningsaktiviteter</p>	<p>Ämne A. Vad är fördomar och stereotyper? Ämnets syfte: Förklara och analysera begreppen stereotyper och fördomar. Självstudier (2,5 timmar): Aktivitet A1 – Teoretiska presentationer (1 timme)</p> <p>Aktivitet A2 – Läsning (artiklar och böcker) (1,5 timme)</p> <p>Verktyg:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Handledning för självstudier (mål för självstudier, frågor). -Teoretiskt material (avsnitt A.3). Förklaring av teorierna, grundläggande definitioner, allmänna dimensioner). - Artiklar <p>Handledd undervisning (1,5 timme):</p> <p>Aktivitet A3 – Fallstudie – Ett ord, en konnotation (1,5 timme)</p> <p>Verktyg:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ordkort -Handledning för aktivitet <p>Erfarenhetsbaserat lärande (2,5 timmar): Aktivitet A4 – Att observera och kommunicera med institutioner, organisationsföreningar osv. (2,5 timmar)</p> <p>Verktyg:</p> <p style="text-align: center;">Vägledning för aktiviteten</p> <hr/> <p>Material för självstudier:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implicit Bias and Philosophy, Michael Brownstein and Jennifer Saul, Oxford University Press, s. 90-115. https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=TJQDDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA90&dq=info:9JSmRyREZIIJ:scholar.google.com/&ots=0HV5B4Ea hp&sig=sBaUYsMBHsqmm1C0K0Hkhywpjvk&redir_esc=y#v=onepage&q&f=falskt <p>För vidare utforskning av ämnet rekommenderas eleverna att läsa:</p>

- Stereotypes and Prejudice in the Perception of the “Other”, Cătălin-George Fedor, Procedia – Social and Behavioral Sciences Volume 149, 5 September 2014, s. 321-326.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814049702>

- Stereotypes and Prejudices at School: A Study on Primary School Reading Books, Daniela Damigellaa, Orazio Licciardello, Procedia – Social and Behavioral Sciences, Volume 127, 2014, s. 209 – 213.

https://www.researchgate.net/publication/262196255_Stereotypes_and_Prejudices_at_School_A_Study_on_Primary_School_Reading_Books

För vidare utforskning av ämnet rekommenderas eleverna att titta på:

<https://m.youtube.com/watch?v=zftZI1M1S2Y&t=10s>

https://m.youtube.com/watch?v=NBN_SJMdErc

Ämne B. Orsaker till fördomar och stereotyper

Målet med ämnet:

1. Reflektera över och erkänn hur ens egna fördomar och stereotyper kan påverka professionella prestationer.
2. Förklara och analysera orsakerna till fördomar och stereotyper.

Självstudier (1 timme):

Aktivitet B1 – Teoretiska presentationer (1 timme)

Verktyg:

- Guide för självstudier (mål för självstudier, frågor).
- Teoretiskt material (avsnitt A.3). Förklaring av teorierna, grundläggande definitioner, allmänna dimensioner).

Handledd undervisning (2 timmar):

Aktivitet B2 – Kreativt drama och effektiv kommunikation – Räcker det med ett foto? (2 timmar)

Verktyg:

- Kort (De har foton).
- Handledning för aktivitet.

Erfarenhetsbaserat lärande (2,5 timmar):

Aktivitet B3 – Möte – Din immigrantgranne (2,5 timmar)

Verktyg:

- Handledning för aktivitet.
- Kriterier för formativ bedömning av uppsats.

Ämne C. Förhållandet mellan stereotyper och fördomar

Målet med ämnet:

Förklara och analysera sambandet mellan stereotyper och fördomar.

Självstudier (1 timme):

Aktivitet C1 – Teoretiska presentationer (1 timme)

Verktyg:

- Guide för självstudier (mål för självstudier, frågor).
- Teoretiskt material (avsnitt A.3). Förklaring av teorierna, grundläggande definitioner, allmänna dimensioner).

Erfarenhetsbaserat lärande (2,5 timmar):

Aktivitet C2 – Möte – En annorlunda matupplevelse (2,5 timmar)

Verktyg:

- Handledning för aktivitet.
- Kriterier för formativ bedömning av uppsats.

Ämne D. Negativa effekter och konsekvenser av fördomar och stereotyper

Målet med ämnet:

1. Förutse, erkänna och identifiera stereotyper och fördomar som är specifika för enskilda migranter och migrantgrupper, och avsiktligt välja strategier för att hjälpa migranter att övervinna stereotyper och fördomar om sig själva och det nya samhället.
2. Analysera de negativa effekterna och konsekvenserna av fördomar och stereotyper.

Självstudier (2 timmar):

Aktivitet D1 – Titta på film (2 timmar)

Verktyg:

- Film ("The African Doctor")

- Guide för Aktivitet

Handledd undervisning (1 timme och 30 min.):

Aktivitet D2 – Filmdiskussion (1 timme och 30 min.)

Verktyg:

- Film (“The African Doctor”)
- Guide för Aktivitet

Ämne E. Hantering av fördomar och stereotyper

Målet med ämnet:

1. Välj och tillämpa avsiktligt en mängd olika strategier för att underlätta en stereotypfri interaktion med migranten.
2. Förutse och identifiera stereotyper och fördomar som är specifika för enskilda migranter och migrantgrupper, och välj avsiktligt strategier för att hjälpa migranter att övervinna stereotyper och fördomar om sig själva och det nya samhället.
3. Diskutera, erkänn och utmana praxis i organisationen och samhället som formas av stereotyper och fördomar.

Självstudier (1 timme):

Aktivitet E1 – Teoretiska presentationer (1 timme)

Verktyg:

- Guide för självstudier (mål för självstudier, frågor).
- Teoretiskt material (avsnitt A.3). Förklaring av teorierna, grundläggande definitioner, allmänna dimensioner).

Handledd undervisning (2,5 timmar):

Aktivitet E2 – Fallstudie – Kan man säga nej? (2,5 timmar):

Verktyg:

- Handledning för aktivitet

Erfarenhetsbaserat lärande (2,5 timmar):

Aktivitet E3 – Rollspel (scenarier) – Vems historia är detta? (2,5 timmar)

Verktyg:

- Berättelsekort

	<ul style="list-style-type: none"> –Handledning för aktivitet
Bibliografi	<p>Bilaga</p> <ul style="list-style-type: none"> – American Psychological Association, 28 November, 2021. https://www.apa.org/topics/racism-bias-discrimination – Brownstein, M. & Saul, J. (2016). <i>Implicit Bias and Philosophy</i>, Oxford University Press. – Cambridge Dictionary, 27 November, 2021. https://dictionary.cambridge.org/tr/sprocentC3procentB6zlprocentC3procentBCK/ingilizce/stereotype – Damigellaa, D. & Licciardello, O. (2014). Stereotypes and Prejudices at School: a Study on Primary School Reading Books. <i>Procedia - Social and Behavioral Sciences</i>, Volume 127, s. 209 – 213. https://www.researchgate.net/publication/262196255_Stereotypes_and_Prejudices_at_School_A_Study_on_Primary_School_Reading_Books – Fedor, C. (2014). Stereotypes and Prejudice in the Perception of the “Other”. <i>Procedia - Social and Behavioral Sciences</i>, Volume 149, s. 321-326. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814049702 – Fiske, Susan T. Prejudice, Discrimination, and Stereotyping. NOBA, 28 November 2021. https://nobaproject.com/modules/prejudice-discrimination-and-stereotyping – LUMEN, Prejudice and Discrimination, 28 November 2021. https://courses.lumenlearning.com/wmopen-psychology/chapter/prejudice-and-discrimination/ – New World Encyclopedia, Prejudice, 29 November 2021. https://www.newworldencyclopedia.org/entry/Prejudice – MARICOPA, Stereotypes, Prejudice and Discrimination, 28 November 2021. https://open.maricopa.edu/culturepsychology/chapter/stereotypes-prejudice-and-discrimination/ – Pressbooks, Module 9: Prejudice, 29 November 2021. https://opentext.wsu.edu/social-psychology/chapter/module-9-prejudice/ – Vescio, T. & Weaver, K. (2017). Prejudice and Stereotyping. <i>Oxford Bibliographies</i>, 27 November 2021. https://www.oxfordbibliographies.com/view/document/obo-9780199828340/obo-9780199828340-0097.xml

3. Lärande- och utbildningsmaterial

I denna utbildningsmodul får du lära dig mer om egenskaperna hos fördomar och stereotyper, hur de eskalerar, orsakerna till fördomar och stereotyper samt vilka metoder och verktyg som kan användas för att hantera dem. I samband med arbetet med vuxna immigranter får du lära dig en mängd olika strategier för att hantera fördomar och stereotyper, och få konkreta verktyg för att utveckla empatiska beteenden. Modulen täcker teorier om fördomar och stereotyper, teorier om fördomar och stereotyphantering, olika typer av fördomar och stereotyper, orsaker till fördomar och stereotyper. Alla teorier är relevanta för sammanhanget att arbeta med vuxna immigranter.

Syftet är att utveckla kunskaper och färdigheter för att förebygga fördomar och stereotyper, utveckla en empatisk förståelse och tillämpa hantering av fördomar och stereotyper i yrkessammanhang.

3.(A) Teoretiskt lärande

A.1) Mål för modulen

Syftet med denna modul är att förbättra kunskaperna och färdigheterna hos lärare som arbetar med vuxna immigranter för att förebygga och hantera fördomar och stereotyper på deras arbetsplats, genom ökad kunskap om fördomar och stereotyper, orsaker till fördomar och stereotyper och hantering av fördomar och stereotyper, relaterade till vuxna migranter. Syftet är att ge utbildare konkreta verktyg för konstruktiv fördoms- och stereotyphantering för att använda möjligheterna till förändring av fördomar och stereotyper, för att utveckla individen, gruppen och organisationen.

De grundläggande definitionerna som används i det teoretiska avsnittet är:

- Vad är fördomar och orsakerna till fördomar?
 - 5 sätt att hantera fördomar
 - Vad är stereotyper och orsakerna till stereotyper?
 - Teorier om fördomar och stereotyper
 - Hur implementeras fördomar och stereotypa hanteringsstrategier när man arbetar med vuxna immigranter?
-
- Implicit Bias and Philosophy, Michael Brownstein and Jennifer Saul, Oxford University Press, s. 90-115.
https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=TJQDDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA90&dq=info:9JSmRyREZIIJ:scholar.google.com/&ots=0HV5B4Eahp&sig=sBaUYsMBHsqmm1COK0Hkhywjk&redir_esc=y#v=onepage&q&f=falskt
 - Stereotypes and Prejudice in the Perception of the "Other", Cătălin-George Fedor, Procedia - Social and Behavioral Sciences Volume 149, 5 September 2014, s. 321-326.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814049702>
 - Stereotypes and Prejudices at School: A Study on Primary School Reading Books, Daniela Damigellaa, Orazio Licciardello, Procedia - Social and Behavioral Sciences, Volume 127, 2014, s. 209 – 213.
https://www.researchgate.net/publication/262196255_Stereotypes_and_Prejudices_at_School_A_Study_on_Primary_School_Reading_Books

2) Självbedömningsverktyg



Frågor för kvantitativ bedömning:

Fråga 1	
Vad är sant när det gäller fördomar?	
Fyll i rätt svar genom att lägga till ett plustecken (+) inom parentes.	
()	Det är den viktigaste informationen för att lära känna en gemenskap.
()	Fördomar är en negativ attityd och känsla mot en viss social grupp.

Fråga 2	
Vilket av följande listar korrekt komponenterna i fördomar?	
Välj rätt svar bland alternativen nedan genom att lägga till ett plustecken (+) eller minus (-) inom parentes.	
(a)	A = Affektiv B=Kognitiv C=Konativ
(b)	A = Affektiv B=Kognitiv C = Konflikt
(c)	A = Attityder B = Affektiv C=Kognitiv

Fråga 3	
Skriv ner 5 sätt att minska fördomar och stereotyper.	
>	
>	
>	
>	
>	

Fråga 4	
Vilka diskriminerande beteenden rankas från de mildaste till de svåraste?	
Välj rätt svar bland alternativen nedan genom att lägga till ett plustecken (+) eller minus (-) inom parentes.	
()	• Att uttrycka motstånd

	<ul style="list-style-type: none"> ● Avståndstagande ● Diskriminering ● Fysisk attack ● Att förstöra
()	<ul style="list-style-type: none"> ● Att uttrycka motstånd ● Avståndstagande ● Fysisk attack ● Diskriminering ● Att förstöra

Fråga 5

Ge 5 exempel på fördomar och stereotyper som används i vardagslivet.

>
>
>
>
>

Fråga 6

Vilket är inte en form av diskriminering?

Välj rätt svar bland alternativen nedan genom att lägga till ett plustecken (+) eller minus (-) inom parentes.

() ålder

() ras

() kön

() humanism

Fråga 7

Fyll i luckorna i texten av faktorer för att förebygga konflikter

Kognitiva fördomar syftar på vad människor tror är _____.

_____ kan sträcka sig till institutioner eller sociala och politiska system.

Tryck tillbaka mot _____ när det är möjligt och praktiskt.

Fråga 8

Vilka av sambanden mellan diskriminering, stereotyper och fördomar är sant?

Välj rätt svar bland alternativen nedan genom att lägga till ett plustecken (+) eller minus (-) inom parentes.

() Varje fördom har en beteendenaspekt. Men det visas inte alltid.

()	Fördomar och stereotyper fortsätter att diskrimineras.
()	Kultur främjar fördomar.

□ Självreflektion, kvalitativa bedömningsfrågor:

- Känner du fler människor från olika typer av sociala grupper än vad dina föräldrar gjorde?
- Hur ofta hör du folk kritisera grupper utan att veta något om dem?
- Kan du känna att vissa associationer är lättare än andra?
- Vilka grupper illustrerar ambivalenta fördomar, till synes kompetenta men kalla eller varma men inkompetenta?
- Tror du eller någon du känner att grupphierarkier är oundvikliga? Önskvärd?
- Hur kan människor lära sig att komma överens med människor som verkar annorlunda än dem?

A.3) Förklaring av teorierna, grundläggande definitioner, allmänna dimensioner

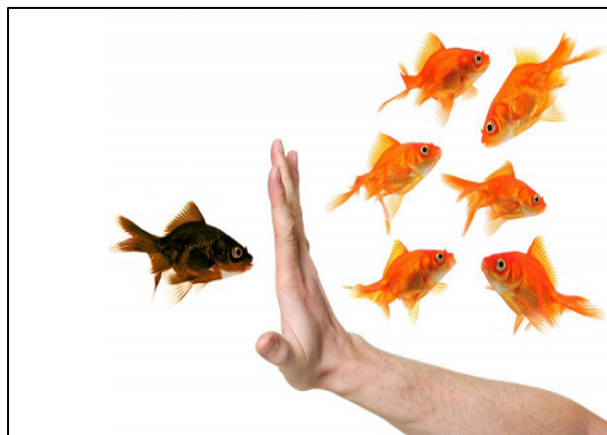
Ämne A – Vad är fördomar och stereotyper?



Fördomar och diskriminering är några faktiska situationer som ofta uppstår i det sociala livet. Det kan dyka upp i olika områden och i olika utseenden. Det finns mycket historiskt material om detta ämne. Mänsklighetens historia har bevittnat många händelser av fördomar och diskriminering: såsom köns-, ras- och trosdiskriminering. Människor som har blivit utsatta för diskriminering eller fördomar i olika incidenter klagar på detta, men de kunde inte sluta uppvisa sådana beteenden. Människor har gjort skillnaden mellan mig och dig, vi-du; Det har fått dessa händelser att fortsätta genom att bestämma synvinkeln för individer eller grupper som inte har sina egna egenskaper. I attityder som diskriminering eller fördomar mot individen; de har rättfärdigat sig själva; återlämnade beteendet till personen som gjorde det på något sätt. Detta har förvandlats till en oändlig cirkel i livet.

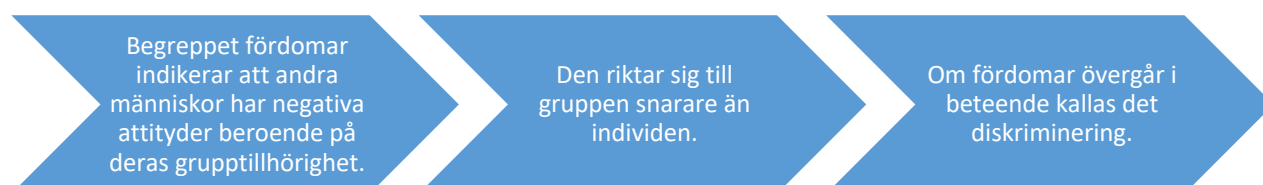
Fördomar är en tidigare uttryckt, omogen, obevisad, grundlös bedömning, attityd eller åsikt.

Fördomar



Fördomar är en negativ attityd och känsla gentemot en individ baserat enbart på ens medlemskap i en viss social grupp (Allport, 1954; Brown, 2010). Det är vanligt med fördomar mot personer som tillhör en främmande kulturell grupp. Det är ett koncept som har individuella, grupp- och sociala aspekter. Definitionen av fördomar varierar beroende på inom vilket område det används. För att omdefiniera partiskheten; Det är de positiva-negativa attityderna att individen, gruppen eller samhället inte har tillräckligt med information eller tar sig an motparten (kunskapsgrupp-samhället) genom att få felaktig information. Därför är fördomar en attityd. När vi tittar på ordet attityds etymologi betyder det redo för handling på latin. Det antas att attityder påverkar beteendet. Attityd, i den mest allmänna meningen, definieras som en inlärd tendens som driver individen att visa vissa beteenden inför vissa människor, föremål och situationer. Vår inställning till ett föremål eller en händelse, om den är positiv, sannolikheten för att våra beslut om det är positiva; Om vår attityd är negativ finns det en möjlighet att våra beslut om det blir negativa. Attityder hos en individ kan inte ses med blotta ögat, men genom att titta på hans beteende kan man få en uppfattning om hans/hennes inställning till ett föremål.

Fördomar, som får mening som en typ av attityd, möter vi på många områden i vårt sociala liv. Fördomar är en mestadels negativ fientlig bedömning och attityd gentemot medlemmar i en grupp (definierad av ras, etnicitet, religion, kön, yrke, utbildningsnivå, osv.). Attityder är en av orsakerna till fördomar. Attityder är långsiktiga trender av känslor, övertygelser och beteenden som är mycket organiserade. Dessa trender fokuserar på andra människor, grupper, idéer, andra aspekter av landet eller föremål.



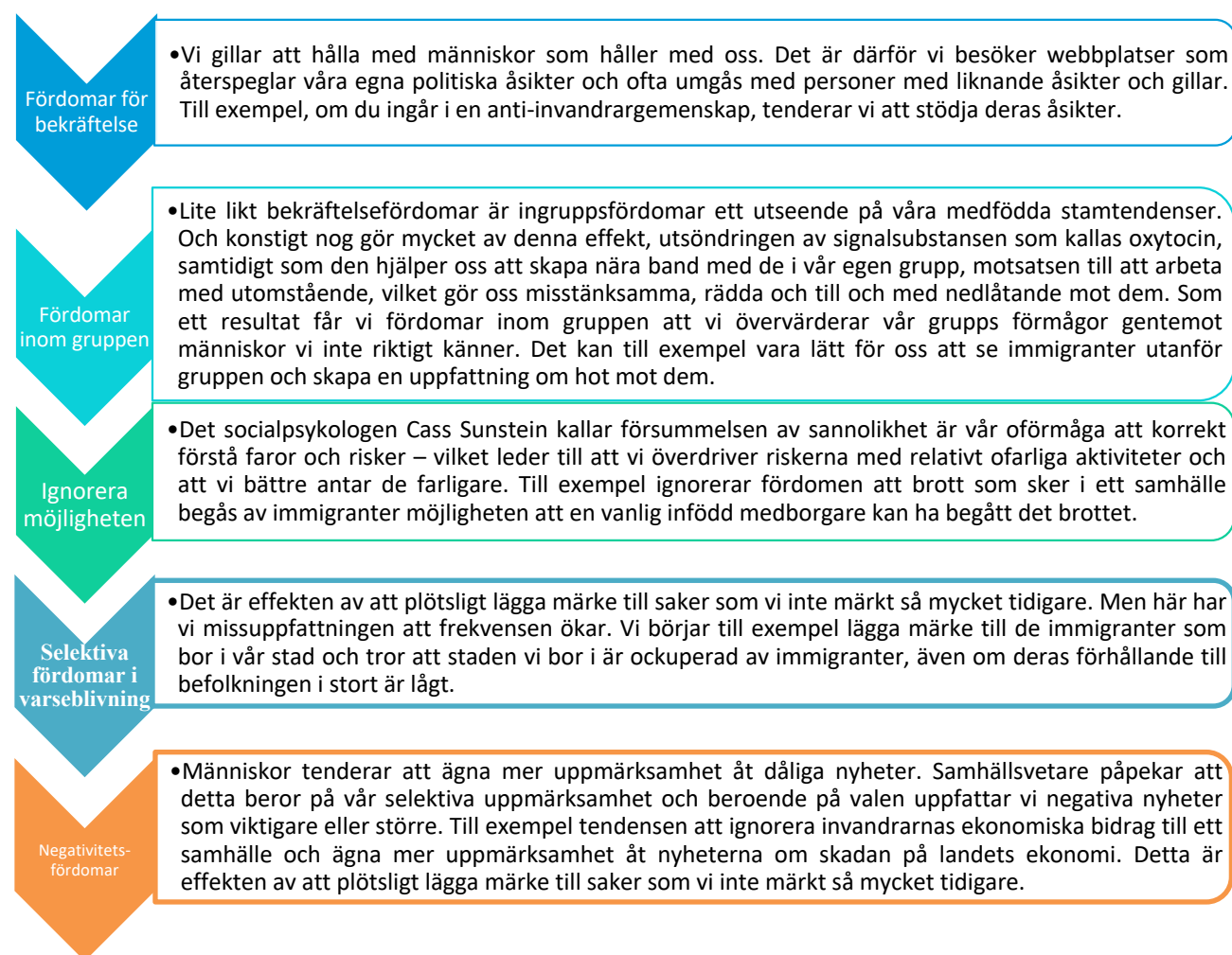
De två aspekterna av fördomar

1. Kognitiva fördomar syftar på vad människor tror är sant. Ett exempel på kognitiva fördomar kan finnas, till exempel anslutning till en viss metafysisk eller metodologisk filosofi med uteslutande av andra filosofier som kan erbjuda en mer komplett teoretisk förklaring.

Det är viktigt att skilja mellan kognitiva fördomar och logiska villfarelser. En logisk felaktighet är ett fel i logisk argumentation.

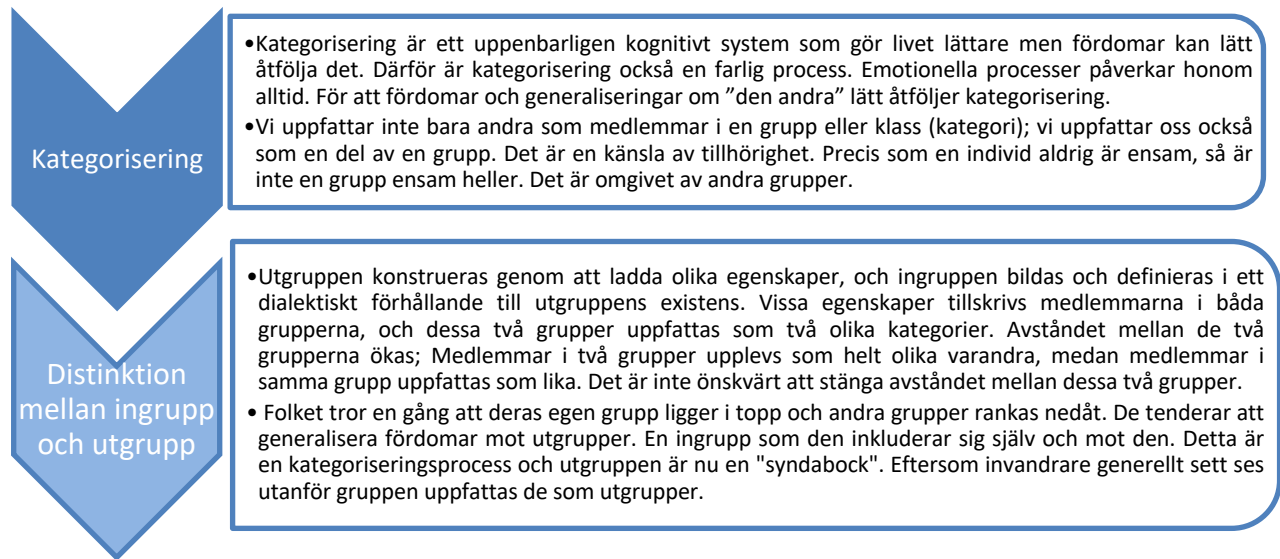
Vissa socialpsykologer tror att våra kognitiva fördomar hjälper oss att bearbeta information mer effektivt, särskilt i farliga situationer. Däremot kan de få oss att göra stora misstag. Här är några huvudpunkter att tänka på.

Några kognitiva fördomar som hindrar vårt rationella tänkande:



2. Affektiva fördomar syftar på vad människor gillar och ogillar. Ett exempel på affektiva fördomar kan till exempel hittas i attityder till medlemmar av särskilda klasser som ras, etnicitet, nationellt

ursprung eller tro. Psykologiska fördomar är en typ av fördomar mot en grupp som matas från sociala källor som inte verkar ha en kognitiv grund.



3. **Konativa fördomar** syftar på hur människor är benägna att bete sig. Det betraktas som en attityd eftersom människor faktiskt inte agerar utifrån sina känslor. Ett exempel på konativa fördomar kan finnas i uttryck för vad man skulle göra om, hypotetiskt, möjligheten dök upp.

Stereotyper



En stereotyp är en specifik tro eller antagande (tankar) om individer baserat enbart på deras medlemskap i en grupp, oavsett deras individuella egenskaper. Stereotyper kan vara positiva eller negativa och när de övergeneraliseras tillämpas de på alla medlemmar i en grupp. Med andra ord är en stereotyp ett schema över de personliga eller fysiska egenskaperna hos en klass eller grupp av människor. Ett schema är en kognitiv struktur som representerar kunskap om ett koncepts egenskaper. Det är en uppsättning kognitioner som tankar, övertygelser och attityder som är relaterade till varandra. Det gör att vi enkelt kan förstå en person, en situation, en händelse eller en plats med begränsad information. Till exempel "alla judar är snåla", "alla unga människor lyssnar på hög musik." Stereotypi är en situation som ignorerar de individuella egenskaperna hos människor och tillskriver gemensamma drag till dem alla. Det kan orsaka en mängd olika motiv, såsom rädsla, ekonomiska svårigheter, göra någon till syndabock.

Vi kan också säga att stereotyper är slutsatser om de personliga eller fysiska egenskaperna hos en hel klass av människor. Till exempel är en tysk intelligent, noggrann och seriös. Dessa slutsatser Sällan gäller många människor i samma klass och vilseleds ofta när det gäller social interaktion. Stereotyper har effekter på minnet. När vi har information om en person sätter vi ibland in den personen i en stereotyp och kombinerar sedan informationen som ges med informationen i vår

stereotyp. Således är vårt minne om personen delvis etablerat utifrån stereotypen. En stereotyp är en stel mental bild av en grupp. Till exempel är rasism eller etnisk diskriminering en oundviklig dimension av det sociala livet. Det finns ingen oro för äktheten av bilder i stereotyper. Även om det finns kunskap eller erfarenhet av att den resulterande bilden inte är så i verkligheten, tas regeln "undantag bryter inte mot regeln" hänsyn och ändras inte.

Stereotypernas egenskaper kan listas enligt följande:

1 – Stereotyper är delvis enkel information. De underlättar att få information om det problem som diskuteras och att bilda sig en personlig uppfattning. De föder också förutfattade meningar som är djupt rotade i samhället. Därmed presenterar de situationer som motsäger verkligheten.

2 – De uttrycker ett förutsägande eller känslomässigt tillstånd och är värdebedömningar. De går i arv från generation till annan generation. De är en del av kulturens innehåll

3 – Stereotyper uppstår från samhället, seder och traditioner, eller våra personliga tendenser och skapar övertygelser i form av stereotypa värdebedömningar.

4 – Stereotyper är ofta falska och negativa omdömen och bilder. De är mer en fördom än sanning. Till exempel; krigarirländaren, den mystiska orientalen, den stygge negern. Det finns också positiva stereotyper. Franska kvinnor är till exempel intellektuella, amerikanska kvinnor är glada.

5 – Stereotyper är produkter av en muntlig kultur eftersom de är baserade på vanlig kunskap. Stereotyper förvärvas, sprids och blir på så sätt beteende genom samtal av olika grupper.

Teoretiska förhållningssätt till stereotyper och fördomar



När definitionerna av stereotyper och studier om stereotyper undersöks ser man att stereotyper delas in i tre olika synsätt som psykodynamiska, sociokulturella och kognitiva.

Psykodynamiska förhållningssätt

- Det psykodynamiska synsättet betonar vikten av motivations- och psykologiska faktorer som kan uppstå genom användning av stereotyper. Detta tillvägagångssätt, som är baserat på Freuds psykoanalytiska teori, förklarar att fördomsfulla och stereotypa attityder hos personen, som en oundgänglig del av hela personligheten, har en skyddsplikt mot personens inre konflikt och betonar rollen som upplevelsen av den tidiga barndomen.

- Denna teori, som verkar ur en individuell psykologisk synvinkel, försöker förklara de stereotyper som förhindrar bildandet av vänskapliga och goda relationer mellan medlemmar i olika grupper, baserat på processerna i individens inre värld och genom att betona personlighetsfaktorn. Människor har instinktivt en önskan att utvärdera sig själva positivt. Steele (1988) förklarade å andra sidan orsakerna till framväxten av detta motiv i teorin om självbekräftelse. I denna riktning väljer personen att nedvärdera andra människor och grupper samtidigt som han glorifierar sig själv med motivet att favorisera. Enligt denna förklaring uppstår negativa stereotyper mot sociala grupper från människors önskan att jämföra sin egen grupp med andra grupper och finna den mer värdefull.

Sociokulturella förhållningssätt

- I det sociokulturella förhållningssättet betonas att stereotyper lärs in och utvecklas under påverkan av socialisering och kultur. Enligt detta tillvägagångssätt lär sig individer de sociala stereotyper som definieras i kulturen från sin sociala miljö såväl som sina familjer och tenderar att uppfatta dem som stereotyper. Den sociokulturella synen på stereotyper bygger på Lippmanns (1922) uttalande att "källan till stereotyper är den kulturella miljön".

- Att undersöka stereotyper ur perspektivet av gruppbildning och gruppkonflikt: de fastställde att grupper bildar och standardiserar negativa attityder och stereotyper mot utgrupper när de går in i funktionella relationer under förhållanden av konkurrens och hämning.

- Enligt forskningsresultaten ökar solidariteten inom gruppen som ett resultat av konkurrerande grupprelationer, och det sociala avståndet ökar som ett resultat av negativa stereotyper mot utgruppen. Man såg att varje grupp förhållade sig till sin egen grupp och förtalade den andra gruppen, och på detta sätt försökte de rättfärdiga både sitt beteende och sina stereotyper.

Kognitiva förhållningssätt

- I centrum för det kognitiva perspektivet betonas att individer använder stereotypa kunskapsstrukturer och föreställningar för att bättre hantera den komplexa sociala världen i informationsbehandlingsprocessen. Dessa stereotyper vägleder informationssökning och informationsinhämtning och påverkar hur ny information kodas om, utarbetas, representeras och hämtas. Denna situation kan visa sig på individens beteende. Sammanfattningsvis ser det kognitiva förhållningssättet perceivers som kognitiva strukturer som innehåller en sammanfattning av kunskap och övertygelser hos medlemmarna i ett samhälle.

- Hamilton och Gifford (1976) förklarade bildandet av stereotyper i linje med människors informationsbearbetningsprocesser med False Relationship Theory. Det illusoriska förhållandet kan förklaras som att man etablerar ett samband mellan två händelser som faktiskt inte är relaterade och överdriver nivån på detta förhållande. När detta förhållande etableras mellan en händelse och ett resultat kan det leda till fördomsfulla beteenden. Dessutom ser man hur stereotypa föreställningar upprätthålls genom fördomsfull informationsbehandling när de styrs av uppfattarens tidigare föreställningar.

Material för självstudier:

- Implicit Bias and Philosophy, Michael Brownstein and Jennifer Saul, Oxford University Press, s. 90-115.

https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=TJQDDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA90&dq=info:9JSmRyREZIIJ:scholar.google.com/&ots=0HV5B4Eahp&sig=sBaUYsMBHsqmm1C0K0Hkhyvwjvk&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

För ytterligare utforskning av ämnet rekommenderas eleverna att läsa:

- Stereotypes and Prejudice in the Perception of the “Other”, Cătălin-George Fedor, Procedia – Social and Behavioral Sciences Volume 149, 5 September 2014, s. 321-326.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814049702>
- Stereotypes and Prejudices at School: A Study on Primary School Reading Books, Daniela Damigellaa, Orazio Licciardello, Procedia – Social and Behavioral Sciences, Volume 127, 2014, s. 209 – 213.
https://www.researchgate.net/publication/262196255_Stereotypes_and_Prejudices_at_School_A_Study_on_Primary_School_Reading_Books

För ytterligare utforskning av Ämne rekommenderas eleverna att titta på:

<https://m.youtube.com/watch?v=zftZI1M1S2Y&t=10s>

https://m.youtube.com/watch?v=NBN_SJMdErc

- Lippmann (1992) introducerade begreppet ”stereotyp” i litteraturen för att referera till ”bilder i våra huvuden”.
- Stereotyper som används i samband med relationer mellan grupper, föreställningar och representationer i den socialpsykologiska litteraturen är grundlösa föreställningar om en individ, grupp eller gemenskap.
- Exempel:
 - Tyskarna är disciplinerade.
 - Fransmännen är bra kockar.
 - Japanerna är förtjusta i sin värdighet.

Diskriminering

När någon agerar utifrån fördomsfulla attityder gentemot en grupp människor kallas detta diskriminering. Diskriminering är negativ handling mot en individ som ett resultat av att man är medlem i en viss grupp (Allport, 1954; Dovidio & Gaertner, 2004). Som ett resultat av att de har negativa övertygelser (stereotyper) och negativa attityder (fördomar) om en viss grupp, behandlar människor ofta målet för fördomar dåligt. Diskriminering kan sträcka sig till institutioner eller sociala och politiska system.

"Väldigt många människor tror att de tänker när de bara ordnar om sina fördomar."

– William James

Självbedömningsverktyg



Läxförhör med flervalsfrågor:

1. Vilket av följande är inte ett exempel på stereotypi?

- a) Vi måste skyddas från flyktingar.
- b) Alla japaner arbetar väldigt hårt.
- c) Invandrare ökar kriminalitet och våld.
- d) Tyskland är ett europeiskt land.

2. Vilket av följande är inte ett exempel på fördomar?

- a) Du kan inte klara detta prov.
- b) Jag är säker på att du inte kommer att följa med oss.
- c) Han kan inte skriva vacker poesi.
- d) Han köpte inte en jättefin bil.

"Den betonar rollen av tidig barndomserfarenhet samtidigt som den förklarar att fördomsfulla och stereotypa attityder hos personen, som en oundgänglig del av hela personligheten, har en skyddsplikt mot personens inre konflikt."

3. Vilken av de teoretiska synsätten på stereotyper och fördomar passar in på definitionen ovan?

- a) Psyko(motiverande) förhållningssätt
- b) Sociokulturella förhållningssätt
- c) Kognitiva förhållningssätt
- d) Historiska förhållningssätt

4. Vad av följande är felaktig information?

- a) Källan till stereotyper är den kulturella miljön.
- b) Stereotyper är bara positiva attityder.
- c) Stereotyper är slutsatser om de personliga eller fysiska egenskaperna hos en hel klass av människor.
- d) Stereotyper har effekter på minnet.

5. Vilket av följande hör inte till stereotyper?

- a) Stereotyper börjar med att de uttalas av olika grupper, sprids och blir på så sätt beteenden.
- b) Stereotyper uttrycker ett prediktivt eller känslomässigt tillstånd och är värdebedömningar.
- c) Stereotyper ärvs från generation till generation.
- d) Stereotyper kan enkelt ändras.

Reflektion



Skulle du kunna sammanfatta det du lärde dig i minst 5 meningar?

Kampen mot diskriminering

Rosa Louise McCauley Parks (4 februari 1913 – 24 oktober 2005) var en amerikansk aktivist inom medborgarrättsrörelsen, mest känd för sin avgörande roll i Montgomerys bussbojkott. USA:s kongress har hedrat henne som "den första damen för medborgerliga rättigheter" och "frihetsrörelsens moder".



Den 1 december 1955, i Montgomery, Alabama, avvisade Parks busschauffören James F. Blakes order om att lämna en rad med fyra platser i den "färgade" sektionen till förmån för en vit passagerare, när den "vita" sektionen väl var fylld. Parks var inte den första personen som gjorde motstånd mot buss-segregation, men National Association for the Advancement of Colored People (NAACP) ansåg att hon var den bästa kandidaten för att klara en domstolsutmaning efter hennes arrestering för civil olydnad i brott mot segregationslagarna i Alabama, och

hon hjälpte till att inspirera det svarta samhället att bojkotta Montgomery-bussarna i över ett år. Fallet fastnade i delstatsdomstolarna, men den federala Montgomery-bussrättegången *Browder versus Gayle* resulterade i ett beslut i november 1956 att buss-segregation är grundlagsstridig enligt Equal Protection Clause i det 14:e tillägget till den amerikanska konstitutionen.

Parks trotshandling och Montgomery bussbojkott blev viktiga symboler för rörelsen. Hon blev en internationell ikon för motstånd mot rassegregation och organiserade och samarbetade med medborgarrättsledare, inklusive Edgar Nixon och Martin Luther King Jr. Vid den tiden var Parks anställd som sömmerska på ett lokalt varuhus och var sekreterare i Montgomery kapitel i NAACP. Hon hade nyligen gått på Highlander Folk School, ett center i Tennessee för utbildning av aktivister för arbetares rättigheter och rasjämlighet. Även om hon hyllades allmänt under senare år, led hon också för sin handling; hon fick sparken från sitt jobb och mottog dödshot i flera år efteråt. Kort efter bojkotten flyttade hon till Detroit, där hon en kort stund hittade liknande arbete. Från 1965 till 1988 var hon sekreterare och receptionist för John Conyers, en afroamerikansk representant för USA. Hon var också aktiv i Black Power-rörelsen och stöd från politiska fångar i USA.

Efter pensioneringen skrev Parks sin självbiografi och fortsatte att insistera på att det fanns mer arbete att göra i kampen för rättvisa. Parker fick nationellt erkännande, inklusive NAACP:s Spingarn-medalj 1979, Presidential Medal of Freedom, Congressional Gold Medal och en postum staty i United States Capitol's National Statuary Hall. Efter sin död 2005 var hon den första kvinnan som låg i ära i Capitol Rotunda. Kalifornien och Missouri firar Rosa Parks Day på hennes födelsedag, den 4 februari, medan Ohio, Oregon och Texas firar årsdagen av hennes arrestering, den 1 december.

Ämne B – Orsaker till fördomar och stereotyper

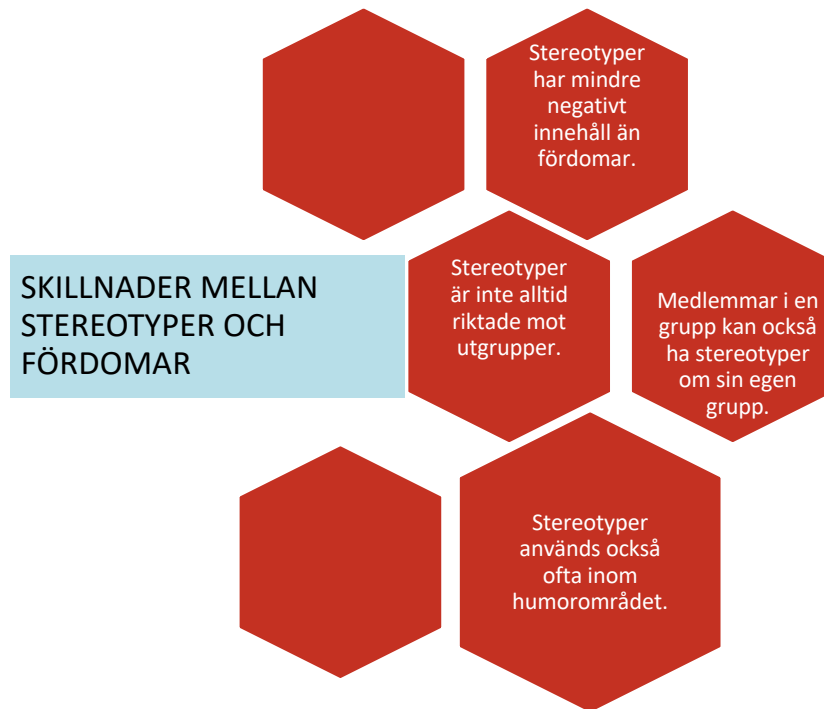


Människor är väldigt olika och även om vi delar många likheter har vi också många skillnader. De sociala grupper vi tillhör hjälper till att forma våra identiteter (Tajfel, 1974). Dessa skillnader kan vara svåra för vissa människor att förena, vilket kan leda till fördomar mot människor som är annorlunda. Det är vanligt med fördomar mot personer som tillhör en främmande kulturell grupp. Således kan vissa typer av utbildning, kontakter, interaktioner och att bygga relationer med medlemmar av olika kulturella grupper minska tendensen till fördomar.



Faktum är att bara föreställa sig interaktion med medlemmar av olika kulturella grupper kan påverka fördomar. Faktum är att när experimentella deltagare ombads föreställa sig att de interagerar positivt med någon från en annan grupp, ledde detta till en ökad positiv attityd till den andra gruppen och en ökning av positiva egenskaper associerade med den andra gruppen.

Dessutom kan föreställd social interaktion minska ångest förknippad med inter-gruppinteraktioner (Crisp & Turner, 2009). Vad är några exempel på sociala grupper som du tillhör som bidrar till din identitet? Sociala grupper kan inkludera kön, ras, etnicitet, nationalitet, social klass, religion, sexuell läggning, yrke och många fler. Och, som är sant för sociala roller, kan du samtidigt vara medlem i mer än en social grupp. Ett exempel på fördomar är att ha en negativ inställning till människor som inte är födda i USA. Även om människor som har denna fördomsfulla attityd inte känner alla människor som inte är födda i USA, ogillar de dem på grund av deras status som utlänningar.



Psykodynamiska förklaringar

Sociokulturella förklaringar

Enligt det psykoanalytiska synsättet är fördomar en psykodynamisk process. Enligt psykoanalytiker är fördomar och stereotyper relaterade till en naturlig mänsklig tendens. Ägare av detta tillvägagångssätt säger att frustrationerna som upplevdes i den tidiga barndomen skapar känslomässiga spänningar. Under de följande åren utvecklade de en modell att när vissa aggressioner och fientliga känslor upplevs som inte motiveras av den nuvarande situationen, tillskrivs de andra genom projektionsmekanismen.

Som ett resultat av blockering, när ett anfallbart mål inte hittas, attackeras andra mål, det "syndabockande" målet, istället för det faktiska målet, som svar på konsekvenserna av blockeringen. Att lyncha svarta människor, bränna synagogor och attackera representanter för minoritetsgrupper har varit exempel på sådant beteende.

Den andra av de psykodynamiska teorierna fokuserade på att fördomar endast skulle utvecklas hos en person med en svag karaktär eller en felaktig personlighetskonfiguration. Detta perspektiv accepterar inte fördomar som ett normalt tillstånd; Fördomar uppstår till följd av neurotiska människors osäkerhet och svåra ångest.

Att bara hantera fördomar ur en psykologisk synvinkel, även om det förklarar situationen ur en personlig synvinkel, kan inte svara på vissa frågor ur en social synvinkel. Därför, om vi undersöker fördomar endast ur en psykologisk synvinkel, gör vi en psykologisk reduktion. Den socialpsykologiska ansatsen utgår dock från den sociala fenomennivån baserat på observation och passerar genom personlighetsnivån och sedan igen till den sociala nivån. I detta avseende samlas de historiska, sociokulturella skälen samtidigt som man undersöker fördomar under tre rubriker;

Historiska, ekonomiska, situationella (fenomenala), personliga och sociokulturella skäl: Fördomar som Prothro anser vara ett "amerikanskt problem" är attityder som förvärvats från familj, lärare och kamrater. Av denna anledning är det nödvändigt att se fördomar som en del av inlärningsprocessen istället för att bara koppla dem till människors naturliga tendenser.

Fördomar som förvärvats genom socialt lärande börjar läras in i familjen i mycket ung ålder. Dessutom lärde han sig några gruppetiketter. Om dessa gruppetiketter innehåller nedsättande adjektiv kommer barnet att veta att dessa ord endast används när de är arga eller när dåliga ord uttalas. När barnet växer upp lite och börjar gå i skolan fortsätter kvarteret och staden där det växte upp att påverka honom/henne. Orden som talas, beteenden, bedömningar, skvaller och smeknamn runt barnet lämnar spår i barnens medvetande, och detta spår får dem att anamma samma fördomar som sina föräldrar eller grannar. Således börjar barnet inse sin plats i samhället genom att etablera bestämda identifikationer. Utvecklar koncept om "hur jag behandlar" de på hans sida och andra. Använder etiketter för kamratgrupper.

I denna process glöms föräldrars och kamraters roll i bildandet av stereotyper bort och man tror att så var fallet tidigare. I vuxen ålder är han nu en person med fördomar orsakade av en bredare sociokulturell struktur.

Sammanfattningsvis ser man att fördomar bildas som ett resultat av det gemensamma samspelet mellan psykodynamiska, historiska, ekonomiska, situationella, socialt lärande-, masskommunikations- och kulturella faktorer. Som Goldstein säger uppstår fördomar mestadels på situationsmässig, historisk och kulturell nivå.

Reflektion

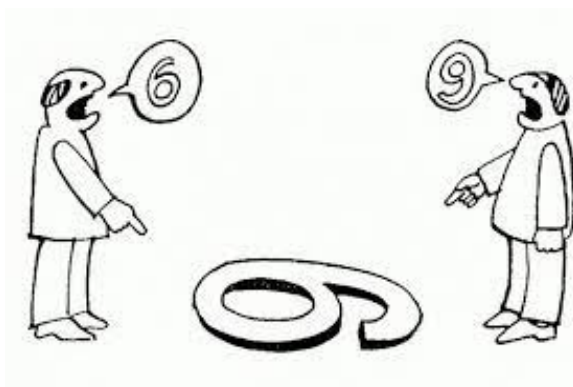


Skulle du kunna skriva ner 3 av anledningarna till fördomarna?

Orsaker till stereotyper:



Stereotyper räddar personen från en ny inlärningsprocess för varje nytt attitydobjekt eller person/grupp han möter. Att ge möjlighet att använda vissa tendenser och förväntningar, underlättar personens arbete och ger ordning och konsekvens i hans beteende. Ju mindre kunskap en person har om en grupp, desto lättare är det att acceptera andras idéer om den gruppen och tenderar att stereotypa gruppen. I motsats till denna situation finns det inget behov av att utveckla stereotyper om välkända grupper och individer.



För att utveckla en attityd om en grupp som man vet lite om, samlar en individ in information som han har läst och hört från andra. Den mönstrade attityden han utvecklar ger alltså individen en uppfattning om den gruppen på ett kort sätt. Detta gör att man kan förinställa förväntningar på och beteende gentemot en medlem i gruppen, som man vet lite om för det mesta. I detta sammanhang

kan individen organisera miljön med sina egna ögon och förordna sina reaktioner på sin omgivning, genom att ha kort information om andra grupper, tack vare stereotyper.

I allmänhet, ju närmare en individ känner en social grupp, desto mer mångfald ser han inom den gruppen. Utvärdering med stereotyper ökar i takt med att förtrogenhet minskar. Samtidigt som gruppen blir mindre och svagare minskar delaktigheten och den stereotypa utvärderingen ökar.

Stereotyper hjälper till att minimera kognitiv och social osäkerhet. Det kan också förtydliga sociala roller, maktdifferentiering och intergruppkonflikter, legitimera status och tillföra positiv betydelse till ingrupsidentitet. Man kan säga att stereotyper bestäms av många faktorer som inflytande, särskilt sociokulturella och religiösa skäl, ideologiska och ekonomiska skäl, miljöfaktorer, individens personlighetsstruktur, förväntningar, rädslor, bilden som ska lämnas, vängrupper, osv.

Stereotyper utvecklas i två riktningar:

1. Tendens att generalisera

- Det är att sprida egenskaperna hos en eller flera personer som vi inte känner till alla andra människor i samma kategori. Till exempel om någon med ett kort, busigt barn tycker att alla korta barn är busiga. Det handlar om att plötsligt, känslomässigt generalisera en bild över en situation som vi har levit i, utan mycket eftertanke för en stor publik.

2. Tendens till privatisering

- Det är när vi tillämpar en åsikt vi har om ett land, en grupp eller situation på en person från det landet, gruppen eller situationen. Till exempel om en turk accepterar immigranter som kriminella utan att ha någon relation med invandrarna ännu. Detta gäller mer än det första. Stereotyper har en effektiv plats i det sociala livet och mänskliga relationer. I huvudsak kan vi säga att stereotyper uttrycker en fördom, en besatthet av en idé eller ibland en vidskepelse snarare än ett faktum. Det kognitiva förhållningssättet till stereotyper introducerades som ett svar på personlighetsbaserade förklaringar. Även om stereotyper är en produkt av en kognitiv process, kan de inte kontrolleras och är därför inte oundvikliga konsekvenser som personen inte kan hållas ansvarig för.

Reflektion



Kan du skriva ner 3 av orsakerna till stereotyperna?



Självbedömningsverktyg

Läxförhör med flervalsfrågor:

1. Vilket av följande är inte en orsak till fördomar?

- a) Fördomar som förvärvats genom socialt lärande börjar läras in i familjen i mycket ung ålder.
- b) Fördomar är attityder som förvärvats från familj, lärare och kamrater.
- c) Fördomar uppstår till följd av neurotiska människors osäkerhet och oro.
- d) Fördomar kommer naturligt.

2. Vilket av följande är inte en orsak till stereotyper?

- a) För att utveckla en attityd om en grupp som man vet lite om, samlar personen in den information han har läst och hört från andra, och därmed etableras grunden för stereotyper.
- b) Stereotyper kan uppstå med sociokulturell och religiös information.
- c) Stereotyper uppstår med utbildning.
- d) Man kan säga att stereotyper bestäms av effekten av många faktorer såsom ideologiska och ekonomiska skäl, miljöfaktorer, individens personlighetsstruktur, förväntningar osv.

3. Vilken av de uppgifter som ges om fördomar och stereotyper är korrekt?

- a) Fördomar och stereotyper kan användas omväxlande.
- b) Fördomar och stereotyper betyder samma sak.
- c) Även om fördomar och stereotyper förväxlas med varandra, pekar båda begreppen på olika situationer.
- d) Det går inte att tala om ett samband mellan fördomar och stereotyper.

Reflektion

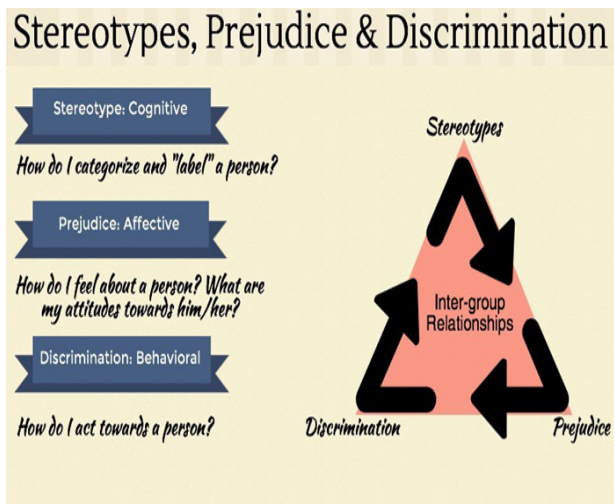


Skulle du kunna sammanfatta det du lärde dig i minst 5 meningar?

Ämne C – Förhållandet mellan stereotyper och fördomar



Diskriminering och fördomar ses ofta tillsammans eller används omväxlande. Båda begreppen pekar dock på olika situationer. Fördomar, som ordet antyder, betyder "förhandsbedömning". Frågan här är inte individens handling, utan tanken i sinnet. Tanken som finns i sinnet kan vara positiv eller negativ. Människor tillskriver generellt negativ betydelse till fördomar; konceptet finns dock i båda fastigheterna. Om diskriminering; Det är omvandlingen av negativa fördomar till beteende. Men inte alla negativa fördomar förvandlas till ett beteende. Diskriminering tar sig olika former; ibland börjar det med att hålla sig borta från personen han har fördomar, det kan gå till att förstöra honom. De faktorer som avslöjar denna situation är individens kulturella miljö, ekonomiska struktur, utbildning och viktigast av allt, familj.



De som ses annorlunda i samhället av någon anledning; omnämns med namn som den andre, utlänningen, minoriteten, immigranten, den extraordinära, gästen, flyktingen, asylsökanden. Även om varje begrepp har olika betoning eller betydelse, uttrycker alla dessa begrepp skillnaderna mellan grupper. Dessa begrepp, som uttrycker individer som inte tillhör den dominerande gruppen, innehåller distinktionen mellan oss och dem. I grund och botten ligger etnocentrismen till grund för denna differentiering och följaktligen strävan att identifiera sig med olika begrepp. Människor utvärderar andra kulturer genom att jämföra dem med sin egen. Denna attityd kallas etnocentrism. Etnocentrism uppstår ur mänskliga relationer. Likhet ger komfort, olikhet ger obehag. Vi uppfattar olika övertygelser, värderingar och beteenden som hot mot våra egna värderingar och övertygelser.

Dessa fördomar, som har negativa drag, överlever inte på egen hand i samhället. Fördomar integreras med stereotyper. Människor generaliserar generellt genom att tillskriva samma egenskaper till nästan alla medlemmar i en grupp (oavsett skillnader mellan dem). Dessa generaliseringar bildar stereotyper. Ur detta perspektiv är stereotyper människors övertygelse om en grupp och påminner om egenskaperna hos en grupp.

Sammanfattning

Fördomar och stereotyper är fördomar som samverkar för att skapa och upprätthålla social ojämlikhet. Fördomar syftar på attityder och känslor – vare sig de är positiva eller negativa och vare sig de är medvetna eller omedvetna – som människor har om medlemmar av andra grupper. Däremot har stereotyper traditionellt definierats som specifika föreställningar om en grupp, såsom beskrivningar av hur medlemmar i en viss grupp ser ut, hur de beter sig eller deras förmågor. Som sådan är stereotyper kognitiva representationer av hur medlemmar i en grupp liknar varandra och skiljer sig från medlemmar i andra grupper. Viktigt är att människor kan vara medvetna om kulturella stereotyper och ha kognitiva representationer av dessa föreställningar utan att personligen stödja sådana stereotyper, utan känslor av fördomar och utan medvetenhet om att sådana stereotyper kan påverka ens omdöme och beteende.

Social identitetsteori och social kategorisering

Social identitetsteori hävdar att människor har en benägenhet att kategorisera sin sociala värld i meningsfullt förenklade representationer av grupper av människor. Dessa representationer organiseras sedan som prototyper, eller "suddiga uppsättningar av ett relativt begränsat antal kategoridefinierande funktioner som inte bara definierar en kategori utan tjänar till att skilja den från andra kategorier" (Foddy & Hogg, 1999). Denna sociala kategoriseringsprocess leder till att vi betonar de upplevda likheterna inom vår grupp och skillnaderna mellan grupper och involverar jaget. Vi konstruerar in-grupper, eller grupper vi identifierar oss med, och ut-grupper, eller grupper som inte är våra egna, och kategoriserar jaget som en in-gruppmedlem. Från detta genereras beteende så att jaget assimileras till den framträdande prototypen inom gruppen som definierar specifika kognitioner, affekt och beteende vi kan uppvisa. Vi föredrar ingrupper, så kallade ingroupfavoritism, för att stärka vår egen självkänsla och skapa en positiv självuppfattning. En annan konsekvens är att vi tenderar att se medlemmar i utgruppen som lika varandra medan vår ingrupp ses som varierad, kallad utgruppshomogenitetseffekt (Park & Rothbart, 1982). En anledning till att detta kan inträffa är att vi generellt sett har mindre engagemang med enskilda medlemmar i utgrupper och därför är mindre bekanta med dem. Om vi har kontakt är det mindre troligt att de ses som homogena.

Konfliktteori

En annan tankegång hävdar att grupper kommer att engagera sig i fördomsfulla och diskriminerande metoder eftersom de konkurrerar om begränsade resurser. Det intressanta är att konkurrens uppstår på grund av antingen verkliga obalanser i makt och resurser, kallad den realistiska gruppkonfliktteorin (LeVine & Campbell, 1972) eller upplevda obalanser, som kallas relativ deprivation. I fallet med det förstnämnda kan grupper som konkurrerar om begränsade jobb ägna sig åt diskriminerande metoder eller göra fördomsfulla kommentarer om den andra gruppen. Dominerande grupper vill också behålla status quo eller fortsätta sin kontroll över underordnade grupper. De med en social dominansorientering (SDO) ser sin ingrupp som dominant och överlägsen utgrupper och försöker genomdriva hierarkin som den finns nu.

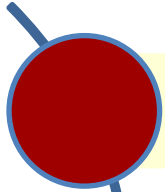
Tillskrivningsteori

Tillskrivningsteori (Heider, 1958) hävdar att människor är motiverade att förklara sitt eget och andras beteende genom att tillskriva orsakerna till det beteendet till antingen något i sig själva eller en egenskap de har, som kallas en dispositionell attribution, eller till något utanför personen som kallas en situationstillskrivning. Vi begår också det grundläggande tillskrivningsfelet (FAE; Jones & Harris, 1967) som är ett fel när vi tilldelar en orsak till en annans beteende där vi automatiskt antar en dispositionell orsak till hans eller hennes handlingar och ignorerar situationsfaktorer. Relaterat till den aktuella diskussionen om fördomar och diskriminering, begår vi det kognitiva felet med fördomar om gruppbetjäning genom att ignorera en utgruppmedlems positiva beteende och tilldela dispositionella attributioner till deras negativa beteende samtidigt som vi tillskriver negativt beteende till situationsfaktorer och positivt beteende till dispositionella för ingruppmedlemmar.

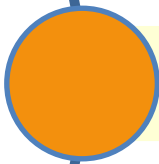


Självbedömningsverktyg

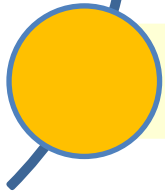
Komplettera definitionen:



1. Diskriminering är...



2. Fördomar är...



3. Stereotyper är...

Reflektion



Skulle du kunna sammanfatta det du lärde dig i minst 5 meningar?

Ämne D – Negativa effekter och konsekvenser av fördomar och stereotyper



Stereotyper börjar utvecklas i tidig ålder. Olika politiska, historiska, ekonomiska och kulturella faktorer spelar roll i denna utveckling. Stereotypa attityder matas mestadels av hörsägen från andra, och tjänar till att stävja bristen på verklig kunskap och definiera sanningen för personen. Därför är det ofta mer känslomässigt än rationellt. Som ett resultat av dessa egenskaper kan man säga att stereotyper inte förändras lätt och är stabila över tid. Den generellt starka känslomässiga kraften hos stereotyper indikerar att deras rötter är djupt rotade i samhället och gör det möjligt att förklara karaktären av relationer mellan olika grupper, kön och raser. Om stereotyper är lättillgängliga i minnet blir de permanenta och ger riktning åt individens attityder och beteenden. Det kanske inte är möjligt att återigen ifrågasätta stereotyper genom ny information, ofta kommer gamla scheman i ens sinne att avgöra läsning av nya uppgifter.



Stereotyper bestämmer individens förväntningar och beteenden. Således vägleder den hur och på vilket sätt människor observerar och förstår händelser, människor och grupper, och låter individen filtrera den objektiva verkligheten i omvärlden. I det här fallet kan man säga att stereotyper ständigt kommer mellan världen och individen, och han använder ofta stereotyper samtidigt som han förstår den sociala miljön. Eftersom stereotyper innehåller både ofullständig och partisk information och tjänar till att legitimera individens egen position, är de otillräckliga i den objektiva uppfattningen av den sociala verkligheten. I detta sammanhang är stereotyper blinda fläckar som förhindrar objektiva, konsekventa och balanserade utvärderingar om den andre. De anses vara strikta i den meningen att de är okänsliga både för utbildning och kritik och för förändringar i verkligheten.

Stereotypa föreställningar och fördomsfulla attityder beror inte bara på sociala villkor och på att de tillåter människor att kanalisera sin fientlighet; de finns också för att de är biprodukter av normala tankeprocesser. En felaktig utvidgning av ens negativa tidigare erfarenheter till det allmänna fallet kan vara skadligt; det kan kallas partiskhet. Om en person har utvecklat konceptet att medlemmar i en grupp har vissa egenskaper på grund av en obehaglig tidigare bekantskap med en medlem i den gruppen, kan hon anta att alla medlemmar i gruppen har sådana egenskaper.

I andra fall kan fördomar vara en fråga om tidig utbildning: barn som lärs ut att vissa attityder är de "korrekta" kan bilda sig åsikter utan att väga bevisen på båda sidor av en given fråga utan illvilja avsedd från barnets sida. En vuxen kan till och med bli chockad av att höra rasistiska förtal eller kommentarer och deras egna åsikter om olika grupper ekade tillbaka till dem från deras barn. I USA, Australien och Europa i synnerhet, anses det tabu av vissa människor att personer offentligt uttrycker sina fördomar mot en annan ras eller grupp av människor; denna uppfattning har förstärkts av en viss rättslig ram och policy inom många stora organisationer. Sådana tabun existerar dock inte endemiskt utanför den offentliga sfären, och många monokulturer betraktar påstådda förtal som ett normalt vardagsspråk. Denna bristande överensstämmelse mellan ett etablissemang och en folklig syn på tabun relaterade till "fördomar" är kopplad till en ofta rapporterad uppfattning om politisk korrekthet som begränsar det organiska uttrycket av åsikter inom samhället, och åtföljande motreaktioner mot sådan begränsning av yttrandefriheten.

Pygmalioneffekten (självuppfyllande profetia)

- Stereotyper kan skapa verklighet.
- Det är en myt som säger att något som människor önskar ska hända eller som de uppfattar som verkligt kommer att hända förr eller senare.
- Till exempel:
 - "En ung tjej med en negativ självbild betar sig därefter"
 - "Bankens konkurs med rykten om att banken kommer att gå i konkurs"
 - "Om du säger något 40 gånger blir det sant"
 - "Det kom till mig"



Självbedömningsverktyg

Läxförhör med flervalsfrågor:

Fördomar är att fatta ett beslut om en person eller en händelse utan att ha tillräcklig information. Att vara fördomsfull kan få människor att tänka och handla felaktigt. Att närma sig kulturella skillnader med fördomar ger till exempel många problem i samhället.

1. Vilket av följande är INTE ett av problemen som orsakas av fördomar?

- a) Fördomar orsakar diskriminering i samhället.
- b) Fördomar påskyndar interkulturell interaktion.
- c) Människor med olika kulturer kan uteslutas av majoriteten.
- d) fördomar kan orsaka våld mellan olika grupper i samhället.

Stereotyper är en form av uppfattning och beteende som orsakas av tendensen att klassificera människor efter deras egenskaper. Dessa egenskaper, som man tror finns hos människor, är för det mesta inte baserade på verkligheten. Stereotypen utvecklas i linje med tendensen till privatisering och generalisering.

2. Vilken av följande situationer är ett exempel på stereotyper?

- a) Mehmet tror att laget han stöttar kommer att bli mästare i år.
- b) Gozde håller sig på avstånd från sina nya grannar från landsbygden
- c) Sevim tycker att alla japaner är hårt arbetande och smarta.
- d) Merve vill inte ta med en ny elev till sin vängrupp.

Människor utvärderar oss och gör några idéer i många frågor, från vår livsstil till hur vi klär oss, till musiken vi lyssnar på och sättet vi pratar på.

3. Vad av följande orsakar denna situation?

- a) Fördomar
- b) Empati
- c) Stereotyp
- d) Personalisering

4. Vilket av följande är följaktligen inte ett av kännetecknen för stereotyper?

- I. Stereotyper är rent positiva.
- II. Stereotyper kan ändras.
- III. Stereotyper är baserade på vetenskapliga data.
- IV. Stereotyper utvecklas i form av personalisering och generalisering.

a) II endast II; b) I och IV; c) I och III; d) I, II och III

Reflektion



Skulle du kunna sammanfatta det du lärde dig i minst 5 meningar?

Clark Doll-experimentet



Detta fotografi från 1947 (av Gordon Parks, för Ebony Magazine) kan helt enkelt se ut som ett barn som observeras leka, men i själva verket avslöjar det ett experiment som hjälpte till att leda till Högsta domstolens monumentala beslut i Brown v. Board of Education, som kräver rasintegrering av amerikanska offentliga skolor.

Socialpsykologerna Kenneth och Mamie Phipps Clark försökte utmana domstolens existerande åsikt att "separata men lika" offentliga skolor var konstitutionella (Plessy v. Ferguson, 1896) genom att testa om afroamerikanska barn skadades psykologiskt och känslomässigt genom att gå i segregerade skolor.



Dr Kenneth Clark visade barn mellan sex och nio år två dockor som var exakt likadana – förutom att en var svart och en var vit. Han skulle sedan ställa en rad frågor till barnen om dockorna, frågor som: "Visa mig dockan som du gillar att leka med", "Visa mig dockan som är en fin docka", "Visa mig dockan som är en dålig docka".

Medan majoriteten av alla barn slutade med att välja den vita dockan som den bra dockan och den svarta dockan som den dåliga, hade de svarta barnen som gick i segregerade skolor en ännu högre instans av att välja den svarta dockan som dålig och att föredra den vita dockan framför spela med – över 70 procent. Enligt Dr Clarks berättelse, när dessa pojkar och flickor sedan fick höra, "Visa mig nu den docka som är mest lik dig", blev några "känslomässigt upprörda över att behöva identifiera sig med dockan som de hade avvisat." Några stormade till och med ut ur rummet.

Som Dr Clark kom ihåg drog han och hans fru slutsatsen att "färg i ett rasistiskt samhälle var en mycket störande och traumatisk komponent i en individs känsla av sin egen självkänsla och sitt eget värde."

Så sent som i början av 1950-talet passerade inte samhällsvetenskapliga rön ofta radarskärmen för landets högsta domstol. Men under förberedelserna för de fall som utgjorde Brown, har N.A.A.C.P. chefsjurist (senare högsta domstolsdomare) Thurgood Marshall avfärdade varningar från andra medborgarrättsadvokater om att domarna skulle bli förolämpade om de utsattes för berättelser om dockor och jämrande barn.

I maj 1954 fick han rätt. När Brown avgjordes nämnde domstolen dockstudien som en faktor i sina överväganden. Den kvällen, vid en sprudlande middag, höjde Mr. Marshall ett glas till Kenneth Clark och krävde av de en gång så skeptiska kollegorna: "Nu, be om ursäkt!"

Reflektion



1. Vad var syftet med Clark Doll-experimentet?
2. Vad visade resultaten av experimentet oss?
3. Varför tror du att dessa resultat var så viktiga för att hjälpa till att häva Plessy versus Fergusons "separata men lika"-beslut?

Ämne E – Hantering av fördomar och stereotyper



Uppgifter som erhållits från fördomsundersökningar visade att orsaken till den fördomsfulla attityden mellan de två samhällena och främst värdsamhället är bristen på information om händelserna och situationerna. Eftersom tillgången till informationen ges indirekt och accepteras utan fråga av de personer som får informationen, bildas ett kommunikationsnätverk bestående av falsk information. Denna desinformation innehåller mestadels negativa omdömen om immigranter. Medias inflytande i spridningen av denna falska och partiska information bör inte

förbises. Av denna anledning fortsätter atmosfären av konflikter och oroligheter mellan båda samhällena att öka dag för dag.

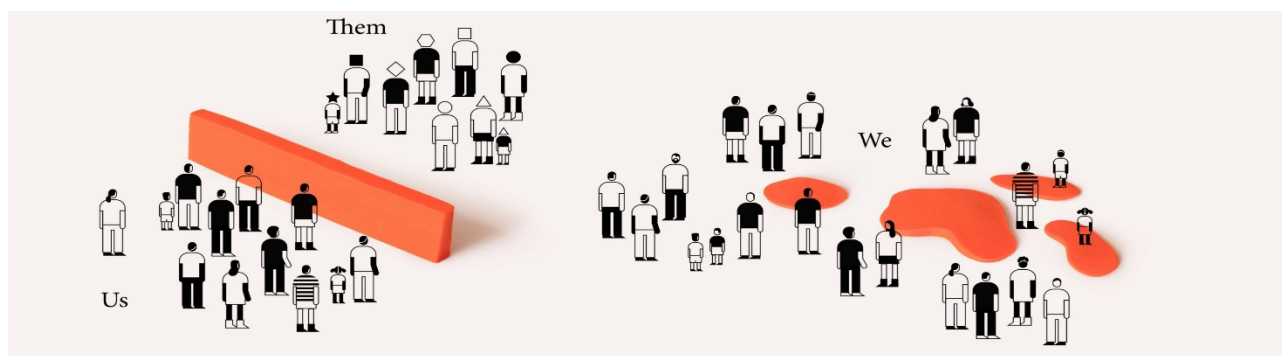
Alla dessa skäl har visat oss vikten av att hantera fördomar och stereotyper. Det finns tre metoder för att hantera fördomar och stereotyper:

1. Social kontakthypotes.
2. Avkategorisering.
3. Omkategorisering.

1. Social kontakthypotes



Bristen på kontakt mellan sociala grupper förtydligar gränserna mellan grupper och förstärker negativa omdömen om den "andre". "Social kontakt" lades fram som en hypotes på 1950-talet för att förhindra social distansering och i slutändan fördomar. Hypotesen bygger på antagandet att om bristande interaktion och segregation mellan människor från olika grupper främjar fördomar, tvärtom, kan säkerställande av social kontakt mellan gruppmedlemmar som uppfattar varandra negativt minska fördomar. För detta ändamål, om vi interagerar mellan medlemmarna i grupperna som uppfattar varandra negativt, kan dessa människor börja fråga sina fientliga stereotyper om de "andra" gruppmedlemmarna, inse att det finns olika röster och åsikter inom den "andra" gruppen och överge sina generaliserande och felaktiga bedömningar. De kan till och med upptäcka likheterna mellan sin egen grupp och den "andra" gruppen och uppfatta medlemmarna i den gruppen som "mänskliga" igen. Man tror att som ett resultat av att företrädare för grupper som är fientliga mot varandra kommer samman i en bekväm och vänlig miljö och etablerar mänskliga relationer, kan goda relationer utvecklas och deras perspektiv på konflikter kan förändras.



Hur minskar social kontakt fördomar och diskriminering?

Med insikten om att lära sig om den "andra" gruppen:

- Det är ifrågasättandet och uppdateringen av befintliga stereotyper och attityder i ljuset av den "nya information" som erhålls om den "andra" till följd av kontakt. Till exempel, i ett sommarläger som samlar israeliska och palestinska barn, lär sig barn nya saker om varandra. Ett palestinskt barns insikt om att det finns religiösa och icke-religiösa bland israeler, vissa gillar fotboll som han själv och andra ogillar sport, gör att den homogena uppfattningen och stereotyperna om den "andra" gruppen ifrågasätts.

Med beteendeförändringen:

- Att ta kontakt med gruppmedlemmen som uppfattas som fientlig eller fördomsfull i en vänlig miljö, det vill säga att ändra beteendet före stereotyperna och attityden, kan resultera i beteendeförändringen för att åstadkomma den kognitiva och emotionella förändringen. En ny form av positivt beteende kan leda till utvecklingen av en positiv attityd. Utifrån samma exempel, att se att de först kan spela en fotbollsmatch med en israel, spela för samma lag och samarbeta, kan leda till att stereotyper ifrågasätts genom att först ändra beteende för ett palestinskt barn.

Genom att etablera känslomässiga band:

- Negativa attityder och fördomar kan förändras genom att ge positiva känslor och empati mot andra gruppmedlemmar. En palestinsk och israelisk pojke kan utveckla vänskapsband och bilda ett känslomässigt band på sommarläger. Som ett resultat kan deras inställning till alla "andra" gruppmedlemmar också bli mer positiva.

Genom att omvärdera din egen grupp:

- Minskningen av attityder och fördomar gentemot den "andra" gruppen kan också ske genom att individen omvärderar sin grupptillhörighet. Att till exempel se att den egna gruppen inte är så homogen och enhetlig, eller att se den egna gruppens svaga sidor kan minska fördomarna mot den "andra" gruppen.

Frågan om generalisering av vinsterna av kontakt från individen till hela gruppen och även till andra gruppmedlemmar har tagits upp på allvar. Problemet med generalisering uppstår i tre steg, och var och en av dessa måste beaktas när man organiserar ett socialt kontaktprogram. Dessa tre steg är:



Social kontakt är ett av de viktigaste verktygen för social förändring vi fortfarande har, tillsammans med utbildning, för att hantera fördomar, diskriminering och konflikter mellan grupper när lämpliga villkor är uppfyllda. Trots all kritik och tillkortakommanden är det ett socialt förändringsverktyg som vi har, men som måste utformas noggrant, för att individer från olika grupper ska kunna interagera i en vänlig miljö och klara av fördomar och diskriminering.

För ytterligare utforskning av ämnet rekommenderas eleverna att titta på:

<https://m.youtube.com/watch?v=D9lhs241zeg>

2. Avkategorisering

Denna strategi föreslogs av Brewer och Miller (1984). Följaktligen, om gruppstillhörighet är mindre påtaglig under social kontakt, blir sociala kategorier mer flexibla. Övergången av gruppgränser underlättas så att gruppmedlemmarna lättare kan "individera sig" och distinktionen mot hela den "andra" gruppen suddas ut. När gruppkategoriernas skarpa gränser försvinner, börjar individen och individens egenskaper att komma i förgrunden i sociala relationer; människor definierar varandra

inte för att de är medlemmar i en viss grupp eller gemenskap, utan i linje med sina mänskliga egenskaper och i detta sammanhang etablerar de relationer med varandra.

3. Omkategorisering

Denna tredje strategi, som tar upp hur generalisering kan realiseras från individnivå till helgruppsnivå; han talar om att de två grupperna går samman för ett gemensamt syfte att de måste samarbeta för sin existens och bildandet av en ny gemensam eller övre identitetskategori som överskrider båda etniska kategorierna.



Fördomar är ansvaret för dem som hyser dem. Att antyda att ett offer för fördomar har ett ansvar att ändra uppfattning hos en fördomsfull person är att skylla på offer. Lite forskning stödjer tanken att varje specifik strategi som antas av offer kan få förövarna att ändra uppfattning.

Istället bör människor som är offer för fördomar fokusera på egenvård och sunda hanteringsförmågor. Några strategier som kan hjälpa inkluderar:

- Bygg ett starkt nätverk av stödjande, omtänksamma människor. Vänner och familj som tror på en person om sina upplevelser kan göra det lättare att hantera fördomar.
- Utveckla en stark kulturell identitet. Forskning har visat att människor som utvecklar starka positiva associationer till sin kultur, ras eller kön är bättre rustade att hantera stressen av fördomar och diskriminering.
- Identifiera, bekämpa och omformulera negativa tankar. Diskriminering och fördomar kan internaliseras. En kvinna som utsätts för konstant press att se ut på ett visst sätt kan börja tro att hennes främsta resurs är hennes utseende. Att identifiera och hantera dessa tankar, ofta med hjälp av en terapeut, kan hjälpa till att återställa en sund känsla av självvärde.
- Tryck tillbaka mot fördomar när det är möjligt och praktiskt. Att klaga på en rasistisk lärare, dokumentera löneskillnader och rapportera sexuella trakasserier kan hjälpa till att återställa en känsla av handlingsfrihet och ge större tillgång till rättvis behandling.

- Ta en paus från att trigga media och människor. Efter ett uppmärksammat fall av sexuella övergrepp kan en kvinna som våldtogs känna sig utlöst och orolig. Att ta en paus från sociala medier och umgås med människor som är känsliga för effekterna av sexuella övergrepp kan hjälpa till att återställa en känsla av balans.

Strategierna för att hantera fördomar och stereotyper skulle vara effektiva om de syftar till:

- Minimera möjligheterna att lära sig fördomar.
- Att förändra negativa attityder.
- Att tona ned en snäv social identitet utifrån ingruppen.
- Att motverka tendensen till självuppfyllande profetior bland offer för fördomar.
- Odlas medvetenhet om deras fördomar.
- Arbeta för att öka empati och empatisk kommunikation.
- Utöva mindfulness och kärleksfull omtanke.
- Utveckla vänskap mellan grupper i sina egna liv

Självbedömningsverktyg

1. para ihop meningarna nedan:

- Adward och Moshe är roliga med Real Madrids fotbollslag
- Hans tackar Dr Muhammed för operationer.
- Fatima möter att Micheal kämpar mot hicab-förbud.

- Omkategorisering
- Avkategorisering
- Social kontakt



2. Läxförhör med flervalsfrågor:

1. Vilket av följande är inte en av metoderna som används för att hantera fördomar och stereotyper?

- a) social kontakt
- b) förkategorisering
- c) omkategorisering
- d) socialisering

2. Vilket av följande är inte en av metoderna som används vid social kontakthantering?

- a) Förverkligandet av att lära sig om den "andra" gruppen
- b) Etablering av känslomässiga band
- c) Att omvärdera den egna gruppen
- d) Vetenskapliga experiment

Reflektion



Skulle du kunna sammanfatta det du lärde dig i minst 5 meningar?

3.(B) Handledd undervisning

Mål: Begrepp, teorier och fördjupning om nyckeldimensioner.

Ämne A – Vad är fördomar och stereotyper?



**Aktivitet A.1. Kreativt drama och effektiv kommunikation – Ett ord, en konnotation
(1,5 timme)**

Deltagarna kommer att uppmanas att förklara och spela konnotationerna av orden på korten som de fått. Därmed syftar det till att särskilja de begrepp som innefattar fördomar och stereotyper.



Instruktioner:

1. Dela in deltagarna i fem grupper.
2. Dela ut kort med följande exempelord till varje grupp. Reflektera också orden på skärmen med en reflektor.

Exempelord: immigrant, utlänning, annan, fattig, förort, medborgare, oss, hemland, osv.

3. Ge information om processen med orden du har visat med reflektorn.
4. Be grupperna att förbereda och dela ett 5-minuters scenario som inkluderar deras tankar när de först såg orden på korten i sina händer. Ge dem 15 minuter för det. Be dem i den här rollspelsaktiviteten dela med sig av sina förslag på lösning av fördomsfulla och stereotypa beteenden som skapats av ordet skrivet på korten i deras händer inom 5 minuter.



Efter att grupperna har delat sina tankar om orden, kommer följande frågor att diskuteras i helklass:

- Vad påverkar tankarna bakom orden?
- Påverkar ord vårt beteende?
- Är detta diskriminering? Om så är fallet, vilken sorts diskriminering är detta?
- Hur kan vi ändra vårt beteende när vi står inför en sådan situation?

Ge återkoppling på aktivitetsresultaten.

Ämne B – Orsaker till fördomar och stereotyper



Aktivitet B.1. Kreativt drama och effektiv kommunikation – Vems historia är detta?

(2 timmar)

Foton på människor från olika länder och deras berättelser kommer att placeras i två separata kolumner på korten som kommer att ges till deltagarna, och de kommer att bli ombudda att matcha dessa bilder med sina berättelser. Efter att alla deltagare har matchat klart kommer den korrekta parningen att visas på skärmen. Efteråt blir det en diskussion om våra fördomar och deras anledningar utifrån matchningarna. Därmed syftar till att deltagarna blir medvetna om fördomar och stereotyper mot immigranter och skaffar sig ett empatiskt förhållningssätt.



Instruktioner:

1. Dela in deltagarna i fem grupper.
2. Dela ut följande bilder till varje grupp. Projicera också bilderna på skärmen.
3. Be dem att matcha berättelserna med fotona i bilderna du har visat med projektorn. Ge dem 15 minuter för detta. I denna rollspelsaktivitet, efter att ha matchat bilderna, ge tid 15 minuter och be dem skriva ner berättelsen om bilderna.
4. Låt varje grupp spela upp sina scenarier i 5 minuter.



Efter att grupperna spelat upp sina scenarier kommer följande frågor att diskuteras i helklass:

- Vilka är orsakerna bakom våra fördomar?
- Är detta en partisk attityd? Varför?
- Finns det en idé om ras här? Om det finns detta; Är det relaterat till den kulturella, politiska, ekonomiska eller sociala strukturen? Eller är det ett biologiskt och genetiskt koncept/idé?

Ge återkoppling på aktivitetsresultaten.

Verktyg:

- Fotokort



A) Delbaz, 48 år gammal, syrier, målare.

B) Delbaz, 48 år gammal, afghan, målare.

C) Delbaz, 48 år, perser, målare.

D) Delbaz, 48 år gammal, spanjor, målare.

(<https://turkey.iom.int/stories/delbaz>)



- A) Zahra, 25 år, perser, modedesigner.
- B) Sara, 25 år, spanjorska, modedesigner.
- C) Zahra, 25 år, perser, modedesigner.
- D) Sara, 25 år, fransk, modedesigner.

(<https://storyteller.iom.int/stories/story-about-us-fashion-journey-creating-opportunities>)



- A) Nahide, 16 år, syrier, bordtennisspelare, representerar Turkiet.
- B) Nadia, 16 år, albansk, bordtennisspelare, representerar Turkiet.
- C) Nadia, 16 år, ryska, bordtennisspelare, representerar Turkiet.
- D) Nahide, 16 år, bosnier, bordtennisspelare, representerar Turkiet.

(<https://turkey.iom.int/stories/passion-makes-perfect>)

Vem tror du inte kan vara ekonom?



A)



B)



C)



D)



E)



F)

© Prolineserver 2010 / Wikipedia/Wikimedia Commons

SVAR: E

Anshula Kant (född 7 september 1960) är finanschef och verkställande direktör för Världsbanksgruppen, utnämnd den 12 juli 2019. Hon kommer från Roorkee, Indien.

1981 avslutade Kant sin magisterexamen i nationalekonomi från Delhi School of Economics. Hon tog sin kandidatexamen i ekonomi från Lady Sri Ram College for Women 1979 vid Indian Institute of Bankers, hon är en certifierad assistent.

1983 gick hon med i State Bank of India (SBI) som provanställd. Hon blev finanschef för SBI (Maharashtra och Goa), biträdande verkställande direktör för verksamheten för National Banking Group och verkställande direktör för SBI (Singapore). I september 2018 blev hon verkställande direktör för SBI under en period av två år och ledamot i bankens styrelse.

Den 12 juli 2019 utsågs hon till ekonomichef och verkställande direktör för Världsbanksgruppen och kommer att ansvara för balansräkningen och finans- och riskhantering.

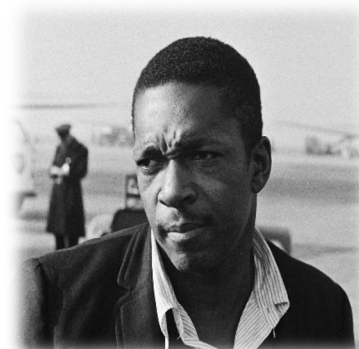
Vem tror du inte kan vara jazzmusiker?



A)



B)



C)



D)



E)



F)

SVAR: D

Yusef Lateef, född **William Emanuel Huddleston**; 9 oktober 1920 – 23 december 2013) var en amerikansk multiinstrumentalist, kompositör och framstående figur bland Ahmadiyya-gemenskapen i Amerika.

Även om Lateefs huvudinstrument var tenorsaxofon och flöjt, spelade han även oboe och fagott, båda sällsynta inom jazz, och icke-västerländska instrument som bambuflöjt, shanai, shofar, xun, arghul och koto. Han är känd för att ha varit en innovatör i blandningen av jazz med "österländsk" musik. Peter Keepnews skrev i sin New York Times dödsruna över Lateef att musikern "spelade världsmusik innan världsmusiken hade ett namn".

Lateefs böcker inkluderade två noveller med titeln A Night in the Garden of Love and Another Avenue, novellsamlingarna Spheres and Rain Shapes, även hans självbiografi, The Gentle Giant, skriven i samarbete med Herb Boyd tillsammans med sitt skivbolag YAL Records, som Lateef ägde. Fana Music, ett musikförlag. Lateef publicerade sitt eget verk genom Fana, som inkluderar Yusef Lateefs Flute Book of the Blues och många av hans egna orkesterkompositioner.

Ämne C – Förhållandet mellan stereotyper och fördomar

Handledd undervisning kommer inte att göras på rubriken.

Ämne D – Negativa effekter och konsekvenser av fördomar och stereotyper



Aktivitet D.1. Filmdiskussion – “The African Doctor” (1,5 timme).

Du kan hitta så många undertexter på Netflix.

När vi diskuterade slutsatserna om filmen (“The African Doctor”), ville vi att deltagarna skulle titta.



Frågor att diskutera:

Låt följande frågor diskuteras i delen för handledd undervisning efter att ha sett filmen i den självstudier delen.

- Varför är allting svårare när vi är svarta (utländska)?
- Kämpar för att de ska ses som normala människor!?
- Vilka var lokalbefolkningens fördomar och stereotyper gentemot den inkommande svarta familjen? Vilka kan vara orsakerna bakom dessa fördomar och stereotyper?
- Diskutera varför den afrikanska läkarens yrkesstatus inte anses tillräcklig när det gäller social acceptans.
- Vilka är effekterna av att använda socialiseringsverktyg (fotbollslag) i hanteringen av fördomar och stereotyper? Diskutera.
- Diskutera presidentvalsprocessen i byn inom ramen för fördomar och stereotyper.

Ämne E – Hantering av fördomar och stereotyper



Aktivitet E.1. Fallstudie – Kan du säga "Nej"? (2,5 timmar)

Först delar deltagarna med sig av sina erfarenheter och sedan kommer det att diskuteras vilka reaktioner de kan ge i samma situation.



Instruktioner:

1. Dela in deltagarna i fem grupper.
2. Medlemmarna i varje grupp turas om att dela sina individuella erfarenheter med andra medlemmar i gruppen under 5 minuter vardera. Be de andra medlemmarna fundera i 5 minuter på hur de skulle reagera och förslag på lösningar om dessa upplevelser uppstår efteråt, och be sedan att dela dem med varandra inom de 5 minuter som varje deltagare får.
3. I slutet av aktiviteten ber du varje grupp att dela sina tankar och resultat med en talesperson som de valt inom 5 minuter.



Låt grupperna diskutera detta arbete inom ramen för följande frågor:

- Vad är orsakerna till våra fördomar och stereotyper?
- Vilka är övergeneraliseringarna i dessa erfarenheter?
- Lista ömsesidigt fördomsfulla och stereotypa beteenden.
- Hur kan vi hantera våra fördomar och stereotyper?

Ge återkoppling på aktivitetsresultaten.

3.(C) Erfarenhetsbaserat lärande

Ämne A – Vad är fördomar och stereotyper?



Aktivitet A.2. Observera och kommunicera med institutioner, organisationsföreningar osv. (2,5 timmar)

Att tillsammans med deltagarna besöka föreningar, stiftelser och offentliga institutioner som tjänar immigranter och få information om det arbete som utförs i området och de problem som upplevs. Därmed syftar det till att ge effektivare kommunikation och kvalitetsservice.



Instruktioner:

- Ett mötesrum där mötesborden föredras runt och varje bord är anordnat för max 8 personer är att föredra.
- Till detta mötesrum bjuds deltagare och olika organisationer, stiftelser och samhällsledare in.
- Den inbjudna organisationen och stiftelsetjänstemännen presenterar sig en efter en. Tiden som tilldelas för detta är 30 minuter.

- Efteråt delas deltagarna in i 5 grupper och en organisations- eller stiftelsetjänsteman ingår i varje grupp.
- Då diskuteras problemen relaterade till fördomar och stereotyper. Den avsatta tiden för detta är 1,5 timme.
- Det sker ett utbyte av idéer om lösningsförslagen kopplade till fördomarna och stereotyperna.
- I slutet av mötet reser sig språkröret för varje grupp upp och ger kort information om vad som diskuterades. Tiden som tilldelas för detta är 30 minuter.
- Huvudfrågorna för mötet:
 1. Hur skulle du definiera fördomar?
 2. Hur skulle du definiera stereotyper?
 3. Vilka är de vanligaste exemplen på fördomar och stereotyper inom ditt studieområde?
 4. Vilka nackdelar orsakar fördomar och stereotyper?
 5. Vilka försiktighetsåtgärder vidtar du mot fördomar och stereotyper?
- Ge återkoppling på aktivitetsresultaten.

Ämne B. Orsaker till fördomar och stereotyper



Aktivitet B.2. Möte – Din immigrantgranne (2,5 timmar)

Deltagarna kommer att bli ombudade att träffa sina grannar från en invandrarfamilj eller lokalsamhälle i eller runt deras grannskap och lyssna på deras berättelse. De kommer sedan att uppmanas att uttrycka sina erfarenheter med en uppsats. Det syftar till att deltagarna ska träffa sina invandrade grannar genom att träffa dem och få en nära kontakt med varandra i livet.



Instruktioner:

- Deltagarna delas in i grupper om 3 eller 5 vardera.
- Namnen som bestäms från listan över immigranter som är bosatta i din stad och som fastställs vid mötena skrivs på korten ett efter ett och dessa kort slängs i en låda (invandrarna tillfrågas om de vill delta i detta evenemang tidigare).
- Gruppledarna uppmanas att välja ett av dessa kort.
- Grupperna uppmanas att gå till ett café, en park eller, om de så önskar, till invandrarnas hus för att träffas och umgås (En förstudie till denna aktivitet kan göras i slutet av detta ämnes handledd undervisning-aktivitet).
- I slutet av denna aktivitet ombeds deltagarna att skriva en uppsats.

Guide för att skriva uppsatsen

1. Uppsatsen ska återspegla din förståelse av huvudbegreppen "stereotyper" och "fördomar".
2. Uppsatsen bör vara längre än 2 sidor (minst 5000 tecken med mellanslag), Calibri 12 punkter, 1,15 punkters mellanrum. Bilder och scheman räknas inte.
3. När du skriver uppsatsen bör du inte bara hitta, kopiera och klistra in lämpliga delar av dokumenten, ge svaren på frågorna, utan också ge din egen synvinkel, dina kommentarer, exempel från din praktik.
4. Uppsatsens struktur:
 - I. Introduktion**
 - ett kort stycke om orsakerna till fördomar och stereotyper.
 - II. Huvuddelen av uppsatsen (skriv din egen titel för detta kapitel).**
 - Skriv i några stycken hur du träffade din immigrantgranne, dina mötesupplevelser, din grannes upplevelser på landet och de punkter som fångade din uppmärksamhet kring hans eller hennes berättelse.
 - III. Sammanfattning**
 - Vilka är de främsta orsakerna till fördomar och stereotyper i samband med teoretiskt lärande och människors berättelser?

Ämne C. Förhållandet mellan stereotyper och fördomar



Aktivitet C.1. Möte – En annorlunda matupplevelse (2,5 timmar)

Deltagarna uppmanas att gå till valfritt kafé eller restaurang som representerar olika länder och prova maten från det landet. Eftersom att köket och språket är ett viktigt verktyg i kulturöverföringen syftar det till att skapa kulturell medvetenhet genom att prova olika kök.



Instruktioner:

- Deltagarna delas in i grupper om 8 vardera.
- Restauranger som tillhör köken i 3 eller 5 olika länder, som är de vanligaste i din stad, bestäms och deras namn skrivs på kort och läggs i en låda.
- Gruppledarna uppmanas att välja ett av dessa kort. Om det finns fler än 3 eller 5 grupper kan samma restaurangnamn skrivas flera gånger.

- Grupper uppmanas att gå till dessa restauranger och äta (En förstudie till denna aktivitet kan göras i slutet av detta ämnes handledd undervisning-aktivitet).
- I slutet av denna aktivitet ombeds deltagarna att skriva en uppsats.

Guide för att skriva uppsatsen

1. Uppsatsen ska återspegla din förståelse av huvudbegreppen: Stereotyper och fördomar.
2. Uppsatsen bör vara längre än 2 sidor (minst 5000 tecken med mellanslag), Calibri 12 punkter, 1,15 punkters mellanrum. Bilder och scheman räknas inte.
3. När du skriver uppsatsen bör du inte bara hitta, kopiera och klistra in lämpliga delar av dokumenten, ge svaren på frågorna, utan också ge din egen synvinkel, dina kommentarer, exempel från din praktik.
4. Uppsatsens struktur:
 - I. Introduktion**
 - ett kort stycke om förhållandet mellan stereotyper och fördomar.
 - II. Huvuddelen av uppsatsen (skriv din egen titel för detta kapitel).**
 - Vilka var dina tidigare tankar och fördomar om olika kök?
 - Vad lärde du dig av den här erfarenheten?
 - Vilka är de intressanta upplevelserna du hade i den här upplevelsen?
 - III. Sammanfattning**
 - Vilka är huvudpunkterna mellan stereotyper och fördomar i samband med teoretiskt lärande och människors erfarenheter av olika kök?

Ämne E. Hantering av fördomar och stereotyper



Aktivitet E.2. Rollspel (scenarier) – Min historia (2,5 timmar)

Korten med berättelser om människor från olika kulturer kommer att ges till deltagarna och de kommer att bli ombudda att spela berättelserna som skrivits på korten och deras erfarenheter under detta spel kommer att diskuteras. Därmed syftar man till att deltagarna ska få ett empatiskt förhållningssätt genom att förstå immigranternas och lokalbefolkningens erfarenheter.



Instruktioner:

- Dela in deltagarna i fem grupper.

- Be deltagarna välja ett av sagokorten.
- Be deltagarna läsa berättelsen på kortet i handen och föreställa sig att de är i huvudpersonens plats i berättelsen. Be dem sedan blunda och föreställa sig vad huvudpersonen i berättelsen går igenom. Ge deltagarna 10 minuter för denna process.
- Be deltagarna att öppna ögonen och berätta historierna med sina egna ord och berätta hur de kände efter att ha berättat. Ge det 10 minuter vardera.
- Efteråt, be deltagarna att vara sig själva igen och uttrycka hur de skulle reagera om de stod inför en migrant eller lokalbefolkning. Ge detta 5 minuter.
- I slutet av aktiviteten diskuterar deltagarna hur fördomar och stereotyper kan hanteras. Ge det 30 minuter.
- Ge återkoppling på aktivitetsresultaten.

Berättelsekort

Berättelse 1: Jag förlorade min mamma och pappa till bomberna som föll över vårt hus. De var gamla och alla mina andra syskon var gifta, de bodde alla i olika regioner. Jag tappade några av dem också. Jag hade en mindre skada i benet. Hursomhelst hade jag en kronisk sjukdom. Mina njurar läcker vatten och jag var tvungen att ta regelbunden medicin. Jag visste att min syster hade åkt till Turkiet med sin familj, och jag ville följa med dem. De sa dock att det var farligt och att det skulle bli svårt att ta sig över gränsen. Jag hade inget att förlora. Med risk för mitt liv gav jag mig ut med en grupp från Syrien vid midnatt. De fångades på vägen, några av dem flydde, men kvinnorna och barnen blev kvar. Jag var också kvinna, men eftersom att jag inte hade ett barn som höll i mig försökte jag också fly. Det fanns en buffertzonen, när jag korsade den skulle jag vara på den turkiska sidan och jag skulle vara säker. Jag fortsatte i mörkret. Det regnade, leran fastnade på mina skor, mina fötter blev tyngre och långsammare när jag gick. Det var därför jag tog av mig skorna. Jag sprang från fälten tills jag blev andfådd, låg på marken och vilade en stund, sedan skulle jag resa mig upp och springa igen. På detta sätt korsade jag gränsen och kapitulerade till de turkiska soldaterna...

Berättelse 2: Jag var lärare på universitetet. Jag hade två döttrar, en av dem var universitetsstudent och den andra var lärare. Min farbror var i Assads armé, men arresterades för att han tog parti för oppositionen. De började tro att vi också stödde oppositionen. Jag fick sparken från mitt universitetsjobb. Jag började oro mig för mina döttrars säkerhet och vår framtid. Vi tänkte att vi kunde åka till Turkiet och kanske åka till Europa därifrån. Jag kom till Turkiet med min familj. Vi ville åka till Europa, men det var en lång och svår process. Jag ville inte fly i båtar och riskera vår säkerhet. Jag började söka jobb, men jag visste inte vilket jobb jag kunde utföra som universitetslärare. Mina döttrar ville också fortsätta sitt yrke här, men det var väldigt svårt att hitta ett jobb med bra förutsättningar. Jag fick förresten en hjärtattack och min äldre dotter ville inte att jag skulle jobba. Hon sökte jobb för att ge privatlektioner. Vi började leva på de små pengasummorna som vissa turkiska familjer tjänade på att ge sina barn lektioner i arabiska...

Berättelse 3: Jag är afrikan. Min fru arbetade i ett privat företag i Afrika; det var där vi träffades och sedan gifte vi oss. Vi fick tvillingbarn. Mina barn såg ut som min man, de var rödhåriga och blonda. Folket där trodde att mina barn var fördömda. De behandlade dem som de gjorde med albinobarn. De uteslöt mina barn. Under tiden gick min man bort på grund av en arbetsolycka. Efter att ha förlorat min man överlämnade jag mina barn till statens sovsal för att skydda dem. För jag var rädd att jag inte skulle kunna garantera deras säkerhet. Jag fick dödshot. Senare bestämde jag mig för att ta med mina barn till Turkiet med min mans familj. Men min mans familj välkomnade mig inte alls. De sparkade ut mig och mina barn från huset som tillhörde min man. Jag vet inte vad jag ska göra. Jag vill återvända till Afrika, men jag är rädd att om jag tar med mig mina barn så kommer jag inte att kunna skydda dem. Jag har ingenstans att bo just nu...

Berättelse 4: Jag skulle börja på universitetet och jag var gravid i andra månaden. Min man jobbade. Jag blev chockad när min man sa till mig att de skulle skicka oss till Sibirien. Ingen av oss visste exakt vad som skulle hända oss. Vi kunde inte ta med oss våra familjeminnen eller våra tillhörigheter, utan bara det som fick plats i en liten resväska. Det fanns en inramad bild av min far på väggen. Jag tog ut den ur ramen och förvarade den mellan mina kläder. När vi kom fram till tågstationen började de dela in oss i grupper och separerade mig och min man. Eftersom att jag var gravid var jag konstant illamående och väldigt svag på grund av bristande vård. Jag minns att jag svimmade några gånger. De skickade oss till en del av Sibirien. Jag var inte i världen. Det enda som höll mig vid liv var min bebis. Andra kvinnor försökte uppmuntra mig. Jag blev sjuk i förkylning och vanvård. Jag sov i månader. Jag ville till och med dö, men när jag tänkte på min bebis brast jag ut i snyftningar. Jag födde mitt barn i det här lägret. Jag kunde inte ta hand om henne som jag ville, jag kunde inte amma...

Berättelse 5: Jag arbetade i Afghanistan. Jag var elektriker. Men det finns många grupper där ute. Grupperna är beväpnade och alltid i konflikt. De pressade mig att delta i attacker mot staten. Jag hade fru och två barn. Jag var rädd. Det var några av mina släktingar som åkte till Turkiet tidigare. De sa att de var säkra där. Jag pratade med min fru och vi bestämde oss för att åka till Turkiet. Vi åkte från Afghanistan till Iran först. Vi stannade där ett tag. Vi hade bekanta som hjälpte oss att lista ut hur vi skulle ta oss över gränsen för att åka till Turkiet. Vi gick över gränsen till fots, tillbringade några nätter utomhus, grävde ett hål i marken med händerna, lade vårt barn i det och täckte det med jord för att det inte skulle bli kallt... När vi kom till Turkiet åkte vi till staden där våra släktingar bodde.

C.3) Summativ bedömning.



Kontrollista:

	JA	NEJ	Inget svar
1. Jag förstår innebörden av fördomar.			
2. Jag förstår innebörden av stereotyper.			
3. Jag känner till beteenden som inkluderar fördomar och stereotyper.			
4. Fördomar är föränderliga beteenden.			
5. Jag kan förstå vilken grupp, religion eller ras som människor tillhör utifrån deras utseende.			
6. Fördomar och diskriminering är ord som har samma betydelse.			
7. Orsaker till fördomar bildas av människors tidigare erfarenheter.			
8. Fördomar är tankemönster som kan lära sig.			
9. Diskriminering sker till följd av fördomar.			
10. Fördomar är resultatet av diskriminerande beteende.			

För den summativa bedömningen av lärandemål kommer vi att använda "Bedömningsmatrisen".

Lärandemål	Bevis på lärandemål	Indikatorer, bedömningskriterier	Nivåer	Beskrivningar
------------	---------------------	----------------------------------	--------	---------------

<p>1. Beskriver, förklarar och analyserar begreppet stereotyper och fördomar och nyckelstrategier na för att hantera dem.</p>	<p>De vet vilka attityder som speglar fördomar och stereotyper.</p> <p>De visar en attityd utan att bedöma den andra personens personliga berättelse och visar ett känsligt förhållningssätt.</p>	<p>- Flervalstest (Nivå 1,3) - Själbedömning (Nivå 1,2) - Uppsatser (Nivå 3,4) - Bedömningsmatris (alla nivåer) - Förttest-Eftertest (alla nivåer)</p>	Nivå 4	Reflekterar kritiskt över begreppet stereotyper och fördomar och olika strategier för att hantera dem.
			Nivå 3	Jämför och analyserar noggrant begreppet stereotyper och fördomar och olika strategier för att hantera dem.
			Nivå 2	Förklarar och diskuterar begreppet stereotyper och fördomar och nyckelstrategierna för att hantera dem.
			Nivå 1	Beskriver det grundläggande konceptet för stereotyper och fördomar och några nyckelstrategier för att hantera dem.
			Under tröskelvärdet	De kan inte hantera sitt stereotypa och partiska beteende.
<p>2. Reflekterar över och inser hur ens egna fördomar och stereotyper kan påverka professionella prestationer.</p>	<p>De undviker egna fördomar och stereotyper när de arbetar med immigranter.</p> <p>De blir medvetna om stereotypernas inverkan på deras reaktioner.</p>	<p>- Flervalstest (Nivå 1,2) - Själbedömning (Nivå 1,2,4) - Uppsatser (Nivå 3) - Bedömningsmatris (alla nivåer) - Förttest-Eftertest (alla nivåer)</p>	Nivå 4	Identifierar och reflekterar kritiskt över hur ens egna fördomar och stereotyper kan påverka professionella prestationer.
			Nivå 3	Jämför och analyserar noggrant hur ens egna fördomar och stereotyper kan påverka professionella prestationer.
			Nivå 2	Diskuterar hur ens egna fördomar och stereotyper kan påverka professionella prestationer.
			Nivå 1	Erkänner hur ens egna fördomar och stereotyper kan påverka professionella prestationer.
			Under tröskelvärdet	De kan inte lägga märke till sitt fördomsfulla och stereotypa beteende.

3. Väljer och tillämpar avsiktligt en mängd olika strategier för att underlätta en stereotypfri interaktion med migranten.	<p>Under kommunikation med immigranten kan de kontrollera sina reaktioner.</p> <p>De visar en attityd utan att bedöma den andra personens personliga berättelse och visar ett känsligt förhållningssätt.</p>	<p>-Flervalstest (Nivå 2,3)</p> <p>-Självbedömning (Nivå 1,4)</p> <p>-Uppsatser (Nivå 2,3)</p> <p>- Bedömnings-matris (alla nivåer)</p> <p>- Förtest-Eftertest (alla nivåer)</p>	Nivå 4	Förutsäger och reflekterar kritiskt över olika strategier för att underlätta en stereotypfri interaktion med immigranten
			Nivå 3	Diskuterar olika strategier för att underlätta en stereotypfri interaktion med immigranten
			Nivå 2	Listar olika strategier för att underlätta en stereotypfri interaktion med immigranten
			Nivå 1	Definierar olika strategier för att underlätta en stereotypfri interaktion med immigranten
			Under tröskel-värde	De känner inte till strategierna som underlättar en stereotypfri interaktion med immigranten.
4. Förutser, erkänner och identifierar stereotyper och fördomar som är specifika för enskilda migranter och migrantgrupper, och väljer avsiktligt strategier för att hjälpa migranter att övervinna stereotyper och fördomar om sig själva och det nya samhället.	<p>De erkänner invandrarnas fördomar och stereotyper gentemot värdsamhället.</p> <p>De bidrar till att undanröja immigranternas fördomar.</p> <p>Identifierar fördomar och stereotyper i samtal med immigranter och uppvisar ett fördomsfritt beteende.</p>	<p>-Flervalstest (Nivå 1,2)</p> <p>-Självbedömning (Nivå 2,3)</p> <p>-Uppsatser (Nivå 3,4)</p> <p>- Bedömnings-matris (alla nivåer)</p> <p>- Förtest-Eftertest (alla nivåer)</p>	Nivå 4	Väljer och tillämpar effektivt strategier för att hjälpa migranter att övervinna stereotyper och fördomar om sig själva och det nya samhället.
			Nivå 3	Föregriper och identifierar stereotyper och fördomar som är specifika för enskilda migranter och migrantgrupper.
			Nivå 2	Väljer en strategi för att hjälpa migranter att övervinna stereotyper och fördomar om sig själva och det nya samhället.
			Nivå 1	Erkänner vissa stereotyper och fördomar som är specifika för enskilda migranter.
			Under tröskel-värde	Den kan inte identifiera stereotyper och fördomar som är specifika för enskilda migranter och migrantgrupper, och kan inte välja strategier som hjälper migranter att övervinna stereotyper och fördomar om sig själva och det nya samhället.

5. Diskuterar, erkänner och utmanar praxis i organisationen och samhället som formas av stereotyper och fördomar.	De konsulterar och diskuterar relevanta organisationer samtidigt som de hanterar partiska frågor.	-Flervalstest (Nivå 1,2) -Självbedömning (Nivå 2,3) -Uppsatser (Nivå 3,4) -Bedömningsmatris (alla nivåer) -Förtest-Eftertest (alla nivåer)	Nivå 4	Genererar idéer/lösningar och arbetar tillsammans med andra organisationer för att reformera praxis i organisationen och samhället formas av stereotyper och fördomar.
			Nivå 3	Diskuterar praxis i organisationen och samhället som formas av stereotyper och fördomar.
			Nivå 2	Listar metoder i organisationen och samhället som formas av stereotyper och fördomar.
			Nivå 1	Erkänner metoder i organisationen och samhället som formas av stereotyper och fördomar.
			Under tröskelvärdet	Det spelar ingen roll att det formas av stereotyper och fördomar i organisationen och samhället.

3. Lärområde: Rättvisa

Lärohet 3.1. Rättvisa och lika möjligheter

1. Introduktion

Modulen för *Rättvisa och lika möjligheter* behandlar aspekter av social rättvisa, inkludering, personliga rättigheter och skyldigheter och utvecklar lärares praktiska färdigheter när de arbetar med migranter. Modulen omfattar 20 timmar och består av 3 inlärningssteg: teoretisk komponent (självstudier), blandat teoretiskt och praktiskt lärande (handledd undervisning) och erfarenhetsbaserat lärande.

Innehållet i modulen inkluderar 5 ämnen:

Ämne A. Social rättvisa.

Ämne B. Rättvisa och jämlikhet.

Ämne C. Verktyg för att främja social rättvisa, jämlikhet och rättvisa under rådgivningssamtal.

Ämne D. Etiska regler

Ämne E. Tillämpning. Erfarenhetsbaserat lärande.

Varje ämne innefattar 1–3 relevanta aktiviteter som kommer att utvärderas med tillämpning av formativ bedömning (rapporter, återkoppling om handledda lärandeaktiviteter) och en summativ bedömning (ett läxförhör).

2. Synoptisk tabell

Modul nummer 3.1.	
Namn på modulen	Rättvisa och lika möjligheter
Mål för modulen	<ol style="list-style-type: none">1) Att utveckla kunskap och förståelse för begreppen social rättvisa, rättvisa och lika möjligheter.2) Öka medvetenheten om migranternas rättigheter.3) Att utveckla praktiska färdigheter för att tillämpa principer om social rättvisa, jämlikhet och rättvisa i det dagliga arbetet med migranter.4) Att främja inkludering, jämlikhet och rättvisa.
Förkunskaper för modulen	Nej
Varaktighet	Totalt antal timmar: 20 <ul style="list-style-type: none">• Självstudier 5,5 timmar• Handledd undervisning: 6,5 timmar

	<ul style="list-style-type: none"> • Erfarenhetsbaserat lärande: 8 timmar
<p>Innehåll i modulen</p>	<p>Modulen består av 5 komponenter.</p> <p>Teoretisk komponent (självstudier) I denna komponent kommer eleverna att utveckla kunskap och förståelse för begreppen "social rättvisa", "rättvisa" och "lika möjligheter". Denna del kommer att innebära att läsa grundläggande teoretiska texter och att titta på videofilmer. Varje ämne har instrument för självutvärdering.</p> <p>Handledd undervisning (blandning av teoretiskt och praktiskt lärande) I denna del kommer eleverna att fördjupa kunskapen och förståelsen av de grundläggande begreppen "social rättvisa", "rättvisa" och "jämlighet" som är nödvändiga för att arbeta med lågutbildade vuxna immigranter. Denna del innefattar diskussion i grupper om resultaten av självstudier, analys av fall av beteenden hos personer som arbetar med lågutbildade migranter, förberedelser för aktiviteter inom erfarenhetsbaserat lärande samt skapandet av collaget på temat <i>Rättvist samhälle</i>. Collaget har två syften: att sammanfatta ämnet och en formativ bedömning av inläringen.</p> <p>Erfarenhetsbaserat lärande I denna del kommer deltagarna att tillämpa kunskapen genom att implementera tre aktiviteter: utformning av de etiska reglerna för vägledaren/utbildaren; organisera diskussionen om utformningen av uppförandekoden för vägledaren/utbildaren; organisera diskussionen om social rättvisa, jämlighet och lika möjligheter med medlemmar av en persons organisation och medlemmar av samhället.</p> <p>Formativ bedömning</p> <ul style="list-style-type: none"> • Återkoppling på handledda undervisningsaktiviteter. • Återkoppling på rapporterna om erfarenhetsbaserat lärande. • Återkoppling på de skapade collagen.
<p>Lärandemål</p>	<p>I slutet av denna modul kommer eleven kunna:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Förklara och analysera de allmänna principerna för och skillnaderna mellan jämlighet och rättvisa . • Välja och tillämpa verktyg för att främja social rättvisa, jämlighet och rättvisa under rådgivningssamtal. • Söka kunskap för att ge relevant information som svar på den individuella situationen.

	<ul style="list-style-type: none"> • Diskutera och reflektera över hur social rättvisa, jämlikhet och rättvisa kan främjas inom organisationen och samhället. • Erkänna och utmana hinder för inkludering, jämlikhet och rättvisa inom organisationen och samhället.
<p>Lärandeinhåll</p> <p>Inlärnings- och undervisningsaktiviteter</p>	<p>Ämne A. Social rättvisa. Ämne B. Rättvisa och jämlikhet. Ämne C. Verktyg för att främja social rättvisa, rättvisa och jämlikhet under rådgivningssamtal. Ämne D. Tillämpning. Erfarenhetsbaserat lärande. Ämne E. Sammanfattning av ämnet för Läroenhet 3.1. Rättvisa och lika möjligheter.</p> <p>Ämne A. Social rättvisa. Ämnets syfte: Förklara och analysera de allmänna principerna för social rättvisa. Aktivitet A.1. (2 timmar). Vad är social rättvisa? Definitioner och principer. Självstudier. Verktøy: Teoretiskt material.</p> <p>Aktivitet A.2. (40 min.) Seminarium. Att vara immigrant. Roller och fall. Handledd undervisning. Verktøy: <ul style="list-style-type: none"> – Instruktioner till uppgiften (mål, frågor och förväntat resultat). – Riktlinjer för återkoppling. </p> <p>För ytterligare utforskning av ämnet rekommenderas eleverna att läsa:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Rawls, J. (1985). <i>Justice as Fairness: Political not Metaphysical</i>. <i>Philosophy and Public Affairs</i>, vol. 14, No. 3, (Summer, 1985), s. 223-251. Hämtad från: http://www.johnjthrasher.com/wp-content/uploads/2013/11/Rawls_1985_Justice_as_fairness_political_not_metaphysical.pdf – Barak, G. (2015). <i>Social Justice and Social Inequalities</i>. Hämtad från: https://www.researchgate.net/publication/304183928_Social_Justice_and_Social_Inequalities – United Nations (2006). <i>The Role of the Social Justice in an Open World</i>: Hämtad från: https://www.un.org/development/desa/socialperspectiveondevelopment/2015/08/20/social-justice-in-an-open-world-the-role-of-the-united-nations/

- *The Veil of Ignorance*. Hämtad från:
<https://www.futurelearn.com/info/courses/introducing-humanism/0/steps/37106>

Ämne B. Rättvisa och jämlikhet.

Ämnets mål: förklara och analysera de allmänna principerna för och skillnaderna mellan jämlikhet och rättvisa .

Aktivitet B.1. (1 timme). Vad är rättvisa och jämlikhet? Självstudier.

Verktyg: Teoretiskt material.

Aktivitet B.2. (40 min.). Seminarium. Sysselsättning. Fallanalys. Handledd undervisning.

Verktyg:

- Beskrivning av fallet och Instruktioner (mål, frågor och förväntat resultat).
- Riktlinjer för återkoppling.

Aktivitet B.3. (40 min.). Seminarium. Utbildning. Fallanalys. Handledd undervisning.

Verktyg:

- Instruktioner (mål, frågor och förväntat resultat).
- Riktlinjer för återkoppling.

För ytterligare utforskning av ämnet rekommenderas eleverna att läsa:

- *Environmental Equality Vs. Environmental Justice: What's the Difference?*
<https://www.mobilizegreen.org/blog/2018/9/30/environmental-equity-vs-environmental-justice-whats-the-difference>
- *Jämlikhet vs. Rättvisa: What's the Difference?*
https://www.marinhhs.org/sites/default/files/boards/general/rattvisa_v._equity_04_05_2021.pdf

Ämne C. Verktyg att främja social rättvisa, jämlikhet och rättvisa under rådgivningssamtal

Ämnets mål:

- Välja och tillämpa verktyg för att främja social rättvisa, jämlikhet och rättvisa under rådgivningssamtal.

- Tillhandahålla information om att utforma etiska regler för rådgivningsspecialister som arbetar med migranter.
- Tillhandahålla information om hur man organiserar och genomför diskussionen om ämnena social rättvisa, jämlikhet och rättvisa .

Aktivitet C.4.1. (30 minuter.). Etiska regler. Självstudier.

Mål:

- Tillhandahålla information om de etiska reglerna för liknande yrken.
- Förberedelse för handledda undervisningsaktiviteter.

Verktyg: teoretiska material.

Aktivitet C.2. (2 timmar). Seminarium. Utformning av de etiska reglerna för vägledaren/utbildaren. Handledd undervisning.

Verktyg:

- Instruktion för utformning av de etiska reglerna, inklusive exempel på planens struktur.
- Riktlinjer för återkoppling på utkastet till de etiska reglerna.

Aktivitet C.3. (1 timme). Organisering av diskussionen om social rättvisa, jämlikhet och rättvisa. Självstudier.

Verktyg:

- Teoretiskt material.

Aktivitet C.4. (2 timmar). Seminarium. Skapa plan för att organisera den två timmar långa diskussionen om social rättvisa, jämlikhet och rättvisa i deltagarorganisationen. Handledd undervisning.

Verktyg:

- Instruktion för att skapa planen, inklusive exempel på planens struktur.
- Riktlinjer för återkoppling på planerna.

För ytterligare utforskning av Ämne rekommenderas eleverna att läsa:

- *Centre for Teaching Excellence, University of Waterloo. Facilitating Effective Discussions.* Hämtad från: <https://uwaterloo.ca/centre-for-teaching-excellence/teaching-resurser/teaching-tips/alternatives-lecturing/discussions/facilitating-effective-discussions>
- Costa, E. (2017). *10 ways to promote social justice everyday.* Hämtad från: <https://www.mindfood.com/article/promote-social-justice/>

- Dlugan, A. (2015). *How to Plan a Great Group Discussion*. Hämtad från: <http://sixminutes.dlugan.com/group-discussion-plan/>.
- National Association of Social Workers (NASW). (2021). *Code of Ethics*. Hämtad från: <https://www.socialworkers.org/About/Ethics/Code-of-Ethics/Code-of-Ethics-English>

Ämne D. Tillämpning. Erfarenhetsbaserat lärande.

Ämnets mål:

- Söka kunskap för att ge relevant information som svar på den individuella situationen.
- Välja och tillämpa verktyg för att främja inkludering, jämlikhet och rättvisa under rådgivningssamtal.
- Diskutera och reflektera över hur inkludering, jämlikhet och rättvisa kan främjas inom organisationen och samhället.
- Erkänna och utmana hinder för inkludering, jämlikhet och rättvisa inom organisationen och samhället.

Aktivitet D.1. (4 timmar). Organisera utformningen av organisationens etiska regler för rådgivning av migranter. Erfarenhetsbaserat lärande.

Verktyg:

- Beskrivning av uppdraget (mål, frågor att beakta och förväntat resultat).
- Bedömningskriterier för rapporten.

Aktivitet D.2. (4 timmar). Organisera den två timmar långa diskussionen om social rättvisa, jämlikhet och rättvisa inom deltagarorganisationen och samhället. Erfarenhetsbaserat lärande.

Verktyg:

- Instruktion för att organisera diskussion och rapportering (mål, målgrupp(er), frågor, planering, rapportskrivning).
- Riktlinjer för bedömning av erfarenhetsbaserat lärande.

Ämne E. Sammanfattning av Lärohet 3.1. Rättvisa och lika möjligheter.

Ämnets mål: Utvärdering av lärandet.

Aktivitet E.1. (1,5 timme) Skapa collage från givet material (tidningar, reklambroschyrer, annonser, små föremål) på temat Rättvist samhälle. Handled undervisning.

Verktyg:

- Instruktioner (mål, procedur och förväntat resultat).
- Riktlinjer för återkoppling på Aktivitetsresultat.

Bilaga

Knowles, Malcolm; Holton, E. F., III; Swanson, R. A. (2005). The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development (6th ed.). Burlington, MA.

Bin Mubayrik, H., F. (2020). New Trends in Formative-Summative Evaluations for Adult Education.

Tillgång via internet: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2158244020941006>

Bromley, M. (2015). Utbildarey: The SOLO taxonomy and constructive alignment. Tillgång via internet: <https://www.sec-ed.co.uk/best-practice/utbildarey-the-solo-taxonomy-and-constructive-alignment>

Main, P. A Teacher's Guide To SOLO Taxonomy. Tillgång via internet: <https://www.structural-learning.com/post/what-is-solo-taxonomy>

Collage techniques. Tillgång via internet:

https://arl.human.cornell.edu/PAGES_Delft/Collage_deeper.pdf

Strittmatter-Haubold, V., Fadja, E. (2013). Das Sandwich-Prinzip - Basis-Architektur zum Gestalten von Lehr-Lern-Arrangements. In Strittmatter-Haubold, Veronika & Fadja Ehlail. Lernen im Aufwind. Methodenreader zur Gestaltung von Lernprozessen (13–15).

3. Lärande- och utbildningsmaterial

Ämne A. Social rättvisa.

A.1) Ämnets syfte

Förklara och analysera de allmänna principerna för social rättvisa.



A.2) Själbedömningsverktyg

1. Svara på frågorna:

- Vilka är huvudprinciperna för social rättvisa enligt John Rawls?
- Vilket är huvudargumentet för att kritisera begreppet social rättvisa?

2. Vad är okunnighetens slöja? Välj rätt svar:

- Det är instrumentet för att hjälpa beslutsfattare att ignorera de sociala skillnaderna medan de fattar besluten.
- Det är den första av Rawls två rättvisepinciper.
- Det är ett tankeexperiment som används för att resonera kring de principer som ska strukturera ett samhälle baserat på principer om social rättvisa.

A.3) Förklaring av teorierna, grundläggande definitioner.

A.3.1. Social rättvisa



Den förmodligen mest inflytelserika teorin om social rättvisa har varit John Rawls föreställning om "rättvisa som rättvisa" ("Justice as fairness") i hans *A Theory of Justice* (1972), som bygger på både den grundläggande sociala kontraktsteorin och den kantianska filosofiska traditionen om rättvisa som opartiskhet. Han hävdade att reglerna och institutionerna för ett rättvist samhälle endast kan erhållas genom att människor agerar i en onaturlig position av okunnighet om sin egen position, eller bakom en "slöja av okunnighet". Följaktligen föreslår han att en rättvis fördelning endast kan komma till stånd genom att fastställa regler eller förfaranden utformade i syfte att säkerställa opartiskhet så mycket som möjligt (Barak, 2015).

Maurianne Adams et al. beskrev 'social rättvisa' som "Fullständigt och lika deltagande av alla grupper i ett samhälle som är ömsesidigt format för att möta deras behov. Social rättvisa inkluderar en vision av samhället där fördelningen av resurser är rättvis" och alla medlemmar av ett utrymme, gemenskap, institution eller samhälle är "fysiskt och psykologiskt trygga och trygga" (Adams et al., 2016).

Genom att citera Mona Khechen (Khechen, 2013) kan vi säga att "Social rättvisa vanligtvis är förknippat med skapandet av ett rättvist samhälle, med det underliggande antagandet att rättvisa innebär mänsklig välfärd genom lika rättigheter och andel av förmåner, rättvis behandling, erkännande av kulturella skillnader, och rättvis tillgång till resurser och möjligheter".

Social rättvisa bygger därför på offentligt engagemang för principerna om jämlikhet, fördelning, omfördelning och respekt för mångfald. I ett samhälle där det råder social rättvisa är mänskliga rättigheter garanterade och de sämst gynnade samhällsklasserna har möjligheter till utveckling.

World Day of Social Justice



Bild 1. Världsdagen för social rättvisa¹.

A.3.2. Okunnighetens slöja

Den politiske filosofen John Rawls föreslog ett tankeexperiment. Han bad oss föreställa oss att vi är ansvariga för att utforma ett rättvist samhälle. Vi vet dock inte vilken position vi kommer att ha i detta samhälle när det väl har skapats. Vi vet inte vad vårt kön, ras eller sexuella läggning kommer att vara. Vi vet inte om vi kommer att vara friska eller sjuka eller lida av några funktionsnedsättningar. Vi vet inte om vi kommer att bli rika eller fattiga. Vi vet inte ens vad våra smaker, passioner och intressen kommer att vara.

"Bland de väsentliga särdragen i denna situation är att ingen känner till sin plats i samhället, sin klasstillning eller sociala status, och ingen känner inte heller till sin förmögenhet i fördelningen av naturtillgångar och förmågor, sin intelligens, styrka och liknande. Jag ska till och med anta att parterna inte känner till sina föreställningar om det goda eller sina speciella psykologiska benägenheter." *John Rawls, A Theory of Justice.*

¹ Bild från: <https://www.moas.eu/world-day-of-social-justice-2021-20th-feb-2021/>

Rawls beskrev detta som att ha placerats bakom en slöja av okunnighet eller i den ursprungliga positionen. Han trodde att denna osäkerhet om vår egen potentiella position gav den nödvändiga motivationen att moraliskt överväga vad som skulle göra ett verkligt rättvist samhälle. Genom att inte vilja missgynna oss själva skulle vi behöva se till att ingen i samhället missgynnades av samhället. Vi skulle behöva empati med dem som i den verkliga världen har en annan position än oss själva och fundera över hur vi skulle vilja bli behandlade i deras situation. Från bakom slöjan skulle vi därför välja ett mycket rättvisare samhälle än vad vi har i verkligheten.

Rawls trodde att människor bakom slöjan skulle dras till principerna om individuell frihet och lika möjligheter. Man skulle då inte bli straffad av samhället på grund av en födelseolycka eller omständighet.

'Den naturliga fördelningen är varken rättvis eller orättvis; Det är inte heller orättvist att personer föds in i samhället i någon speciell position. Dessa är helt enkelt naturliga fakta. Det som är rättvist och orättvist är sättet som institutioner hanterar dessa fakta." *John Rawls, A Theory of Justice.*

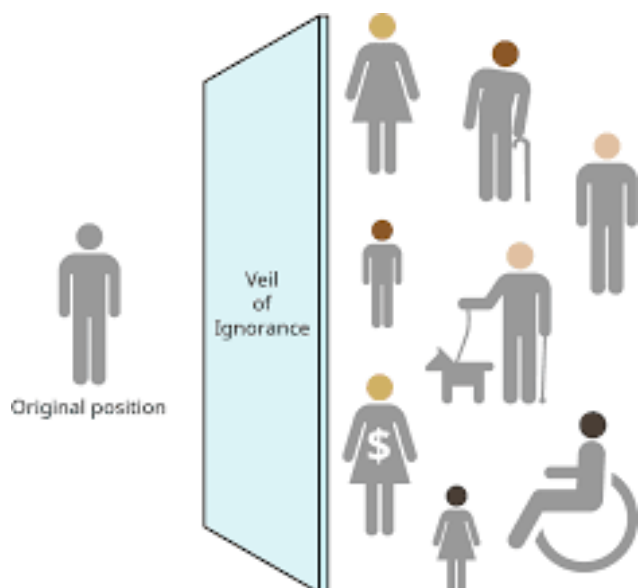


Bild 2. Okunnighetens slöja².

Vi är uppenbarligen inte alla födda lika. Samhället kan inte heller göra alla lika. Vissa ojämlikheter är oundvikliga. Vissa kan naturligtvis också vara önskvärda. Få människor skulle vilja eliminera de ojämlikheter och skillnader som ger den rika variationen i mänskliga personligheter och talanger.

Men humanister tror att vi kan och bör arbeta för att ta bort de ojämlikheter i möjligheter som kan avlägsnas genom sociala reformer eller åtgärder. Vi bör arbeta för att eliminera orättvis ojämlikhet

² Bild från: <https://www.ethicalpsychology.com/2019/08/veil-of-ignorance-reasoning-favors.html>

där vi kan. Ojämligheter i möjligheter står i vägen för det övergripande mänskliga välfärden och framsteg.

Tankeexperimentet är därför inte bara en intressant filosofisk övning för humanister. Det kan också vara en uppmaning. För humanister finns det ingen gudomlig rättvisa. Det finns inget annat liv där man kan rätta till de orättvisor som lidit i detta liv. Det är en del av deras motivation att arbeta för ett mer rättvist samhälle här och nu. Om vi inser att världen är sådan att vi inte skulle vara glada över att vara i den position som andra människor befinner sig i, då bör vi försöka förändra den.

A.3.3. Principer för social rättvisa

Rawls slutliga förtydligande av de två rättvisprinciperna:

1. "Varje person ska ha lika rätt till det mest omfattande totala systemet av lika grundläggande friheter som är förenligt med ett liknande system för frihet för alla".
2. "Sociala och ekonomiska ojämlikheter ska ordnas så att de båda är:
 - (a) till största fördel för de minst gynnade, i enlighet med principen om rättvisa besparingar
 - (b) knutna till ämbeten och befattningar som är öppna för alla under villkor för rättvisa lika möjligheter."

Den första principen kallas ofta för den *största lika frihetsprincipen*. Del (a) av den andra principen benämns *skillnadsprincipen* medan del (b) hänvisas till som *principen om lika möjligheter*.

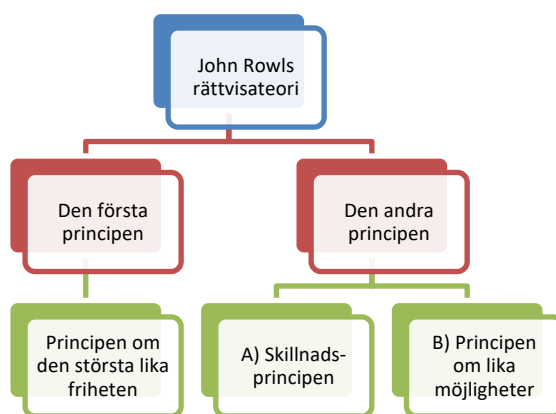


Bild 4. John Rawls rättvisateori.

Rawls ordnar rättvisans principer lexiskt, enligt följande: 1, 2b, 2a. Principen om största lika frihet har prioritet, följt av principen om lika möjligheter och slutligen skillnadsprincipen. Den första principen måste vara uppfylld före 2b och 2b måste vara uppfylld före 2a. Som Rawls säger: "En princip spelar inte in förrän de som föregick den antingen är helt uppfyllda eller inte tillämpas." Därför kan de lika grundläggande friheterna som skyddas i den första principen inte bytas ut eller offras för större sociala fördelar (beviljas av 2(b)) eller större ekonomiska fördelar (beviljas av 2a).

Principen om den största lika friheten

"Varje person ska ha lika rätt till det mest omfattande totala systemet av lika grundläggande friheter som är förenligt med ett liknande system för frihet för alla".

Principen om största lika frihet handlar främst om fördelningen av rättigheter och friheter. Rawls identifierar följande lika grundläggande friheter: "politisk frihet (rätten att rösta och inneha offentliga ämbeten) och yttrande- och mötesfrihet; samvetsfrihet och tankefrihet; personens frihet, vilket inkluderar frihet från psykiskt förtryck och fysiska övergrepp och styckning (personens integritet); rätten att inneha personlig egendom och frihet från godtyckligt gripande och beslag enligt definitionen av rättsstatsprincipen."

Skillnadsprincipen

Sociala och ekonomiska ojämlikheter ska ordnas så att de (a) är till största fördel för de minst gynnade samhällsmedlemmarna, i enlighet med principen om rättvisa sparande (2a).

Rawls påstående i (a) är att avvikelser från jämlikhet i en lista över vad han kallar primära varor - "saker som en rationell man vill ha vad han vill" är berättigad endast i den mån de förbättrar situationen för dem som är sämst. -off under den fördelningen i jämförelse med den tidigare lika fördelningen. Hans ståndpunkt är åtminstone i någon mening jämlikhet, med en bestämmelse om att ojämlikheter är tillåtna när de gynnar de minst gynnade. En viktig konsekvens av Rawls syn är att ojämlikheter faktiskt kan vara rättvisa, så länge de är till fördel för de minst bemedlade. Hans argument för denna ståndpunkt vilar starkt på påståendet att moraliskt godtyckliga faktorer (till exempel familjen man föds in i) inte bör avgöra ens livschanser eller möjligheter.

Rawls är också inriktad på en intuition att en person moraliskt inte förtjänar sina medfödda talanger; alltså att man inte är berättigad till alla de förmåner de möjligen skulle kunna få av dem; därför elimineras åtminstone ett av kriterierna som skulle kunna utgöra ett alternativ till jämlikhet vid bedömningen av fördelningens rättvisa.

Vidare kräver principen om rättvisa besparingar att någon form av materiell respekt lämnas för framtida generationer. Även om Rawls är tvetydig om vad detta innebär, kan det generellt förstås som "ett bidrag till de som kommer senare".

Principen om lika möjligheter

Sociala och ekonomiska ojämlikheter ska ordnas så att de (b) knyts till ämbeten och befattningar som är öppna för alla under villkor av rättvis lika möjligheter (2b).

Bestämmelsen i 2b är lexikalt före den i 2a. Detta beror på att lika möjligheter inte bara kräver att ämbeten och befattningar fördelas utifrån meriter, utan att alla har rimliga möjligheter att skaffa sig de färdigheter utifrån vilka meriter bedöms, även om man kanske inte har de nödvändiga materiella resurserna - på grund av en fördelaktig ojämlikhet som härrör från skillnadsprincipen.

A.3.4. Kritik av begreppet *social rättvisa*

Begreppet "social rättvisa" kritiseras av liberala ekonomer och politiker som använder den nobelprisvinnande ekonomen F.A. Hayeks argument. I den andra volymen *Law, Legislation and Liberty* kallade Hayek idén om social rättvisa för en "hägring" (Hayek, 1978). Han hävdade att "social rättvisa är en tom fras utan bestämbar innehåll" och "resultaten av individens ansträngningar är nödvändigtvis oförutsägbara, och frågan om huruvida den resulterande fördelningen av inkomster är helt enkelt har ingen mening". Han ansåg statlig omfördelning av inkomst eller kapital som ett oacceptabelt ingripande mot individuell frihet, och sade att "principen om fördelningsrättvisa, när den väl införts, inte skulle uppfyllas förrän hela samhället organiserats i enlighet med den. Detta skulle ge ett slags samhälle som i alla väsentliga avseenden skulle vara motsatsen till ett fritt samhälle".

Ben O'Neill från University of New South Wales och Mises Institute hävdar:

"Faktum är att eftersom programmet för social rättvisa oundvikligen inbegriper anspråk på statligt tillhandahållande av varor, betalda genom andras ansträngningar, syftar termen [social rättvisa] på en avsikt att använda våld för att förvärva sina önskningar. Inte för att tjäna önskvärda varor genom rationell tanke och handling, produktion och frivilligt utbyte, utan för att gå in där och tvångstaga varor från dem som kan leverera dem!"

För ytterligare utforskning av ämnet rekommenderas eleverna att läsa:

- Rawls, J. (1985). *Justice as Fairness: Political not Metaphysical*. *Philosophy and Public Affairs*, vol. 14, No. 3, (Summer, 1985), s. 234-239. Hämtad från: http://www.johnjthrasher.com/wp-content/uploads/2013/11/Rawls_1985_Justice_as_fairness_political_not_metaphysical.pdf
- United Nations (2006). *The Role of the Social Justice in an Open World*: Hämtad från: <https://www.un.org/development/desa/socialperspectiveondevelopment/2015/08/20/social-justice-in-an-open-world-the-role-of-the-united-nations/>
- *The veil of ignorance*. Hämtad från: <https://www.futurelearn.com/info/courses/introducing-humanism/0/steps/37106>

För bättre förståelse av ämnet, se följande videofilmer:

- POLITICAL THEORY – John Rawls
<https://www.youtube.com/watch?v=5-JQ17X6VNg>
- What Does Social Justice Mean to You?
<https://www.youtube.com/watch?v=c4t1VhOOmuY>

A.4) Lärandeaktiviteter



Aktivitet A.4.1. (1,5 timme). Vad är social rättvisa? Definitioner, principer. Självstudier.

Mål: Ge grundläggande information och förtydliga begreppen.

Verktyg: Teoretiskt material (Avsnitt A.3) Förklaring av teorierna, grundläggande definitioner.

Reflektion:



Svara på frågorna:

- Vilka är huvudprinciperna för social rättvisa enligt John Rawls?
- Vilket är huvudargumentet för att kritisera begreppet social rättvisa?



Aktivitet A.4.2. (40 min.) Seminarium. Social rättvisa. Kortsorteringsaktivitet.

Mål: Fördjupa förståelsen av begreppet "social rättvisa".

Material:

- Klisterlappar (en per person) 5x10 cm.
- Pennor
- Whiteboard eller blädderblockspapper.



Instruktioner:

1. Ge varje deltagare en klisterlapp.
2. Be deltagarna att skriva på lappen hur de förstår vad som är social rättvisa? Förklara att denna övning är anonym. Du kommer att läsa dem i slumpmässig ordning. Ge 10 minuter för att skriva.
3. Samla klisterlapparna. Läs definitionen och fäst anteckningar på den vita tavlan eller arket med blädderblockspapper.
4. Gruppera anteckningarna efter likheter, nyckelord, som används för definition. (grupper kan vara: lika rättigheter, lika tillgång, lika möjligheter, rättvis fördelning, rättvis behandling, respekt för mångfald). (10 min. för steg 4–5)



Riktlinjer för återkoppling

- Ge definitioner från texten ovan (A.3.1.). Visa likheterna mellan deltagarnas definitioner med forskares definitioner. (5 min.)
- Förklara principerna för social rättvisa med hjälp av Bild 4. John Rowls rättvisateori. (15 min.)

Ämne B. Rättvisa och jämlikhet.

B.1) Ämnets syfte

- Förklara och analysera de allmänna principerna för och skillnaderna mellan jämlikhet och rättvisa .

B.2) Själbedömningsverktyg

Svara på frågorna:

- Vad är skillnaden mellan jämlikhet och rättvisa?
- Vilka är FN:s tre prioriterade områden när det gäller jämlikhet och rättvisa? Välj tre rätta svar:

- 1) Rättvisa i levnadsvillkor
- 2) Jämställd inkomst
- 3) Lika rättigheter
- 4) Lika möjligheter
- 5) Eget kapital av resurser

B.3). Förklaring av teorierna, grundläggande definitioner, allmänna dimensioner.

B.3.1. Jämlikhet och rättvisa



Jämlikhet är en av demokratins centrala principer och bygger på tron att alla människor ska ha samma möjligheter att bli framgångsrika och ha ett produktivt och njutbart liv. Jämlikhetstanken är nyckeln till föreställningen att alla kommer att kunna uppnå utifrån sina insatser och bidrag till samhället istället för sin status eller position. Jämlikhet var särskilt viktigt under medborgarrättseran när icke-vita inte hade lika ställning eller behandling inför lagen. På senare tid har det varit en debatt om huruvida jämlikhet är tillräckligt och om jämlikhet är en viktigare princip.

Rättvisa inser att alla inte börjar på samma plats i samhället. Vissa människor möter ogynnsamma förhållanden och omständigheter som gör det mer utmanande med samma ansträngning att uppnå samma mål. Rättvisa förespråkar dem som kan ha varit historiskt missgynnade, vilket gör det svårt för dem att bli framgångsrika. Vad som är "rättvist" när det gäller rättvisa är inte en fråga om vad som är

detsamma utan snarare den punkt från vilken en person börjar. Eget kapital tar hänsyn till historiska och andra faktorer för att avgöra vad som är rättvist.

Bilden är en tecknad serie designad av konstnären Angus Maguire, som illustrerar skillnaden mellan de två koncepten genom att visa en jämförelse sida vid sida av tre personer av olika höjd som tittar på en basebollmatch över ett staket.

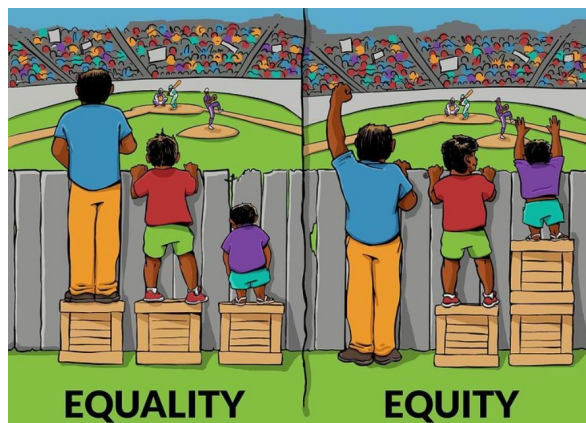


Bild 5. Jämlikhet och rättvisa

Den första sidan av teckningen illustrerar jämlikhet och visar de tre personerna som står på lika stora lådor, vilket gör att den kortaste personen inte kan se spelet och den längsta personen har störst fördel. Bilden bredvid, som illustrerar rättvisa, visar att varje person står på antalet lådor som de faktiskt behöver för att enkelt kunna se basebollmatchen.

Jämlikhet innebär i grunden att ge alla lika mycket resurser oavsett om alla behöver dem. Med andra ord, varje person får lika stor del av resurserna trots vad de redan har eller inte har.

Rättvisa är när resurserna delas utifrån vad varje person behöver för att jämna ut spelplanen på ett adekvat sätt.

Å andra sidan skulle det mest effektiva vara att helt enkelt ta bort barriären (staketet):

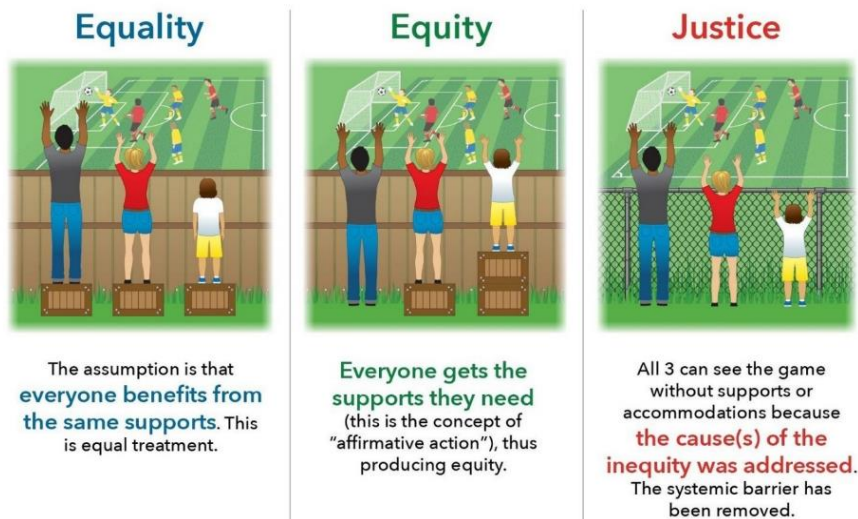


Bild 6. Jämlikhet, rättvisa och rättvisa³.

B.3.2. Tre prioriterade områden



FN:s dokument "Social Justice in an Open World: The Role of the United Nations" (Förenta nationerna, 2006) identifierar tre prioriterade områden med avseende på jämlikhet och rättvisa:

Lika rättigheter, vilket i första hand innebär avskaffande av alla former av diskriminering och respekt för alla individers grundläggande friheter och medborgerliga och politiska rättigheter. Detta representerar den mest grundläggande formen av jämlikhet. Som det står i artikel 1 i den allmänna förklaringen, "alla människor är födda fria och lika i värdighet och rättigheter", och artikel 2 är ännu mer specifik: "Alla har rätt till alla de rättigheter och friheter som anges i denna deklaration, utan att särskiljning av något slag, såsom ras, hudfärg, kön, språk, religion, politisk eller annan åsikt, nationellt eller socialt ursprung, egendom, födelse eller annan status."

Jämställdhet, vilket kräver stabila sociala, ekonomiska, kulturella och politiska förutsättningar som gör det möjligt för alla individer att uppfylla sin potential och bidra till ekonomin och samhället.

Rättvisa levnadsvillkor för alla individer och hushåll. Detta begrepp förstås återspegla ett kontextuellt bestämt "acceptabelt" utbud av ojämlikheter i inkomst, förmögenhet och andra aspekter av livet i samhället, med antagandet om allmän överenskommelse med avseende på vad som är rättvist vid varje given tidpunkt i ett visst samhälle, eller i världen som helhet om universella normer tillämpas."

³ Bild från: <https://www.mobilizegreen.org/blog/2018/9/30/environmental-equity-vs-environmental-justice-whats-the-difference>

B.3.3. Sex områden av ojämlikhet



Samma dokument nämner sex områden av fördelningsojämlikhet som motsvarar situationer som, ur de direkt berördas och den "opartiska observatörens" perspektiv, kräver korrigerande. Listade ungefär i fallande ordning vad gäller deras relativa betydelse och i stigande ordning vad gäller hur svåra de är att mäta; de markerade områdena för ojämlikhet är följande:

1. Ojämlikheter i inkomstfördelningen.
2. Ojämlikheter i fördelningen av tillgångar, inklusive inte bara kapital utan även fysiska tillgångar som mark och byggnader.
3. Ojämlikhet i fördelningen av möjligheter till arbete och avlönad anställning.
5. Ojämlikheter i fördelningen av tillgång till kunskap.
6. Ojämlikhet i fördelningen av hälsotjänster, social trygghet och tillhandahållande av en säker miljö.
7. Ojämlikheter i fördelningen av möjligheter till medborgerligt och politiskt deltagande.

Tre sätt på vilka detta händer:

För det första bidrar den ökade arbetslösheten, sänkningen av lönerna, sänkningen av socialbidragen, höjningen av skatter och kostnaderna för basvaror till utarmningen av dem som redan befann sig på fattigdomsgränsen.

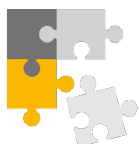
För det andra innebär det nedskärningar på nyckelområden för att skapa lika möjligheter, såsom utbildning, och förutsätter ökade kostnader för att få tillgång till grundläggande system, såsom hälsa eller rättvisa.

För det tredje, i en logik av intersektionalitet, kommer dessa åtgärder att drabba mer allvarligt de som, eftersom de är fattiga, befinner sig ännu mer marginaliserade i samhället, såsom kvinnor, illegala immigranter eller personer med funktionsnedsättning.

För ytterligare utforskning av ämnet rekommenderas eleverna att läsa:

- *Environmental Equity Vs. Environmental Justice: What's the Difference?*
<https://www.mobilizegreen.org/blog/2018/9/30/environmental-equity-vs-environmental-justice-whats-the-difference>
- *Equity vs. Equality: What's the Difference?*
https://www.marinhhs.org/sites/default/files/boards/general/rattvisa_v._equity_04_05_2021.pdf

B.4) Lärandeaktiviteter



Aktivitet B.4.1. (1 timme). Vad är jämlikhet och rättvisa? Självstudier.

Mål: klargöra begreppen "rättvisa" och "lika möjligheter"

Verktyg: Teoretiska material (avsnitt B.3). Förklaring av teorierna, grundläggande definitioner, allmänna dimensioner.

Reflektion:



Svara på frågorna:

- Vad är skillnaden mellan jämlikhet och rättvisa?
- Vilka är FN:s tre prioriterade områden när det gäller jämlikhet och rättvisa?



Aktivitet B.4.2. (40 min.). Seminarium. Syssetsättning. Fallanalys.

Mål:

- Att utveckla kunskap och förståelse för begreppen social rättvisa, jämlikhet och lika möjligheter baserat på kritiskt tänkande som behövs i verkligt arbete med migranter.
- Att utveckla praktiska färdigheter för att tillämpa principer om social rättvisa, jämlikhet och rättvisa i det dagliga arbetet med migranter.
- Att öka medvetenheten om migranternas rättigheter.



Instruktioner:

1. Individuellt arbete. Ge deltagarna kopior av beskrivningen av situationen och be att få välja medarbetare till tjänsten baserat på tillgängliga data. Förbered dig på att förklara varför.

Situation

Du är föreståndare på ett dagis, och du söker en städare på heltid. Du har fått in fyra ansökningar till tjänsten:

SÖKANDE 1 är en svart ung ensamstående lågutbildad man från Nigeria som söker ett dagjobb eftersom han går en språkkurs på kvällen. Språkkunskaperna är fortfarande grundläggande, men personen i fråga kan förstå och kommunicera på vardaglig basis.

SÖKANDE 2 är en icke läs- och skrivkunnig ung gift kvinna från Afghanistan. Hon har inga kunskaper i det lokala språket, ingen arbetslivserfarenhet och hon har en 3-årig dotter som skulle kunna gå på samma dagis om kvinnan skulle bli anställd.

SÖKANDE 3 är en ensamstående äldre pensionerad kvinna från Ryssland. Hon talar bara ryska, har högre utbildning, arbetade tidigare som lärare och har aldrig utfört något lågkvalificerat jobb. Hon är ledig på sena eftermiddagar och kvällar efter sina lektioner på universitetet, och då utövar hon yoga.

SÖKANDE 4 är en infödd lågutbildad, nyligen frånskild kvinna i medelåldern. Hon har varit hemmafru hela sitt liv, så hon har ingen arbetslivserfarenhet. Hon kan arbeta på dagarna när hennes minderåriga barn går i skolan.

2. Dela in gruppen i mindre grupper om 3–5 personer.

3. Fråga grupperna:

- Jämför de enskilda besluten.
- Diskutera resultaten utifrån rättvisa och lika möjligheter.
- Förbered dig på att presentera dina resultat (val och huvudidéer i diskussionen) i helklass.
- Presentera resultaten från de mindre grupperna.



Riktlinjer för återkoppling:

- 1) Kontrollera om eleverna kan validera sina val av anställda ur jämlikhet och rättvisasynpunkt (inga rasistiska, nationalistiska, sexistiska eller åldersrelaterade kommentarer förekommer i argumenten).
- 2) Var uppmärksam på om eleverna kan motivera sina val under diskussionen och acceptera de andra deltagarnas argument med tolerans samtidigt som du gör insiktsfulla observationer och ställer frågor.
- 3) Observera om presentationerna av resultaten är giltiga och grundade med argument som bygger på föreställningen om jämlikhet och rättvisa.



Bedömningskriterier:

Nivå 1. En elev kan identifiera och namnge möjligheterna till ojämlikhet eller ojämlikhet i fallet.

Nivå 2. En elev kan motivera sina val och beskriva positiva och negativa aspekter av falldeltagarnas beteende.

Nivå 3. En elev kan jämföra sina idéer med de andra eleverna och välja de bästa alternativen för jämlikhet och rättvisa i fallet.



Aktivitet B.4.3. (40 min.) Seminarium. Utbildning. Fallanalys. Handledd undervisning.

Mål:

- Att främja inkludering, jämlikhet och rättvisa i utbildningsmiljön.
- Att utveckla interkulturella förhållningssätt.
- Att fundera över utmaningar i arbetet med interkulturella samhällen.



Instruktioner:

1. Presentera situationen:

En grupp kurdiska migranter kommer till skolan för att studera det lokala språket. Skolan har en arabisk lärare, och administratören hoppas att han ska kunna hjälpa dem att studera och integreras i gruppen som består av araber från olika länder. Det visar sig dock att de kurdiska studenterna inte talar eller förstår arabiska (även den muslimska befolkningen är faktiskt till hälften kristna). Läraren i det lokala språket är förlorad, hon kan inte arbeta i samma takt med gruppen, de kurdiska eleverna behöver speciella förberedelser och andra undervisningstekniker än araberna (som har en biträdande lärare som talar arabiska).

2. Dela in deltagarna i mindre grupper och be att diskutera följande frågor:

- Vilka är anledningarna till att kurderna inte kunde tala eller skriva arabiska?
- Diskutera vilka fördomar som kan ha fått skolans personal att tänka att de borde kunna arabiska.
- Nämn de bästa sätten för skolan att agera för jämlikhetens skull för alla elever i ärendet.
- Reflektera eventuella liknande exempel när vissa fördomar skulle kunna störa utbildningsprocessens rättvisa och jämlikhet.

3. Presentera resultatet av diskussionen i helklass.



Riktlinjer för återkoppling

- Kontrollera om eleverna identifierar fördomarna varför skolorna tyckte att kurder borde kunna arabiska ("De är en del av det arabiska samhället, de måste kunna språket"; "De ber på arabiska, de kan språket").
- Se om eleverna ger korrekta lösningar på problemet (baserat på principen om jämlikhet och rättvisa): skolan kan försöka vända sig till relevanta institutioner för att hitta en kurdisktalande assistent/frivillig som skulle hjälpa de kurdiska eleverna att integreras; skolan skulle kunna tilldela kurderna en annan lärare som kunde ge mer tid att undervisa dem i det inledande skedet av processen).
- Kontrollera om eleverna kan ge rimliga exempel (baserade på jämlikhets- och rättvisprinciper) som kan störa undervisningsprocessen.



Bedömning:

Nivå 1. En elev kan känna igen huvudorsaken till problemet i fallet.

Nivå 2. En elev kan beskriva de rättvisa- och jämlikhetsbaserade åtgärder som skolan ska vidta för att uppnå social rättvisa i fallet.

Nivå 3. En elev kan analysera liknande exempel och jämföra sina erfarenheter med andra elever.

Ämne C. Verktyg för att främja social rättvisa, jämlikhet och rättvisa

C.1) Ämnets mål

- Välj och tillämpa verktyg för att främja social rättvisa, jämlikhet och rättvisa under rådgivningssamtal.
- Tillhandahålla information om att utforma etiska regler för rådgivningsspecialister som arbetar med migranter.
- Tillhandahålla information om hur man organiserar och genomför diskussionen om ämnena social rättvisa, jämlikhet och rättvisa.



C.2) Självbedömningsverktyg

- Fundera över hur din organisation bättre skulle kunna främja föreställningen om social rättvisa.

- Vad är huvudsyftet med att införa organisationens etiska regler?
- Vilka är huvuddelarna i de etiska reglerna?
- Svara på frågorna om hur diskussionen organiseras:
 1. Vad beror valet av målgrupp på?
 2. Vilka viktigaste aspekterna behöver du förutse innan diskussionen?
 3. Vilket ansvar bör tilldelas?
 4. Vad ska du göra om diskussionen blir sidospår?
 5. Hur ska du avrunda och avsluta diskussionen?

C.3) Förklaring av teorierna, grundläggande definitioner, allmänna dimensioner

C.3.1. Verktyg på organisationsnivå



På nivån av organisationer som arbetar med migranter kan vi hitta flera verktyg för att främja social rättvisa, jämlikhet och rättvisa. De flesta av dem har att göra med kapacitetsuppbyggnaden av organisationerna:

- Skapa etiska regler, instruktioner eller beteenderiktlinjer för vägledningsspecialister.
- Organisera diskussioner om inkludering, jämlikhet och rättvisa som involverar tjänsteleverantörer och migranter.
- Organisera möten med lokala samhällen.
- Anordna möten och diskussioner med lokala politiker.
- Organisera opinionsbildningskampanjer.
- Skriva artiklar, ge intervjuer, ge exempel.
- Utbildning av de personer som tillhandahåller sociala tjänster för migranter och andra missgynnade grupper.

C.3.1.1. Etiska regler för kuratorer/utbildare.



Etiska regler är en guide med principer som är utformade för att hjälpa yrkesverksamma att bedriva affärer ärligt och med integritet. Sådana regler fyller ett antal funktioner:

- Styr lämpligt beteende
- Förhindrar skada på andra (via oetiskt beteende)
- Sätter standarder för etiskt beteende som tillåter människor att identifiera (och rapportera) oetiskt beteende
- Skapar goodwill bland anställda genom att främja etiskt beteende och höga standarder

Vanligtvis inkluderar etiska riktlinjer grundläggande värderingar, principer för beteende och (inte alltid) yrkesstandarder, t.ex. National Association of Social Workers (NASW). (2021). *Etiska regler*.

Här är flera exempel som kan vägleda dig i utformningen av etiska riktlinjer för kuratorer/utbildare:



ACA Code of Ethics⁴

American Counseling Association (ACA) är en utbildnings-, vetenskaps- och yrkesorganisation vars medlemmar arbetar i en mängd olika miljöer och tjänar i flera olika funktioner. Rådgivning är en yrkesrelation som ger olika individer, familjer och grupper möjlighet att uppnå mental hälsa, välbefinnande, utbildning och karriärmål. Professionella värderingar är ett viktigt sätt att leva ut ett etiskt engagemang.

Följande är yrkesmässiga grundvärderingar för rådgivningsyrket:

1. Förbättra mänsklig utveckling under hela livslängden;
2. Hedra mångfald och anamma ett mångkulturellt förhållningssätt till stöd för människors värde, värdighet, potential och unika inom deras sociala och kulturella sammanhang;
3. Främja social rättvisa.
4. Säkerställa integriteten i förhållandet mellan kurator och klient;
5. Arbeta på ett kompetent och etiskt sätt.

Dessa professionella värderingar ger en begreppsmässig grund för de etiska principer som räknas upp nedan. Dessa principer är grunden för etiskt beteende och beslutsfattande. De grundläggande principerna för professionellt etiskt beteende är:

- autonomi eller främjande av rätten att kontrollera riktningen i sitt liv;
- icke-ondska eller undvikande av handlingar som orsakar skada;
- välgörande, eller arbeta för individens och samhällets bästa genom att främja mental hälsa och välbefinnande;
- rättvisa, eller att behandla individer rättvist och främja rättvisa och jämlikhet;
- trohet, eller att hedra åtaganden och hålla löften, inklusive att fullgöra sitt förtroendeansvar i professionella relationer; och
- sanningsenlighet eller sanningsenlig hantering av individer som kurator kommer i professionell kontakt med.

⁴ ACA Code of Ethics. (2014). Hämtad från: https://www.counseling.org/docs/default-source/default-document-library/2014-code-of-ethics-finaladdress.pdf?sfvrsn=96b532c_2



Riktlinjer för grundprinciper och systemutveckling för livslång vägledning. En referensram för EU och för kommissionen⁵.

Yrkesprinciper för tillhandahållande av livslång vägledning:

Medborgarcentrerad: offentligt finansierade livslånga vägledningstjänster och produkter finns för att tjäna medborgarna. Sådana tjänster och produkter är tillgängliga, utan diskriminering, på ett flexibelt och säkert sätt som möjliggör personalisering av tjänster. Medborgarna har en nyckelroll i sin utformning och utvärdering.

Holistiskt inkluderande tillvägagångssätt: offentligt finansierade livslånga vägledningstjänster och produkter erkänner medborgarnas livserfarenhet, livsskede, mångfald, kön och sociala och ekonomiska omständigheter.

Enkel och rättvis tillgång: medborgare kan få tillgång till offentligt finansierade livslånga vägledningstjänster och produkter genom flerkanalstjänstleverans (ansikte mot ansikte, brev, telefon, e-post och internet). Alla medborgare har tillgång till samma nivå av tjänster.

Öppenhet: medborgarna görs medvetna om och förstår arten av de livslånga vägledningstjänsterna och produkterna som tillhandahålls, de processer och förfaranden som är involverade och logiken bakom dessa.

Individuella och gruppskillnader i karriärledningsförmåga: policyer för offentligt finansierade livslånga vägledningstjänster och produkter erkänner att individer, grupper och samhällen skiljer sig åt i sin kompetens att hantera sina inlärnings- och yrkesmöjligheter. De stödjer medborgarna att bli kompetenta att planera och hantera sina inlärnings- och yrkesmöjligheter och övergångarna däri.

Intressenters deltagande och öppenhet: Alla intressenter deltar i utvecklingen av policyer och system för livslång vägledning och är villiga att dela kunskap (t.ex. strategier, metoder, koncept, verktyg, policyutvärderingar) och stimulera debatt för att främja kunskap och förbättra problemlösning på EU, nationell, regional och lokal nivå.

Effektivitet och effektivitet: offentligt finansierade livslånga vägledningstjänster och produkter kan visa sitt mervärde och avkastning på investeringar för regeringar och skattebetalare.

⁵ <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/elgpn-tools-no-6-guidelines-for-policies-and-systems-development-for-lifelong-guidance/>

Evidensbaserad policyutveckling: forskningsbevis inklusive policyutvärdering införlivas i policydebatter och beslut om livslång vägledningpolicy och systemutveckling.

Resultatfokuserad: politik stöder och främjar lärande, ekonomiska och sociala resultat från livslånga vägledningsaktiviteter.

Professionalisering av tjänster och verktyg: livslånga vägledningstjänster (ansikte mot ansikte, distans, telefon) och verktyg (i valfri medieform) utvecklas och implementeras i enlighet med nationella standarder. Personal som utför livslång vägledningsverksamhet har erforderlig yrkeskunskap, kompetens och kvalifikationer.

Integrerad politisk strategi: politik för livslång vägledning är en integrerad del av utbildnings-, sysselsättnings-, ungdoms- och socialpolitiken. Samstämmighet i politiken för livslång vägledning inom var och en av dessa sektorer stöds.



ETISK KOD FÖR LÄRARE ⁶

1. Den etiska yrkeskoden för lärare (nedan kallad Koden) anger de grundläggande kraven på yrkesetik för utbildningspersonal och frilansande lärare (nedan kallade lärare) och deras skyldigheter att behandla elever, deras föräldrar (vårdnadshavare) och andra familjemedlemmar, kollegor och samhället etiskt och professionellt.

2. Lärare ska i sin verksamhet vägledas av följande grundläggande principer för beteende och verksamhet:

- 2.1. respekt;
- 2.2. rättvisa;
- 2.3. erkännande av mänskliga rättigheter;
- 2.4. ansvar;
- 2.5. ärlighet;
- 2.6. hängivenhet och solidaritet.

3. **Principen om respekt.** I enlighet med denna princip inser utbildaren att kommunikation med elever, deras föräldrar (vårdnadshavare, vårdnadshavare) och andra medlemmar av familjen och

⁶ Ministry of Education, Science and Sport (MESS) (2018). *Code of Ethics of Utdildareues* (in Lithuanian). Hämtad från: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/cde5eef16db011e89a0fd2d617326139?ifwid=qjs00i3g2>

institutionssamhället bygger på erkännande och tillit till personlig värdighet och ett oöverträffat värde, vilket skapar en säker, öppen, självrespekterande och kreativ atmosfär.

4. **Rättvisprincipen.** Enligt denna princip erkänner läraren mångfalden av elevers utbildningsbehov, tar hänsyn till särdragen i varje elevs sociala och kulturella miljö och är opartisk när det gäller att bedöma varje elevs prestationer och framsteg, utbildningsbehov, deltagande av elever eller deras grupper i samhällslösningar.

5. **Principen om erkännande av mänskliga rättigheter.** I enlighet med denna princip kränker utbildaren inte elevens rättigheter och legitima intressen, följer bestämmelserna om jämlikhet och icke-diskriminering, och försöker säkerställa att sociala, rasistiska, språkliga, religiösa eller andra faktorer inte påverkar hans/hennes yrkesmässiga beteende.

6. **Ansvarsprincipen.** Enligt ansvarsprincipen agerar utbildaren som en yrkesutövare, som ständigt förbättrar sina yrkeskompetenser, som är nödvändiga för kvaliteten på utbildningsarbetet – att utvecklas utifrån varje elevs färdigheter, utbildningsbehov och förmågor.

7. **Principen om rättvisa.** I enlighet med principen om rättvisa ger utbildaren korrekt information om sin erfarenhet, yrkesställning och kompetens, använder resurser ärligt i sin yrkesverksamhet, följer läroanstaltens interna regler, missbrukar inte sin ställning eller elevens förtroende för personlig vinning.

8. **Principen om hängivenhet och solidaritet.** Enligt principen om hängivenhet och solidaritet kommunicerar läraren med elever, deras föräldrar (vårdnadshavare, vårdnadshavare), andra elevers familjemedlemmar, kollegor och samhället för att säkerställa elevernas välbefinnande, visa förståelse för elevens känslomässiga tillstånd genom empati och handlingar.

9. Att följa kodens krav är en personlig skyldighet och ära för en lärare som försöker utföra sina uppgifter ordentligt och kvalitativt, att öka yrkets prestige och förtroende för landets utbildningssystem, och deras överträdelse medför ansvar föreskrivs i skollagen och andra rättsakter. Vid prövning av ansvar för överträdelse av kodens krav ska yttrande från den etikkommission som bildas av chefen för den institution där läraren arbetar och institutionschefen granskas och utvärderas.

10. Varje utbildningsinstitution ska fastställa normer för etik och uppförande för lärare i sitt samhälle i enlighet med kraven i koden.



C.3.1.2. Organisera diskussionen kring social rättvisa, jämlikhet och rättvisa.

Diskussionsmetoden kallas också för den sokratiska metoden efter den antika grekiska filosofen Sokrates, som skulle engagera sina elever med frågor och dialog. Eftersom publiken är liten kan handledaren avgöra varje talares framsteg när det gäller att förstå ämnet, och eleverna har gott om tillfälle att berätta om sina svårigheter. Det är ett sant möte mellan sinnen. Diskussionsmetoden kräver att eleverna kommer till klassen väl förberedda eller åtminstone har en allmän uppfattning om ämnet. Genom att tvinga dem att tänka ut sina argument i förväg och att besvara sina kamraters frågor och motargument, skärper det deras förnufts förmåga, analys och artikulering. Det ger dem därför grundläggande färdigheter som är nödvändiga för att lyckas i alla discipliner.



Bild 7. Diskussion⁷.

Varför en diskussion? Diskussioner hjälper till:

- Att förstå ett ämne eller ämnesområde djupare.
- Att utforska idéer och utbyta information.
- Att utöka och förtydliga dina kunskaper.
- Att förbättra din förmåga att tänka kritiskt.
- Att öka ditt självförtroende för att tala om ämnet.
- En diskussion kan förändra dina attityder och idéer.
- En diskussion kan hjälpa en grupp att fatta ett visst beslut eller komma till en slutsats.
- En diskussion ger dig chansen att höra andra deltagares tankar och idéer och få en bredare syn på ämnet.

⁷ Bild från: <https://talkingtown.co/product/how-to-stand-out-in-a-group-discussion/>

Steg för att organisera en diskussion

1) Tänk på titeln på diskussionen

Även om du vet att din diskussion kommer att utvecklas kring rättvisa och jämlikhet, kanske du vill begränsa ämnet beroende på behoven i din organisation.

2) Definiera målen för din diskussion

Att ha ett tydligt mål i åtanke gör det mycket lättare att planera en diskussion. Du vet vad du vill att deltagarna ska få ut av det. Men det räcker inte. Innan du börjar diskussionen måste du tydligt beskriva dina förväntningar på den. Av denna anledning måste du ha rimliga mål för diskussionen som kan mätas efter evenemanget och uppmuntra att fatta beslut för ytterligare åtgärder som rör jämlikhet och rättvisa.

3) Hitta målgruppen

Definiera för dig själv vilka deltagare du förväntar dig. Tänk vem som skulle kunna bidra mest från diskussionen. Informera dem om händelsen i detalj. Ju mer specifik du kan vara om vad du förväntar dig, desto mer sannolikt kommer din publik att lyckas med det. Låt dem också veta om eventuell förkunskap de borde äga. Du kan dela ut en lista med frågor för varje diskussion, be deltagarna att ta in sina egna frågor, föreslå nyckelbegrepp eller teman som de kan fokusera på.

4) Förbered material, bilder och media

Tänk på allt material som du kan behöva för diskussionen: affischer, post-it-lappar, papper, whiteboard, markörer osv. Det är alltid bra att prova media i förväg så att det inte sviker dig under evenemanget.

5) Identifiera nyckelbegrepp för diskussionen

Peka ut nyckelbegreppen som din målgrupp måste vara kollektivt medveten om under diskussionen, t.ex.: JÄMLIKHET, JÄMSTÄLLDHET, FÖRDOMAR, MIGRANT, FLYKTNING osv. och var redo att specificera deras innebörd.

6) Planera innehållet

Planera innehållet i diskussionen: vad kommer att sägas i början, vad kommer att vara de viktigaste accenterna av innehållet, hur du kommer att avsluta händelsen.

1. Välkomnande, introduktion och presentation av Ämne (10 min.)

Du rekommenderas att inleda en diskussion genom att presentera dig själv och ange syftet med diskussionen (för att få en bättre förståelse för jämlikhet och jämställdhetsfrämjande frågor).

t.ex. Välkommen alla, jag uppskattar verkligen er närvaro här. Jag heter X och jag är här för att leda en diskussion om jämlikhet och jämställdhetsfrågor. Många mänskliga rättigheter (utbildning, jobb) är ännu utom räckhåll för miljontals flyktingar och migranter över hela världen. Vare sig det är i läger längs vägen eller i deras nya värdländer, möter fördrivna barn och vuxna människor frågor om jämlikhet och rättvisa runt om i världen. Även lärare och konsulter för migranter och flyktingar möter olika kulturella barriärer. Trots att de är mycket skickliga och erfarna är de inte medvetna om sätten att närma sig en migrant. Därför är ämnet för att främja jämlikhet och rättvisa av angelägen betydelse och behöver tas upp i vår diskussion.

2. Diskussion i grupp om utvalda frågor (frågeval beroende på målgrupp, samhällsbehov (omgång 1) (3 frågor * 15 min. = 45 min.).

Ställ frågor för att stimulera diskussionen. Börja diskussionen genom att ställa en av studiefrågorna du tilldelat eller genom att fråga gruppmedlemmarna vilken av frågorna de tyckte var mest utmanande.

- *Vad är skillnaden mellan jämlikhet och rättvisa?*
- *Varför spelar skillnaden mellan jämlikhet och rättvisa någon roll?*
- *Vilka är några verkliga exempel på jämlikhet och rättvisa?*
- *Kan du tänka dig andra exempel på att människor behandlats med jämlikhet som ledde till att de kunde lyckas?*
- *Kan du komma på ett exempel på hur att behandla någon med Rättvisa kanske inte är rättvist eller kan begränsa deras framgång?*
- *Hur hänger rättvisa och jämlikhet ihop med rättvisa? I skolan, idrotten, samhället osv?*
- *Kan du komma på hur din skola, organisation eller samhälle skulle kunna arbeta för att bli mer rättvisa?*
- *Hur främjar man jämlikhet och rättvisa?*
- *Vad betyder jämlikhet och rättvisa för dig? Har du några verkliga exempel på jämlikhet och rättvisefrågor?*
- *Hur skulle jämlikhet och rättvisa bäst främjas när man talar om migrationsproblem?*

3. Paus (10 min.)

4. Diskussion i grupp om utvalda frågor (frågeval beroende på målgrupp, samhällsbehov (omgång 2) (2 frågor * 15 min. = 30 min.).

5. Avrapportering/Sammanfattning av rapportören (25 min.)

Avlägg rapport tillsammans med publiken. Det är den viktigaste delen av en diskussion, tiden för att sammanfatta och syntetisera. Det mesta av inläringen i diskussioner sker under avrapportering, så låt det ta stort utrymme. Många tekniker kan få deltagarna att dela med sig av vad deras mindre grupper har gjort med hela klassen: verbalt, på tidningspapper/blädderblock, whiteboard eller overhead, fotokopia, osv. Och du behöver inte höra från alla; att slumpmässigt uppmana några grupper att rapportera fungerar ganska bra.

Extra tips för att leda en diskussion:

- Håll diskussionen fokuserad. Se till att endast en medlem i gruppen talar åt gången. Om diskussionen hamnar ur spår, stoppa och föra diskussionen tillbaka till nyckelfrågorna. Se till att diskussionen förblir relevant och inte glider av Ämne av jämlikhet och rättvisa, t.ex. blir inte politisk diskussion.
- Upprepa nyckelpunkten för alla kommentarer eller frågor för resten av klassen, använd din mikrofon om möjligt. Till exempel: "Jennifer frågade precis..." Sammanfatta eller omformulera vad talaren vill ha sagt om det behövs.
- Gör anteckningar. Var noga med att anteckna huvudpunkter som kommer fram från diskussionen och använd dessa för att sammanfatta sessionen. Eleverna kanske vill skriva ner innan de pratar också. Processen att skriva ner sina svar kommer att göra det möjligt för eleverna att generera nya idéer och frågor. När de har skrivit klart, fråga efter volontärer eller uppmana eleverna att dela med sig av sina idéer. Denna aktivitet ger också tystare elever möjlighet att förbereda svar de kan dela med gruppen.
- Var uppmärksam på tecken på att diskussionen försämras. Indikationer på att diskussionen bryter samman inkluderar: undergrupper som deltar i privata konversationer, medlemmar som inte lyssnar på varandra och försöker tvinga fram sina idéer, överdrivet pedanteri och bristande delaktighet. Att ändra takten genom att introducera en ny fråga kan sätta igång diskussionen. Se till att ingen dominerar diskussionen genom att bjuda in och uppmuntra bidrag från alla elever.
- Om deltagarna har problem med att kommunicera, undvik att göra anmärkningar som: "tala långsammare", "Ta ett andetag" eller "Koppla av." Detta kommer inte att vara till hjälp och kan tolkas som nedsättande. Undvik att avsluta personens meningar eller gissa vad som sägs. Detta kan öka deras känslor av självmedvetenhet.
- Förhindra att diskussionen försämras till ett hett argument. Påminn eleverna om grundreglerna för diskussion: de måste träna Aktivt lyssnande, vara fördomsfria och fokusera på idéer och innehåll snarare än på människor och personliga frågor. Avskaffa argument med en lugn replik och få diskussionen tillbaka på rätt spår.
- Avsluta diskussionen. Meddela att diskussionen är över och fråga gruppen om det finns några sista kommentarer eller frågor innan du drar ihop idéerna. Dina avslutande repliker ska visa

eleverna hur diskussionen fortskred, betona 2–3 huvudpunkter och knyta ihop idéerna i diskussionens övergripande tema. Se också till att erkänna de insiktsfulla kommentarerna eleverna har gjort. Att avsluta diskussionen är avgörande för att säkerställa att gruppmedlemmarna lämnar och känner sig nöjda med att de åstadkommit något. Sammanfatta diskussionen (eventuellt genom att visa slutpoängen på affischer).

- Kom ihåg att inte alla elever är bekväma med utökad direkt ögonkontakt.

6. Fundera över fördelningen av grupper

Var säker på hur du kommer att fördela deltagarna. Om de kommer att tala individuellt, kanske du vill placera dem i en cirkel eller fyrkant. Om de ska delas upp i grupper. Du bör överväga storleken på grupperna (elever är mer benägna att tala i mindre grupper. Större grupper om fyra eller fem är bättre för mer komplexa uppgifter och för att generera massor av idéer) och sättet att dela upp dem (att slumpmässigt tilldela eleverna i grupper undviker problemet med vänner som vill komma ur spåret, eller långsiktiga grupper, du kanske vill välja för vissa egenskaper eller färdigheter eller efter intresse för ämnet).

7. Planera rasterna

Tänk på om du behöver några pauser under diskussionen och allt du kan behöva under dem för att uppfylla deltagarnas grundläggande behov: drycker, snacks, toaletter i närheten.

8. Tänk på valet av tidpunkt (timing)

Diskussioner kan ofta bli väldigt heta och det enda sättet att kontrollera dem och att undvika sidospår är att följa tidsschemat. Var förberedd med en klocka på väggen eller en klocka på handleden. Det är en bra idé att ha ett föremål som visar tiden ifall att vissa deltagare känner för att förbruka talartiden.

9. Planera och fördela ansvar

- Vem blir moderator?
- Vem blir huvudtalare?
- Vem blir rapportör?
- Vem ska ansvara för att hitta tillräckligt med utrymme?
- Vem kommer att ansvara för snacks och drycker?
- Vem kommer att ansvara för att tillhandahålla kontorsmaterial och utrustning?

10. Utvärdera diskussionen och skriv en rapport

Fundera över hur du ska utvärdera diskussionen:

- **Be deltagarna att skriva en uppsats på en minut.** Du kan be deltagarna att skriva om hur deras tänkande förändrades till följd av diskussionen eller hur diskussionen passar in i deras förkunskapskontext. Låt deltagarna lämna in sina papper och granska prover för att bedöma vad de har lärt sig.

- **Be deltagarna att svara på specifika frågor om diskussionen.** Hur påverkade ditt deltagande din förståelse av Ämne eller uppmuntrades att agera? Vilka frågor relaterade till diskussionen förblir obesvarade? Du kan också använda ett mer formellt frågeformulär och låta eleverna betygsätta dessa olika aspekter av diskussionen.

Skriv en rapport på upp till en sida om diskussionen utifrån de givna svaren.

För ytterligare utforskning av ämnet rekommenderas eleverna att läsa:

- *Centre for Teaching Excellence, University of Waterloo. Facilitating Effective Discussions.* Hämtad från: <https://uwaterloo.ca/centre-for-teaching-excellence/teaching-resurser/teaching-tips/alternatives-lecturing/discussions/facilitating-effective-discussions>
- Costa, E. (2017). *10 ways to promote social justice everyday.* Hämtad från: <https://www.mindfood.com/article/promote-social-justice/>
- Dlugan, A. (2015). *How to Plan a Great Group Discussion.* Hämtad från: <http://sixminutes.dlugan.com/group-discussion-plan/>.
- National Association of Social Workers (NASW). (2021). *Code of Ethics.* Hämtad från: <https://www.socialworkers.org/About/Ethics/Code-of-Ethics/Code-of-Ethics-English>

C.4) Lärandeaktiviteter



Aktivitet C.4.1. (30 min.). Etiska regler. Självstudier.

Mål:

- Tillhandahålla information om de etiska reglerna för liknande yrken.
- Förberedelse för handledd undervisning-aktivitet.

Verktyg: teoretiskt material (avsnitt C.3.1.1).

Reflektion:



Besvara frågorna:

- Vad är huvudsyftet med att införa organisationens etiska regler?
- Vilka är huvuddelarna i de etiska reglerna?



Aktivitet C.4.2. (2 h.). Seminarium. Utformning av de etiska reglerna för vägledaren/utbildaren. Handledd undervisning.

Mål: Träna på att utforma etiska regler för en rådgivningsspecialist som arbetar med migranter.

Verktyg:

- Instruktion för utformning av de etiska reglerna, inklusive ett exempel på lämplig struktur.
- Exempel på etiska regler (avsnitt C.3.1.1.).
- Riktlinjer för återkoppling om utkastet till etiska regler.



Instruktioner:

1. Syftet med denna uppgift är att förbereda för erfarenhetsbaserat lärande tillbaka i hemorganisationen där deltagarna kommer att behöva organisera utformningen av organisationens etiska regler.
2. Förklara deltagarna att syftet med övningen är att utforma utkastet till etiska regler för kuratorer/utbildare som bör innehålla 7–10 principer (värden) för kurators/utbildarens arbete och riktlinjer för beteende.
3. Arbetet kommer att organiseras i tre steg: individuell granskning av exemplen, grupparbete med att utforma de etiska reglerna och presentation av utformade etiska regler i helklass.

Steg 1. Individuellt arbete. (30 minuter.)

1. Ge deltagarna kopior av exempel på etiska regler (avsnitt C.3.1.1.). Du kan ge tillgängliga exempel från ditt land.
2. Be deltagarna att läsa exemplen och välja lämpliga idéer för att skriva de etiska reglerna för kuratorn/utbildaren. Observera att givna exempel inte ger direkta svar och bör ses som vägledningar.

Steg 2. Grupparbete (40 min.).

1. Dela in gruppen i mindre grupper om 4–5 personer.
2. Be grupperna att sammanställa de etiska reglerna för kuratorn/utbildaren som ska innehålla 7–10 principer (värden) för kurators/utbildarens arbete och riktlinjer för beteende.

De etiska reglerna för kuratorer/utbildare

Principer	Riktlinjer för beteende

3. Förbered en 5 minuter lång presentation (på blädderblockspapper eller på PowerPoint).

Steg 3. Presentationer (ca 30 min.).

1. Be deltagarna presentera sina etiska regler (5 min. per grupp).
2. Efter varje presentation, öppna upp för frågor från andra grupper. (Avsätt upp till 5 min. för frågor och svar).



Riktlinjer för återkoppling på utkastet till etiska regler.

- Hur principer hänger ihop med huvudidéer om social rättvisa, jämlikhet och rättvisa av möjligheter såsom lika rättigheter och andel av förmåner, rättvis behandling, erkännande av kulturella skillnader.
- Hur principer ger vägledning för vägledarens/utbildarens beteende, till exempel rättvisprincipen kräver att konsulten erkänner medborgarnas livserfarenhet, livsskede, mångfald, kön och sociala och ekonomiska omständigheter.



Aktivitet C.4.3. (60 min.). Organisering av diskussionen om social rättvisa, jämlikhet och rättvisa. Själstudier.

Mål: Att ge den teoretiska informationen om att organisera en diskussion om jämlikhet och rättvisa.

Verktyg:

– Teoretiskt material (avsnitt C.3.1.2).



Självbedömningsverktyg:

Besvara frågorna om att organisera diskussionen:

1. Vad beror valet av målgrupp på?
2. Vilka viktigaste aspekterna behöver du förutse innan diskussionen?
3. Vilket ansvar bör tilldelas?
4. Vad ska du göra om diskussionen leder till sidospår?

5. Hur ska du avrunda och avsluta diskussionen?



Aktivitet C.4.4. (2 h.). Seminarium. Skapa plan för att organisera den två timmar långa diskussionen om social rättvisa, jämlikhet och rättvisa i deltagarorganisationen. Handledd undervisning.

Mål:

1. Att ge instruktioner för att skapa diskussionsplanen.
2. Att ta fram en detaljerad plan för att leda diskussionen om att främja jämlikhet och rättvisa i deltagarnas organisationer.

Verktyg:

- Instruktion för att skapa planerna, inklusive ett exempel på planens struktur.
- Riktlinjer för återkoppling på planerna.



Instruktioner

Att vara teoretiskt väl förberedd för att leda en diskussion är bara en del av jobbet. En annan viktig aspekt är att beskriva stegen för dess genomförande under det exakta mötet. Av denna anledning uppmanas du att fylla i tabellen nedan för att kontrollera om du är redo att hålla diskussionseventet från början till slut.

Plan för att organisera diskussionen

Titeln på diskussionen	
Diskussionens mål	
Målgrupp	
Material, bilder och medier	
Nyckelbegrepp	
Innehåll	
Grupp fördelning	
Pauser	
Val av tidpunkt (timing)	
Ansvar	

Utvärdering av diskussionen och skrivande av rapport	
--	--



Riktlinjer för återkoppling på planerna.

- 1) Elevernas diskussionstabeller bör vara fullständigt ifyllda med deras svar.
- 2) Svaren ska motsvara diskussionsämnet jämlikhet och rättvisa.

De viktigaste bedömningskriterierna:

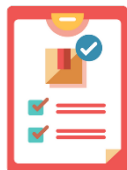
- Tydlig målgrupp.
- Konkreta mätbara mål och förväntade resultat (utfall).
- Tydliga ansvarsområden.
- Frågor som leder till att uppnå diskussionens mål.
- Realistiskt scenario, timing.

Ämne D. Tillämpning. Erfarenhetsbaserat lärande.

Ämnets mål

Ge vägledning och utbildningsmöjligheter som elever (vägledare/utbildare) kommer att använda i sitt yrkesutövande med lågutbildade vuxna immigranter för att öka och ytterligare tillämpa det de lärt sig i modulen.

D.2) Själbedömningsverktyg



Skriv en ensidig rapport om hur du organiserar processen för att utarbeta de etiska reglerna för kuratorer/utbildare, inklusive nästa steg för att slutföra den etiska koden.

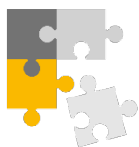
1. Skriv en ensidig rapport om hur diskussionen om social rättvisa, jämlikhet och rättvisa organiseras inom deltagarorganisationen och samhället.
2. Fyll i kontrollistan för att organisera diskussionen:

Uppgifter	JA / NEJ
Jag har en tydlig rubrik för diskussionen.	
Jag har definierat tydligt uppnåeliga mål.	

Jag har informerat mina deltagare om alla nödvändiga förberedelser.	
Jag har förberett och testat allt material, alla bilder och medier för eventet.	
Jag har valt ut och definierat de nyckeltermerna som kan leda till oklarheter.	
Jag har beskrivit frågorna och stegen i diskussionen.	
Jag har tänkt på hur man ska ordna människorna i rummet.	
Jag har planerat tidpunkten och pauserna.	
Jag har tilldelat ansvar.	
Jag har bestämt mig för utvärderingen av deltagarna och är redo att skriva en rapport på upp till en sida.	

D.3) Erfarenhetsbaserat lärande.

D.4) Lärandeaktiviteter



Aktivitet D.4.1. (4 h.). Organisera utformningen av de etiska reglerna för vägledaren/utbildaren för vuxna immigranter.

Mål:

- Diskutera och reflektera över hur social rättvisa, jämlikhet och rättvisa kan främjas inom organisationen och samhället.
- Erkänna och utmana hinder för social rättvisa, jämlikhet och rättvisa inom organisationen och samhället.

Förväntat resultat:

1. Utkast till etiska regler för kuratorn/utbildaren för vuxna immigranter.
2. Utkast till etiska regler ska ha 7–10 principer och riktlinjer för beteende som implementerar dessa principer. Du kan skriva det i fri form, eller så kan du använda formuläret nedan:

(Namn på organisationen)

De etiska reglerna för kuratorer/utbildare för vuxna immigranter

Principer	Riktlinjer för beteende



Instruktioner:

1. Bjud in en grupp intresserade personer i din organisation (5–7 personer).
2. Presentera idén om att skapa de etiska reglerna för kuratorer/utbildare för vuxna immigranter.
3. Presentera flera exempel på etiska regler. För detta ändamål kan du använda utkastet till etiska regler som utformats under utbildningen eller andra tillgängliga exempel.
4. Fundera fritt kring principerna för beteende och aktivitet. Välj 7–10 principer som är mest lämpliga för sammanhanget att vägleda vuxna migranter.
5. Diskutera och skriv riktlinjer för beteende eller aktivitet för implementering av principerna.
6. Skriv utkastet till de etiska reglerna.
7. Skriv en ensidig rapport om hur du organiserar utarbetningsprocessen, inklusive nästa steg för att slutföra den etiska koden. Bifoga deltagarlistan och utkast till etiska regler och skicka rapporten till kursarrangörerna.



Bedömningskriterier för rapporten:

1. Rapporten återspeglar processen för att utarbeta de etiska reglerna.
2. Utkastet till etiska regler har inte mindre än 7 principer för kuratorer/utbildare med beteenderiktlinjer.
3. Deltagarlista.



Aktivitet D.4.2. (4 h.). Organiserar den två timmar långa diskussionen om social rättvisa, jämlikhet och rättvisa inom deltagarorganisationen och samhället.

Mål:

1. Diskutera och reflektera över hur social rättvisa, jämlikhet och rättvisa kan främjas inom organisationen och samhället.
2. Erkänna och utmana hinder för social rättvisa, jämlikhet och rättvisa inom organisationen och samhället.

Verktyg:

- Instruktioner för att organisera diskussion och rapportering (mål, målgrupp(er), frågor, planering, skriva rapport).
- Riktlinjer för bedömning av erfarenhetsbaserad undervisning.



Instruktioner:

Att organisera och genomföra diskussionen om jämlikhet och rättvisa kan vara utmanande för både diskussionsledaren och publiken. Ibland kan gränsen bli för tunn och folk kan börja anpassa frågan eller bli för känsliga för ämnet. Det kan också hända att villkoren kan leda till oklarheter, därför är det mycket viktigt att väl förbereda evenemanget och kontrollera alla poäng som är nödvändiga för en verkligt produktiv diskussion.

Steg för att organisera diskussionen:

1. Skapa en liten organisationskommitté.
2. Bestäm tid och plats för diskussionen.
3. Planera uppläggningsen av diskussionen och scenariot (fyll i tabellen).
4. Bjud in deltagarna.
5. Organisera registrering.
6. Genomför diskussionen.
7. Utvärdera diskussionen.
8. Skriv rapporten.

Kontrollera om du har tabellen med dina anteckningar som du förberett under handledd undervisning.

Uppgifter	JA / NEJ
Jag har en tydlig rubrik för diskussionen.	
Jag har definierat tydligt uppnåeliga mål.	
Jag har informerat mina deltagare om alla nödvändiga förberedelser.	
Jag har förberett och testat allt material, alla bilder och medier för eventet.	
Jag har valt ut och definierat de nyckeltermerna som kan leda till oklarheter.	
Jag har beskrivit frågorna och stegen i diskussionen.	
Jag har tänkt på hur man ska ordna människorna i rummet.	
Jag har planerat tidpunkten och pauserna.	
Jag har tilldelat ansvar.	
Jag har bestämt mig för utvärderingen av deltagarna och är redo att skriva en rapport på upp till en sida.	



Riktlinjer för bedömning av erfarenhetsbaserad undervisning:

- Plan för att organisera diskussionen utarbetas.
- Självkontrolluppgiftstabellen fylls i med JA/NEJ-svar.
- Resultatet av diskussionen skrivs i en rapport på minst en sida.

Ämne E. Sammanfattning av Lärehet 3.1. Jämlikhet och lika möjligheter

E.1) Ämnets mål:

- Att sammanfatta lika möjligheter, jämlikhet och rättvisa.
- Att bedöma elevers förståelse för begreppen social rättvisa, jämlikhet och lika möjligheter.



E.2) Självbedömningsverktyg

1. Utvärdera ditt collage på en femgradig skala.
2. Förklara din utvärdering

E.3) Förklaring av teorier, grundläggande definitioner, generella dimensioner.

E.3.1. Vad är Collaget?



Collage (/kə'la:ʒ/, från franskan: coller, "att limma" eller "att hålla ihop";) är en teknik för konstskapande, som främst används inom bildkonst, men också inom musik, genom vilken konst är ett resultat av en sammansättning av olika former, vilket skapar en ny helhet.

Ett collage kan ibland innehålla tidnings- och tidningsurklipp, band, färg, bitar av färgat eller handgjort papper, delar av andra konstverk eller texter, fotografier och andra hittade föremål, limmade på en bit papper eller duk. Ursprunget till collage kan spåras tillbaka hundratals år, men denna teknik gjorde en dramatisk återkomst i början av 1900-talet som en ny konstform.

Begreppet *Papier collé* myntades av både Georges Braque och Pablo Picasso i början av 1900-talet när collage blev en utmärkande del av modern konst.



Att använda Collage-teknik för träning

Visuellt tänkande och visualisering av idéer är inneboende i att tänka ut idéer och lösningar. Vissa frågor kan inte bara fångas i ord, och det är här collage kommer in i bilden. Collage hjälper till att strukturera, utveckla, analysera och presentera visuella problem som är svåra att uttrycka i ord.

Collage används för att utforska idéer, förespråka koncept och utveckla möjliga riktningar för att arbeta. Resultatet av att göra ett collage är en visualisering av en aspekt av problemet eller ämnet.

Collage kan användas för olika ändamål och i olika delar av undervisningen:

- Att ta reda på deltagarnas kunskap och förståelse för ämnet i början av utbildningen.
- Att klargöra handlingsriktningen, för att lösa problemet i alla skeden av träningen.
- Att bedöma kunskapen och förståelsen av ämnet i slutet av utbildningen (ämne).
- För att sammanfatta ämnet.

Informationskällor:

- Collage. Hämtad från: <https://en.wikipedia.org/wiki/Collage>
- The Origins of Collage. Hämtad från: https://web.archive.org/web/20121103132135/http://www.kriegartstudio.com/nesting_cranes/susan_krieg_history_collage.htm
- Collage Techniques. Hämtad från: https://arl.human.cornell.edu/PAGES_Delft/Collage_deeper.pdf
- Tania K. Cowling. *Creative Collage Ideas for School Projects*. Hämtad från:
- <https://www.wgu.edu/heyteach/article/creative-collage-ideas-for-school-projects1905.html>

E.4) Lärandeaktivitet



Aktivitet E.4.1. (1,5 h.) Skapa kollaget från givet material relaterat till ämnet för ett rättvist samhälle. Grupparbete. Presentationer, diskussion.

Mål

- Att sammanfatta social rättvisa, jämlikhet och rättvisa.
- Att bedöma elevers förståelse för begreppen social rättvisa, jämlikhet och lika möjligheter.

Nödvändigt material:

Livsstilstidningar, resetidningar, reklambroschyrer (byggmaterial och verktyg, hushållsartiklar osv.), olika föremål (gem, tuggummi, ballonger, pappers- eller plastmuggar och tallrikar, presentpapper, tapeter, gratulationskort, silkespapper, sandpapper, aluminiumfolie, äggkartonger osv.

Verktyg:

Sax, lim, maskeringstejp, färgmarkörer eller kriter.



Instruktioner:

1. Förbered gruppernas arbetsyta i förväg. Grupper kan arbeta på golvet eller på borden. Det bör finnas tillräckligt med plats för 4–5 grupper om 4–5 personer i varje grupp.
2. Utrusta arbetsytan med 1–2 ark blädderblockspapper, högar med tidningar och broschyrer, föremål, sax, lim, färgpennor (liknande uppsättningar för varje grupp).
3. Dela upp gruppen i 3–5 mindre grupper om 3–5 personer (beroende på antalet deltagare).
4. Ge grupperna ett uppdrag att skapa kollaget av det givna materialet på temat *rättvist samhälle*. Eleverna kan använda vilka föremål som helst, rita linjer, pilar, använda ord eller korta fraser (helst hämtade från tidningar, inte skrivna av dem själva).

"Du tillhör gruppen av personer som ännu inte är födda. Du vet inte vad ditt kön, ras eller sexuella läggning kommer att vara. Du vet inte om du kommer att vara frisk eller sjuk, eller lida av några funktionshinder. Du vet inte om du kommer att bli rik eller fattig. Du vet inte ens vad din smak, passion och intressen kommer att vara."

"Ditt uppdrag är att skapa bilden av det rättvisa samhället som du skulle vilja leva i när du föds".

5. Ge 40 min. för genomförandet av den här aktiviteten.

6. Be grupperna att presentera sina collage. Avsätt ca. 20 minuter för alla presentationer (5 min. per grupp). Skriv ner de viktigaste punkterna för återkoppling under presentationerna.
7. Ge efter presentationerna återkoppling på collagen och presentationer av alla grupper. (10–30 min.)
8. Återkoppling kan göras på två sätt: ge återkoppling efter presentationen av varje collage eller ge generell återkoppling efter alla presentationer. Det första alternativet kommer att ta längre tid.



Riktlinjer för återkoppling på aktivitetsresultatet:

- Kreativitet (användning av olika material och ovanliga associationer, humor, gå bortom blädderblockspapprets yta)
- Tydlighet i meddelandet.
- Visad förståelse för begreppen.



Bedömning:

- Nivå 1. Eleverna ger definitioner och beskriver de allmänna principerna för det rättvisa samhället.
- Nivå 2. Elever förklarar och analyserar de allmänna principerna och egenskaperna hos ett rättvist samhälle.
- Nivå 3. Eleven förklarar noggrant och reflekterar kritiskt över det rättvisa samhällets allmänna principer och egenskaper.

Använd de skapade collagen för att upprepa de viktigaste punkterna och slutsatserna om social rättvisa, jämlikhet och lika möjligheter.

Lärohet 3.2. Interkulturell förståelse och interkulturella relationer

1. Introduktion

Projektet syftar till att orientera utbildare/vägledare för lågutbildade vuxna immigranter att förvärva och förbättra sina egna metoder relaterade till social rättvisa, och i detta perspektiv har utbildningsinnehållet utvecklats. Våra användare besitter kunskapen och teknikerna för att arbeta och interagera med migranter, därför måste vårt material ge stöd för att förbättra kunskaperna och färdigheterna genom att orientera dem mot ett mer socialt rättvisorienterat förhållningssätt, med fokus på att främja interkulturell kompetens i en mångkulturell miljö.

Denna specifika modul handlar om interkulturell kompetens, vilket inkluderar erkännande och uppskattning av ens egen och andras mångfald och hur de kommer in i olika situationer. Människor deltar i olika grupper eller kulturer, som kan definieras utifrån nationalitet, etnicitet, språk, ålder, social klass, kön, religion, politisk eller sexuell läggning, osv. Deras känsla av tillhörighet är inte bara multipel, utan den skiftar också – ökar eller minskar i intensitet – beroende på sammanhanget och syftet med deras interaktioner, såväl som deras samtalspartner. Den kulturella identiteten kan vara inkonsekvent, förhandlad och samkonstruerad i olika situationer, och kan bero på makt och röst i en given relation.

Denna specifika modul fokuserar på att utveckla vuxenutbildares kompetens inom området interkulturell kompetensträning, i relation till immigranter. Det är en modul som stödjer utbildare att utforska de olika dimensionerna av den interkulturella kompetensen för att skapa det mest adekvata utbildningsinnehållet för immigranteleverna. Modulen omfattar 30 timmars teoretiskt lärande, blandat teoretiskt och praktiskt lärande, samt formativa och summativa bedömningsaktiviteter.

Modulens struktur är följande:

- 1. Ämne A – Att förstå kulturell mångfald som en allmän egenskap hos våra samhällen**
- 2. Ämne B – Migration och utmaningen med interkulturella hinder**
- 3. Ämne C – Förstå rollen av interkulturell kompetens som en katalysator för social rättvisa**
- 4. Ämne D – Effekten av interkulturell kompetens för att integrera migranter**
- 5. Ämne E – Empati och mångfald av relationer genom interkulturell förståelse**

Varje ämne innehåller 2–3 aktiviteter som bygger på teoretiskt, blandat teoretiskt och praktiskt lärande samt erfarenhetsbaserat lärande. Framstegen i dessa aktiviteter kommer att utvärderas genom formativ och summativ bedömning.

2. Synoptisk tabell

Modul nummer 3.2.	
Namn på modulen	Interkulturell förståelse och interkulturella relationer
Mål för modulen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Att förmedla en uttömmande förståelse av betydelsen av kulturella dimensioner och deras inverkan på identitet (särskilt i samband med att leva i ett kulturellt annorlunda samhälle eller i ett mångkulturellt samhälle. 2. Att stimulera kritisk reflektion över den roll som kulturell mångfald har och dess inverkan på individer, samhällen och samhälle samt interaktioner 3. Att främja inkludering, social rättvisa och jämlikhet bland människor som väljer/måste leva i ett nytt/okänt kulturellt sammanhang. 4. Att öka nyfikenheten på att lära sig om andra kulturer och att uppskatta kulturell mångfald som en möjlighet och inte som en börda för det personliga och professionella livet.
Förkunskaper för modulen	Inte tillämpligt – denna modul vänder sig till såväl erfarna som nykomlingar på området.
Varaktighet	<ul style="list-style-type: none"> - Totalt antal timmar: 30 timmar - Självstudier: 9 timmar - Handledd undervisning: 9 timmar - Erfarenhetsbaserat lärande: 12 timmar
Innehåll i modulen	<p>Modulen består av 5 komponenter.</p> <p>1. Teoretisk komponent (självstudier) Av hela inlärningsmodulen kommer 9 timmar att ägnas åt självstudier och till att utveckla en teoretisk förståelse för de begrepp som kommer att användas i modulen.</p> <p>1. Historiskt förstå begreppet kulturell mångfald (läsa dokument som ger en övergripande förståelse för begreppets utveckling). Snarare än ett spännande koncept som öppnar upp samhällen för nya idéer och kulturer, är idén om "mångkulturalism" för närvarande i onåd, åtminstone i populär politisk diskurs. Ändå, enligt sociologen Tariq Modood, grundare av Bristol University Research Centre for the Study of Ethnicity and Citizenship, ropar många av problemen vi står inför idag efter mångkulturella lösningar.</p>

2. Begreppet "interkulturell kompetens" genom läsning av olika informationskällor (utbildningsinnehåll, dokument med riktlinjer, nationella tillvägagångssätt och EU-strategier på området). De dokument som vi rekommenderar är tillgängliga (både när det gäller språk och när det gäller räckvidd på internet):

3. Förstå relevansen av interkulturell kompetens i aktiviteterna med vuxna migranter (läsa relevanta intervjuer av migranter, ha tillgång till statistik som mäter betydelsen av interkulturell kompetens i integrationen av migranter). Vi kommer att ställa till förfogande för eleverna livskraftiga informationskällor (böcker, akademiska tidskrifter, intervjuer, datatolkning, statistik)

4. Begreppet migration genom olika källor är ett begrepp som eleverna måste förstå i ett större sammanhang så att de kan förklara för sig själva de olika mönster som är relaterade till detta fenomen.

2. Blandat teoretiskt och praktiskt lärande (Handledd undervisning)

- Begrepp, teorier och nyckeldimensionsfördjupning- vi kommer att fördjupa begreppet kulturell mångfald och den interkulturella dimensionen samt den interkulturella kompetensen som en förutsättning för en utbildare som arbetar med migranter.
- Handledda undervisningsaktiviteter är baserade på det teoretiska lärandet i den första fasen och kommer att utforska följande aktiviteter: gruppuppgifter för att i grupp förklara vissa begrepp eller situationer relaterade till användningen av interkulturell kompetens, lösa specifika fall där den interkulturella kompetensen kan utövas, för att utveckla en plan för interkulturell förståelse inom den specifika grupp av migranter som utbildarna arbetar med.

3. Erfarenhetsbaserat lärande

Erfarenhetsbaserat lärande kommer att sammanställa den redan inhämtade informationen och utvecklade kompetensen i de två första stadierna av lärande och kommer att använda lärandevägar som:

- Utveckla aktiviteter för migranter med hjälp av interkulturella ämnen och metoder för lärande (identifiera gemensamma element i kulturer och upptäcka mångfalden av kulturer genom musik, litteratur, film, mat, osv).

	<ul style="list-style-type: none"> - Organisera interkulturella evenemang i organisationen - Skriva några riktlinjer för interkulturellt beteende för organisationen och även för de migranter som deltar i aktiviteterna. <p>4. Formativ Bedömning</p> <p>Den formativa bedömningen kommer att ske under inlärningsaktiviteterna, för att ha en ständig överblick över inlärningsaktiviteternas utveckling framsteg.</p> <p>Eleverna kommer att bedöma sig själva på uppgifterna från inlärningsfaserna:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Diskussioner under kursen (15 minuters debatt) – 1 poäng ● Projektbaserade inlärningsövningar (15 minuter) – 1 poäng ● Ensidiga uppsatser baserade på de läsningar som är tilldelade för teoretiskt och individuellt lärande ● Bedömning av planen för den ideala interkulturella lärmiljön utformad av eleverna – 1 poäng ● Uppsats på en minut: 60 sekunder för eleven att sammanfatta en uppsats eller en diskussion på lektionen – 1 poäng ● Lerigaste punkten: eleverna identifierar den svåraste punkten att förstå och förklarar den – 1 poäng ● Återkoppling på praktiska och erfarenhetsmässiga uppgifter under kursens gång. Verktøy: kvalitetskriterier, observationslistor, självbedömning, kamratgranskning – 1 poäng <p>5. Summativ Bedömning</p> <p>I motsats till formativ bedömning utvärderar summativa bedömningar elevers lärande, kunskap, skicklighet eller framgång vid slutet av en instruktionsperiod, som en enhet, kurs eller program.</p>
<p>Lärandemål</p>	<p>I slutet av denna modul kommer eleven att kunna:</p> <p>Kunskap</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Eleven kan förklara vilken roll kulturell mångfald och interkulturell förståelse spelar i samtida samhällen. 2. Eleven kan förklara de viktigaste skillnaderna mellan kulturella dimensioner och hur de påverkar identiteten. 3. Eleven kan förklara praxis för egen organisation för att hantera utmaningarna i interkulturella samhällen.

	<p>Kompetens</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Eleven reflekterar kritiskt över kulturella aspekter som påverkar utbildarens/vägledarens världsbild och påverkar/inverkar på utbildnings-/vägledningsrelationerna/processen 2. Eleven reflekterar kritiskt över kulturella aspekter som påverkar migranternas världsbild och relationer med lokalbefolkningen 3. Eleven använder interkulturella metoder (metoder/tekniker/strategier) i aktiviteterna med migranter. 4. Eleven tillämpar olika tillvägagångssätt för att främja social rättvisa och inkludering i invandrargrupper. <p>Attityder</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Eleven visar nyfikenhet och vilja att lära sig om andra kulturer. 2. Eleven kännetecknas av empati, ett vänligt förhållningssätt och dömande avstängning. 3. Eleven är benägen att främja inkludering, rättvisa och jämlikhet. <p>Dessutom är följande attityder redan existerande och de utvecklas genom aktiviteterna.</p>
<p>Lärinnehåll</p> <p>☐ Inlärnings- och undervisningsaktiviteter</p>	<p>Ämne A- Att förstå mångkulturalism som en allmän egenskap hos våra samhällen</p> <p>Aktivitet A.1.- Läs artiklar och studier om kulturell mångfald och dess historiska roll i utvecklingen av våra samhällen.</p> <p>Verktyg: Teoretisk material, kapitel A1, A2, A3</p> <p>Aktivitet A.2.- Skapa kartan över kulturell mångfald- detta skulle vara en visuell karta (antingen digital eller fysisk) med specifika bilder och ord av den kulturella mångfalden på vår kontinent och världen – 3 timmar</p> <p>Verktyg:</p> <p>Aktivitet A.3.- Att leta efter kulturell mångfald i våra dagliga liv- Varje elev identifierar exempel på kulturell mångfald (butiker, traditioner, musik, skrifter, beteenden), listar dem och kommer i kontakt med dem så att kulturell mångfald får en praktisk mening för eleven- 3 timmar</p> <p>Ämne B- Migration och utmaningen med interkulturella hinder</p> <p>Aktivitet B.1.- Vilka teorier ligger bakom begreppet migration?</p>

- Denna aktivitet syftar till att förstå migrationskontexten genom analys av migrationsteorierna. Efter dessa aktiviteter kommer eleverna att kunna svara på frågor som: Varför lämnar människor sina hemländer och flyttar till andra länder? Hur väljer de destinationsland?

Verktyg: Teoretiskt material som kan tolkas och diskuteras

Aktivitet B.2.- Typer av migration- Vad vet vi om migration i en globaliserad och mångkulturell värld? - Denna Aktivitet fokuserar på olika typer av migrationer (från landsbygd till stad, från nationell till internationell, från tillfällig till permanent). En migrants livskontext kan förstås och förklaras, om den individuella upplevelsen sätts in i ett större sammanhang, där migrationstyperna formar världen och utformar migrationsrörelser över hela världen.

Verktyg: Teoretiskt material som kan tolkas och diskuteras

Aktivitet B.3.- Migrationens utmaningar i ett interkulturellt samhälle. Detta är en Aktivitet på 1 timme baserad på ett vittnesbörd om en återvändande migrant som inte lyckats anpassa sig i ett nytt samhälle. Eleverna uppmanas att analysera denna erfarenhet och att utveckla en aktivitetsplan för migranter som skulle kunna underlätta deras integration och acceptans av en ny.

Verktyg: vittnesmålet

Ämne C- Förstå rollen av interkulturell kompetens som en katalysator för social rättvisa.

Aktivitet C.1.- Förstå rollen av interkulturell kompetens för att integrera migranter.

- Titta på och läsa intervjuer (vittnesmål från migranter som har haft interkulturella utmaningar när de flyttar till ett annat land och som också dragit nytta av interkulturella tillvägagångssätt i sin integrationsväg i ett nytt land)
- analys i par av detta material följt av en gruppdiskussion. Titta på och läsa intervjuer (vittnesmål från migranter som har haft interkulturella utmaningar när de flyttar till ett annat land och som också dragit nytta av interkulturella tillvägagångssätt i sin integrationsväg i ett nytt land)

- analys i par av detta material följt av en gruppdiskussion.

Aktivitet C.2. – Fallstudier av interkulturell kompetens och förståelse inom olika områden (ekonomi, utbildning, kultur). Vi kommer att använda 3 påståenden för att provocera eleverna att identifiera egenskaperna hos aktiviteternas interkulturella dimension och effekterna av denna speciella dimension.

Aktivitet C.3 – Fördomar – Medvetenhet om sina egna fördomar om migranter- Att arbeta med migranter kräver en noggrann titt på det avtryck som den egna kulturen lämnar till följd av socialisering; varje samhälle är präglad av sin egen kultur och kulturella normer, som påverkar och bygger socialt liv och relationer under vissa paradig. Genom detta utvecklar varje samhälle och social grupp sina egna kollektiva stereotyper relaterade till sin egen kultur/etnicitet/ursprung såväl som andra olika kulturer/etniciteter/ursprung.

Ämne D- Effekten av interkulturell kompetens för att integrera migranter

Aktivitet D.1.- Kulturförmedling – varför är kulturförmedling avgörande för att integrera människor i ett globalt samhälle?

Aktiviteten syftar till att sätta grunden för förståelsen av effekten av kulturförmedling, interkulturell kompetens och interkulturell kommunikation i att sätta sammanhanget för lärande för vuxenutbildare som kommer att arbeta med immigranter.

Aktivitet D.2. - Förstå rollen av interkulturell kompetens för att integrera migranter genom analys av artiklar

Denna aktivitet har rollen att förmedla kunskap och uppmuntra elever att utforska ämnet.

Aktivitet D.3.- Etnisk mångfald runt om i världen

Aktiviteten koncentrerar sig på att förstå mångfalden i världen och det faktum att vissa regioner har en ganska mångkulturell profil och därför blir det viktigt att utveckla en interkulturell kompetens.

Aktivitet D.4. – Framgångsberättelser kontra misslyckande i integration på grund av användning eller brist på interkulturell kompetens

	<p>Vi kommer att analysera inom gruppen fyra av dessa berättelser och identifiera de aktiviteter som var produktiva med interkulturell kompetens och de som var kontraproduktiva eftersom interkulturellt förhållningssätt ignorerades.</p> <p>Aktivitet D.5.- Observation i fält Fältobservation av mer erfarna vuxenutbildare i arbetet och observation av metoder som fungerar och de som inte fungerar i arbetet med migranter under linsen av interkulturell förståelse och kompetens.</p> <p>Ämne E- Empati och mångfald av relationer genom interkulturell förståelse</p> <p>Aktivitet E.1.- Kulturell mångfald av städerna i Öst- och Centraleuropa I Centraleuropa finns många städer som har en kosmopolitisk etnisk struktur såväl som arkitektur. Dessa städer är det levande beviset på att människor från olika kulturer och religioner kan lämna tillsammans och bidra till en välmående utveckling av en stad eller till och med en hel region. Eleverna kommer att identifiera värderingarna och energin på denna plats och försöka identifiera hur dessa värderingar kan driva fram tolerans och empati.</p> <p>Aktivitet E.2.- Auktion av rättigheter Aktiviteten syftar till att få eleverna att känna empati med migranternas situation genom att förstå deras rättigheter och sätta ett högt värde på migranternas roll i livet för olika samhällen runt om i världen.</p> <p>Aktivitet E.3.-Skapa kriterier och ramar för att främja empati och ömsesidig förståelse med organisationen Detta kommer att vara en gruppuppgift som syftar till att bygga en uppförandekod med de organisationer där var och en av eleverna är aktiva.</p> <p>Aktivitet E.4.- Lärande genom att göra Var och en av eleverna kommer att utforska de attityder de utvecklade under modulen genom att tillämpa ovan nämnda uppförandekod i sin interaktion med en migrant inom organisationen (under ett rådgivningssamtal, ett utbildningstillfälle osv.).</p>
Bibliografi	Bilaga

1. Carre, P. (2000). Motivation in adult education: From engagement to performance. Proceedings of the 41st Annual Adult Education Research Conference. Vancouver: University of British Columbia.
2. Courtney, S. (1992). Why adults learn: Towards a theory of participation in adult education. London: Routledge
3. Cross, P. (1992). Adult learners. San Francisco: Jossey – Bass
4. Dean, G. (2004). An Introduction to adult learners: nothing is for sure. Fieldnotes for ABLE Staff edition. Tillgänglig via: http://www.pde.state.pa.us/able/lib/fieldnotes04/fn04adult_learner.pdf
4. Hiemstra, R., & Sisco, B. (1990). Individualizing Instruction: Making learning personal, empowering, and successful. San Francisco: Jossey-Bass
5. Jarvis, P. (2004). Continuing education and training. Athens: Metachmio
6. ALLEMANN – GHIONDA, C. 2009. From intercultural education to the inclusion of diversity: Theories and policies in Europe. The Routledge International Companion to Multicultural Education (Banks, J.A. ed.), 2009, 134 – 145.
7. Barrett, M., Byram, M., Lázár, I., Mompoin-Gaillard, P., & Philippou, S. (2013). Developing intercultural competence through education. Strasbourg: Council of Europe.
8. Byram, M., Nichols, A., & Stevens, D. (2001). Introduction. I M. Byram., A. Nichols., & D. Stevens (Eds.), *Developing intercultural competence in practice* (s. 1-8). Clevedon, UK: Multilingual Matters.
9. Holmes, P. (2015). Intercultural encounters as socially constructed experiences: Which concepts? Which utbildareies? In N. Holden, S. Michailova, and S. Tietze (Eds.), *Routledge companion to cross-cultural management* (s. 237-247). New York: Routledge.
10. Parekh Bhikhu, Theorising Political Theory, Published June 1, 1999 Review Article <https://doi.org/10.1177/0090591799027003005>
11. WHO Study (2016), Migration and health: enhancing intercultural competence and diversity sensitivity

3. Lärande- och utbildningsmaterial

Ämne A – Att förstå kulturell mångfald och mångkulturalism som en allmän egenskap hos våra samhällen

A.1. Kulturell mångfald



Aktivitet A.1. Läs artiklar och studier om kulturell mångfald och dess historiska roll i utvecklingen av våra samhällen.

Eleven läser texten nedan om kulturell mångfald och dess historiska roll i utvecklingen av våra samhällen. Eleven kan också hänvisa till de böcker som nämns i den första delen av guiden, om han/hon kan ägna extra tid åt en mer djupgående läsning. Tonvikten kommer att läggas på vikten av att acceptera kulturell mångfald som en katalysator för det globala samhällets framsteg. Vikten av globalisering med studier både från utbildningsområdet och stats- och samhällsvetenskap kommer att tas upp under denna specifika aktivitet.

Mål:

- Förståelse för betydelsen av kulturell mångfald och mångkulturalism
- Förmåga att förklara ett bredare spektrum av begrepp som är relaterade till området kulturell mångfald och mångkulturalism
- Eleven kommer att kunna föra ett dokumenterat samtal om kulturell mångfald och mångkulturalism.



Instruktioner

Eleverna måste kunna besvara följande frågor i en öppen diskussion som har till syfte att introducera de ämnen som är viktiga i vår verksamhet:

1. Vad är kulturell mångfald? Vad betyder det för dig och hur påverkar det dina liv?
2. Vilka är huvuddragen i ett kulturellt mångfaldigt samhälle? Hur känner du dig som medborgare i ett mångkulturellt land eller en mångkulturell värld?
3. Ge exempel på etniska samhällen och de specifika egenskaperna hos dessa samhällen? Varför är de annorlunda jämfört med andra samhällen?
4. Vad är subkulturer i det moderna samhället? Kan begreppet subkulturer hjälpa oss att förstå skillnaderna mellan etniska samhällen?
5. Vad är mångfalden i perspektivet och hur kan detta koncept hjälpa oss att förstå skillnaderna mellan olika kulturer?



Bedömning

Handledaren kommer att bedöma: lärarnas kunskap, deras vilja att delta i diskussionen, deras förmåga att förklara och använda begrepp.

Ytterligare bedömning kommer att baseras på en individuell uppsats på ämnet (att besvara skriftligt en av frågorna som togs upp under debatten, utveckla svaret i en två sidor lång uppsats som ska lämnas in efter det tredje mötet så att eleven har tillräckligt med tid att uppsöka olika källor).

Mångkulturalism, ett socialt faktum



Mångkulturalism är kopplat till observationen av utvecklingen av moderna samhällen. I denna mening betecknar det en social utveckling som kännetecknas av den uppenbara ökningen av kulturella skillnader. Utan att minska komplexiteten hos ett sådant fenomen kan vi ändå lita på den typologi som Bhikhu Parekh föreslår och särskilja tre huvudkategorier av kulturell mångfald (Parekh 1999: 27):

- a) "Mångfalden av samhällen" (gemenskapens mångfald): denna typ ska inte förväxlas med variationen av livsstilar inom en given kultur eller med ifrågasättandet av dominerande normer. Det utpekar grupper som invandrarsamhällen, diasporagemenskaper (judar, zigenare), ursprungsbefolkningar och regionala minoriteter (basker, quebecer, osv.), som har gemensamt att samlas kring en "etnisk identitet". Sociologer insisterar på mångfalden av kriterier för etnisk identifikation (språk, religion, traditioner, osv.) och på den dubbla karaktären av denna process, både subjektiv och objektiv.
- b) "Mångfalden av subkulturer" (subkulturell mångfald) syftar på mångfalden av livsstilar som bekräftas i moderna demokratier, på grund av liberaliseringen av sedvänjor och individualiseringen av beteende. "Ungdomskultur", "gaykultur" eller "punkkultur" är exempel på "subkulturer", i den mån de motsvarar de särskilda levnadssätt som kan observeras inom en given kultur.
- c) "Perspektiv mångfald" kommer från att ifrågasätta de dominerande normerna i en kulturell grupp. Det hävdar sig till exempel när feminister utmanar betydelsen av patriarkala mönster i det inhemska, sociala och politiska livet, eller när fundamentalister förkastar sekulariseringsprocessen av den moderna staten, eller när miljöpartister fördömer antropocentrismen. Dessa individer bildar inte nödvändigtvis subkulturer inom en gemensam kultur utan utmanar själva grunderna för den senare. Det är genom sin kritiska hållning som de väcker framväxten av nya kulturella representationer.

Parekhs typologi indikerar att multikulturalismen i moderna samhällen utgår både från strukturella förändringar och från en utveckling av kollektiv känslighet, eftersom liberaliseringen av livsstilar samtidigt provocerar multiplikationen av subkulturer och ett ifrågasättande av dominerande standarder. Eftersom etniska gränser alltid har korsat mänskliga samhällen får det ändå en ny innebörd i samhällen som blir allt mer medvetna om sin mångkulturella karaktär. Detta förklarar varför det rättsliga skyddet av etniska grupper har kunnat bli ett politiskt mål i moderna demokratier och varför mångkultur, som ett socialt faktum, är nära kopplat till mångkultur, som ett politiskt projekt.

Mångkulturalism, ett politiskt projekt

Mångkulturalism bekräftar offentligt att medborgerlig rättvisa är förenlig med respekt för kulturella skillnader. Den bekräftar officiellt brottet med den assimilationsmodell som råder i de flesta demokratier och som gör politisk integration beroende av antagandet av majoritetskulturella normer.

Konkret omsätts det i genomförandet av politiska åtgärder och rättsliga undantag, för att garantera etniska minoriteter likabehandling när gällande normer inte fungerar för dem. Dessa åtgärder gör det möjligt att till exempel anpassa den nationella kalendern eller klädkoderna till minoritetstraditioner (jfr det paradigmatiska fallet i litteraturen om mångkulturalism med sikhernas turban och kirpan i Kanada, ett land där lagen tillåter medlemmar av denna gemenskap att avvika från bestämmelserna om bärande av hjälm och bärande av vapen). Mångkulturalistisk politik är inte begränsad till domstolarnas anpassning av lagar; de hänvisar också till en hel rad politiska åtgärder utformade för att främja integrationen av immigranter (program för positiv särbehandling inom det ekonomiska och utbildningsmässiga området, specifik politisk representation, kurser i ursprungsspråket för invandrarbarn, kampen mot rasism, finansiering av etniska festivaler osv.). Andra demokratiska regimer som Australien, Storbritannien, Schweiz och Nederländerna har antagit liknande politik, utan att gå så långt som att göra mångkulturalism till en konstitutionell princip. Tillsammans med Kanada är de dock bland de länder som har antagit "integrerad multikulturalism" i motsats till USA:s "splittrade multikulturalism" (Wieviroka 2001). I det första fallet syftar multikulturalistisk politik uttryckligen till att främja respekt för kulturell mångfald genom en form av offentligt erkännande. I det andra fallet är dimensionen av igenkänning mindre tydlig; även om det verkar påverka debatterna om politisk korrekthet och om reformen av läroplanerna, inspirerar det inte som sådan politiken för positiv särbehandling, vars primära syfte är att bekämpa rasistiska fördomar och inte att främja respekten för kulturella skillnader.

Mångkulturalism är därför ett nytt och mångfacetterat politiskt fenomen. Det är förmodligen för tidigt att mäta dess verkliga effekter på integrationen av minoriteter. Det bör dock noteras att allmänhetens mottagande av denna typ av politik är blandat. Om "rätten att vara annorlunda" väckte entusiasm hos vissa på 1980- och 1990-talen, har det också alltid väckt starkt motstånd. För närvarande, med uppkomsten av främlingsfientlig nationalism i Europa och rädslor som väckts av

islamisk terrorism, ifrågasätts multikulturalistisk politik i stor utsträckning i de flesta av de demokratier som hade antagit dem, såsom i Storbritannien, Nederländerna och Quebec-provinsen i Kanada.

Mångkulturalism, en filosofisk debatt

Evolutionen som beskrivs ovan har i hög grad påverkat utvecklingen av debatter om politisk filosofi, särskilt i engelsktalande demokratier där multikulturalism har implementerats. I ett intellektuellt universum dominerat av John Rawls liberalism översattes intresset för detta politiska fenomen främst i en kritisk diskussion om den liberala teorin om medborgarskap.

a) Olikhetens politik

Det första berömda försvaret av den mångkulturalistiska idén har sina rötter i en kritik av "abstrakt universalism". I *Justice and the Politics of Difference* fördömer Iris Marion Young oförmågan hos en sådan universalism att garantera den politiska rättvisa för individer med olika identiteter och levnadssätt. Institutionaliserad i sammanhanget av en given kultur, stödjer medborgerlig status dominansen av identiteten som anses "normal", nämligen i västerländska demokratier, den för den friska, rika vita mannen. Långt ifrån att garantera allas rättvisa inför lagen, marginaliserar den synen på minoritetsidentiteter. En korrekt uppfattad universalism måste därför avstå från att vara "odifferentierad"; tvärtom måste den genomföra en "skillnadspolitik", det vill säga gynna den politiska representationen av dominerade grupper för att inkludera alla perspektiv i den demokratiska överläggningsprocessen.

b) Erkännandepolitiken

Om det första försvaret av mångkulturalismen tog formen av ett politiskt främjande av kulturell mångfald uppfattat i vid bemärkelse, har de efterföljande debatterna främst fokuserat på fallet med etnisk mångfald. I sin berömda artikel om "The Politics of Recognition" försvarar Charles Taylor Quebec-minoritets sak i Kanada. För att motivera denna minoritets rätt att bevara sin kulturella identitet, i synnerhet genom politiskt främjande av användningen av franska, tar Taylor upp kritiken som riktats av Michaël Sandel till "procedurrepubliken" och formulerar det första komunitära försvaret av mångkulturalistisk politik. Liksom Sandel vägrar han gränserna för en uppfattning om politisk legitimitet som bygger på det bara över det godas företräde, enligt vilken individuella friheter inte får offras för att främja det gemensamma bästa. En sådan "rättighetsliberalism" är i grunden "ogästvänlig mot olikheter", eftersom den omedelbart utesluter främjandet av kulturell identitet från legitima politiska mål. Den försummar därför den avgörande roll som den senare spelar i individers liv och måste ersättas av en liberalism som är mer öppen för denna sak. En sådan utveckling krävs, enligt Taylor, av själva innebörden av modern rättvisa, som vilar både på det universella värdet av värdighet och på det specifika värdet av autenticitet.

c) Mångkulturellt medborgarskap

Will Kymlickas teori, som utgör den politiska liberalismens mest detaljerade svar på de två ovan nämnda kritikerna, försvarar denna filosofis förmåga att anta mångkulturalismens utmaning. I

Liberalism, Community and Culture återkommer Kymlicka till de huvudsakliga invändningarna som komunitärer reser mot liberaler, i synnerhet de om "the freedom of the void" (Taylor) och det "occluttered self" (Sandel), för att utmana den mottagna idén enligt vilken politisk liberalism skulle vara oskiljaktig från en atomistisk och individualistisk samhällsfilosofi. Liberaler förnekar inte på något sätt värdet av gemenskapsfästen och erkänner fullt ut att de livsplaner som antagits av en individ är inspirerade av dem. De vägrar dock att reducera det praktiska förnuftet till blotta upptäckten av nedärvda normer: individen förblir fri att kritisera sitt kulturella sammanhang och att revidera de val det har fått honom att göra, tack vare det rättvisebegrepp som han hämtar från sitt förnuft. Denna revisionsprincip hindrar inte liberal filosofi från att erkänna "värdet av kulturell tillhörighet", som Kymlicka föreslår att tolka som ett "primärt goda" i Rawlsiansk mening. Han utvecklar således ett instrumentellt försvar av kulturell identitet som betraktar den som den "delade vokabulären" som ger mening åt individuella val, som den nödvändiga förutsättningen för utövandet av autonomi.



Aktivitet A.2.- Kulturell mångfaldskarta. Handledd undervisning.

Mål: Genom denna aktivitet kommer eleverna att kunna identifiera ord, traditioner och element som är karakteristiska för några av världens regioner, länder. Eleverna kommer att ha en bättre kunskap om den kulturella mångfalden och kommer också att utveckla sin empati och öppenhet mot andra kulturer. Denna Aktivitet är en bra start för följande aktiviteter i projektet.



Instruktioner

- Dela in gruppen i mindre grupper om 3–4 elever
- Be grupperna skapa en karta över kulturell mångfald i givna delar av världen, t.ex. Asien, Afrika, osv.)
- Kartan ska ha identifiering av kulturer i den givna delen av världen och bör ha minst 10 särdrag för de specifika kulturerna eller länderna.
- Formatet på kartorna kan vara 2D, 3D, eventuellt digitalt.
- Presentation av projektet inför de andra eleverna och insamling av återkoppling.



Bedömning

Vi kommer att bedöma slutprodukten, kartorna som presenteras av eleverna. Bedömning kommer att tillhandahållas både av diskussionsledaren och kollegorna.



Aktivitet A.3. – Mångkulturalism nuförtiden – vad är vår förståelse? Handledd undervisning.

Att förstå vilken roll kulturell mångfald spelar i utvecklingen av en global värld anses vara avgörande för vuxenutbildare som kommer att arbeta med migranter. Dessa människor ska ha förmågan att förstå och omsätta kompetensen inom interkulturell Kommunikation i utbildning, som ger vägledning till migranter i ett nytt samhälle och får dem att känna nyfikenhet och vilja att utforska och så småningom integreras i ett nytt kulturellt sammanhang.

Mål

Analytisk kompetens, beskrivande förmåga, argumentation, kritiskt tänkande samt förmåga att skriva en argumenterande uppsats utan specifika riktlinjer relaterade till uppsatsens struktur.

Varaktighet: 1,5 timme



Källa: The Sociology of Multiculturalism

<https://www.massolit.io/courses/the-sociology-of-multiculturalism>



Instruktioner

1. Eleverna uppmanas att titta på bilden (de känner redan till kursens ämne, så det är intuitivt för dem att förstå att fotot uttrycker en mångkulturell dimension i våra samhällen.
- 2.Handledaren ställer följande frågor:
 - Lever de avbildade människorna i ett öppet mångkulturellt samhälle? Varför?
 - Har personerna på bilden identifierat ett gemensamt språk, kommunicerar de ordentligt med varandra?
 - Ser du någonstans i bilden tecken på diskriminering eller alienation på grund av skillnaderna mellan kulturer?



Återkoppling

- Hur uppfattar du ditt samhälle? Är det ett mångkulturellt samhälle? Är det ett samhälle öppet för människor från olika kulturer och samhällen
- Skriv en argumenterande uppsats på en sida om ämnet.



Bedömning

Eleverna skriver för att skriva korta argumenterande synpunkter som svarar på den sista frågan. Uppsatsen kommer att baseras på diskussionerna i klassen samt på de resurser som har ställts till elevernas förfogande.

Vi bedömer: förståelse för begreppet, förmågan att argumentera utifrån sin egen synvinkel, förmågan att sätta sina egna åsikter i ett större sammanhang.



Aktivitet A. 4. – Leta efter kulturell mångfald i våra vardagsliv. Erfarenhetsbaserat

lärande.

Att upptäcka kulturell mångfald i våra liv är av yttersta vikt för att ha en korrekt förståelse av kulturell mångfald, dess fördelar och egenskaper. Att läsa om kulturell mångfald och delta i olika aktiviteter är inte tillräckligt för att nå en anständig förståelse av fenomenet och integrera det i vår egen värdegrund.

Mål: Att känna till vissa specifika delar av en annan kultur, genom direkt interaktion med människor från den kulturen och utveckla förmågan att integrera eller reproducera delar av andra kulturer i sina egna liv.

Varaktighet: 2 timmar



Instruktioner

Varje elev identifierar exempel på uppvisning av kulturell mångfald (butiker, traditioner, musik, skrifter, beteenden), listar dem och kommer i kontakt med dem så att kulturell mångfald får en praktisk betydelse för eleven – 3 timmar.

Exempel

Exempel 1. En elev identifierar och indier handlar i sitt område, besöker butiken och pratar med ägaren och köper även några produkter. I nästa kurstillfälle presenterar han/hon upplevelsen och de produkter som han/hon har köpt i butiken.

Exempel 2. Eleven identifierar en traditionell kroatisk dans och han/hon lär sig de grundläggande stegen. I nästa kurs presenterar han/hon några delar av dansen (erfarenhetsbaserat lärande) och några historiska och kontextualiserade detaljer om den.



Bedömning

Vi kommer att bedöma både öppenheten hos eleven att engagera sig i en sådan upplevelse, nivån av nyfikenhet och intresse för att upptäcka egenskaper hos en ny kultur samt deras förmåga att reproducera och att använda det de har lärt sig genom den specifika erfarenheten.

Ämne B – Migration i en globaliserad och mångkulturell värld. Utmaningar för migranterna och hur interkulturell kompetens kan underlätta processen.



Aktivitet B.1. - Vilka teorier ligger bakom begreppet migration? Självstudier.

Denna aktivitet syftar till att förstå migrationskontexten. Efter denna aktivitet kommer eleverna att kunna svara på frågor som: Varför lämnar människor sina hemländer och flyttar till andra länder? Hur väljer de destinationsland? Aktiviteten består i att granska teorierna och skapa en digital eller

fysisk grafik av teorier. Eleverna kommer också att göra ett val om vilken teori som verkar vara mer relevant för dem för närvarande.

Mål

Förståelse för migrationens teoretiska utveckling, förståelse för hur teorier kan förklara olika typer och egenskaper hos migrationsprocessen, kunna förklara i ett pedagogiskt sammanhang hur kulturella relationer och likheter kan påverka beslutet att migrera till ett eller annat land.

Varaktighet: 1 timme



Instruktioner

1. Eleverna uppmanas att läsa texten nedan och leta efter referenser på internet för att få en mer komplex förståelse av fenomenet migration, som en utgångspunkt för ett interkulturellt sätt att leva, för dem som väljer just denna väg.
2. Gör individuellt en grafik över typerna av migrationsteorier och av innehållet (vad varje teori står för). Grafiken lägger tonvikten på teorin du finner vara mest lämpad för att förklara de nuvarande migrationsmönstren.

Text

Migrationsstudier har utvecklats i takt med utvecklingen av teorier om internationella relationer, och har utvecklats från assimilationsteorier som särskilt förknippas med Robert Park och Chicago School (Horvath & Anghel, 2009, s. 13-41), till den transnationella modellen som alltmer frekventeras idag, en modell som understryker möjligheten att uppdelningen av ursprungslandet inte är en total sådan, en situation som gynnas av omvandlingarna inom transporter och Kommunikation, som genom den ökade hastigheten och lägre kostnader gör vilken sträcka som helst tillgänglig och ev. Kommunikation möjlig, 2003). "Här" och "där" är inte längre separata dimensioner, de är inte rum och kulturella sammanhang som bara kopplas samman genom årliga resor och regelbundna remitteringar, utan också av permanent Kommunikation och täta besök.

Migration analyseras ur flera perspektiv, beroende på specialiseringen hos dem som forskar om den. Antropologer fokuserar på hur migration formar migranternas kulturella identitetstransformation, och formulerar i de flesta fall hypotesen att sociala relationer stödjer bevarandet av kulturella skillnader. Statsvetare fokuserar på migrationspolitik och statens förmåga att kontrollera migration, och formulerar hypoteser som staterna kan kontrollera genom sitt agerande eller brist på handling på det sätt som befolkningen ser på migration. Sociologer undersöker orsakerna som i vissa fall förklarar integration och i andra diskriminering och utanförskap, med hjälp av hypotesen om förhållandet mellan integration och socialt och humankapital. Sist men inte minst letar ekonomer

efter förklaringar till orsakerna som bestämmer migrationsvolymen och dess effekter, med fokus på hypoteser relaterade till den ekonomiska faktorns inverkan (Bretell & Hollifield, 2015, s. 1–20).

Ett heltäckande synsätt på fenomenet migration är inte möjligt i ett isolerat forskningssammanhang, så den mest effektiva analysen är den som använder resurser från de fyra disciplinerna, vilket leder till fullständiga och hållbara slutsatser. Migrationsteorier delas alltså in i tre typer av klassificeringar (Horvath & Anghel, 2009, s. 13–41).

Nummer 1. De neoklassiska ekonomiska teorierna som gör anspråk på teorier från det sena 1800-talet som tillhör Ravenstein och som mellan villkoren sätter ett orsak- och verkanförhållande mellan ekonomi och migration, migration blir ett inslag i reglering på den internationella arbetsmarknaden, på nord-syd, öst-västra axlar (Ravenstein, 1885). Dessa teorier har bevisat att de kan verifieras empiriskt, men det tillvägagångssätt som de föreslår är inte tillräckligt.

Nummer 2. De strukturella modellerna är de som lyfter fram dikotomi mellan centrum och periferi och aktualiserar diskussioner om migration, familj och hushåll som analysenhet.

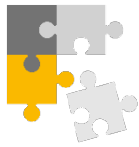
Nummer 3. Teorin om det globala migrationssystemet postulerar forskarens skyldighet att analysera båda ändarna av migrationsprocessen, med fokus på relationerna mellan ursprungslandet och destinationslandet i ett globalt sammanhang. Det är teorin som verkar med både makrostrukturer (internationella marknader, stater, institutioner, politik, osv.) och mikrostrukturer (migrantrelationer, vänskap, familjrelationer, individuella erfarenheter osv.), som för samman de olika typerna av forskning och genererar ett komplext och komplett tillvägagångssätt (Horvath & Anghel, 2009, s. 13–41).

Den nya eran av migration som överlappar med globaliseringens era har flera relevanta drag: att öka antalet migranter och delar av världen som deltar i migrationsprocessen, diversifiera och förändra migrationens dynamik och sist men inte minst ett ökat migrationsberoende. Med tanke på dessa förändringar som fungerar parallellt med den globala sammankopplingen, får migrationen en ny innebörd och förlorar gradvis de egenskaper den hade under nationalstaternas glansdagar och gränsernas måttliga permeabilitet.



Bedömning

Vi kommer att bedöma grafiken av teorier som kommer att utvecklas av eleverna samt deras argumentation för en eller annan teori när det gäller att förklara de nuvarande migrationsmönstren i världen.



Aktivitet B.2. – Typer av migration. Vad vet vi om migration i en globaliserad och mångkulturell värld?

Denna aktivitet fokuserar på olika typer av migrationer (från landsbygd till stad, från nationell till internationell, från tillfällig till permanent). En migrants livskontext kan förstås och förklaras, om den individuella upplevelsen sätts in i ett större sammanhang, där migrationstyperna formar världen och utformar migrationsrörelser över hela världen.

Mål: kunskap om de olika typerna av migration och vad som utlöser var och en av dem, förstå sambandet mellan ett framgångsrikt migrationsprojekt och den interkulturella kompetensen, kritiskt tänkande, förmåga att argumentera och framföra en ståndpunkt.

Varaktighet: 1,5 timme



Instruktioner

1. Eleverna uppmanas att göra en lista över de typer av migration de känner till. Efter att denna individuella uppgift är klar sätter vi ihop svaren på en gemensam blädderblockssida, för att gruppera typerna av migration.

2. Eleverna konfronterar sina val med bilden nedan som visar vissa typer av migration. Då de Besvara frågorna:

- Vilka typer av migration har de inte identifierat?
- Vilka typer av migration fanns på deras lista, men inte på bilden?

3. I grupper om 2–3 föreställer eller minns eleverna sig en migrationsupplevelse som passar in i respektive typ av migration genom att svara på följande frågor:

1. Vad utlöser migrationen?
2. Vilka var fördelarna med den specifika migrationserfarenheten och vilka var utmaningarna?
3. Var den interkulturella kompetensen en tillgång för att hantera utmaningarna med migration?

Typer av migration



Bedömning

Bedömningen har en formativ struktur; handledaren kommer att fokusera på att bedöma graden av förståelse för ämnena genom diskussionen som äger rum under undervisningstillfället.



Aktivitet B.3.- Migrationens utmaningar i ett interkulturellt samhälle

Detta är en aktivitet som bygger på ett vittnesbörd om en återvändande migrant som inte har lyckats anpassa sig i ett nytt samhälle. Eleverna uppmanas att analysera denna erfarenhet och att utveckla en aktivitetsplan för migranter som skulle kunna underlätta deras integration och acceptans av ett nytt samhälle.

Mål

Empati mot migranternas kamp, analytisk kompetens, kritiskt tänkande, planering, strukturering av idéer, sammanfattning och leverans av innehåll som är användbart för migranter.

Varaktighet: 1 timme



Instruktioner

1. Analysera följande utdrag från intervjun med en rumänsk student som återvänder till Rumänien efter 5 års studier och arbete i Belgien:

Jag lämnade med höga ambitioner 2009, mycket snart efter att mitt land hade gått med i Europeiska unionen. Jag kom till det mångkulturella Bryssel från en liten stad i västra Rumänien och det var överväldigande på alla nivåer: infrastruktur, människor, beteenden. Jag började mina studier en vackert solig höst, med höga ambitioner och förtroende för att jag kan hitta min plats i denna nya värld. Studierna var fängslande och lika svåra, och de upptog det mesta av min tid. Så efter ett halvårs studier befann jag mig i situationen att jag inte hade några utländska vänner, bara rumänska. Snart började jag ett jobb hos en liten krets av rumänska yrkesverksamma med kopplingar till en internationell och mångkulturell yrkesmiljö. Ett jobb som jag har gjort i snart fem år, fem år som inte tog mig närmare människor från andra länder, jag lyckades bara skaffa en utländsk vän från ett annat land. Jag investerade ingen tid i att utveckla relationer med människor från Belgien eller från den mångkulturella staden där jag bodde. Mitt liv var begränsat till min lilla rumänska grupp, även om språket uppenbarligen inte var en barriär. Jag undrar fortfarande varför. Var det mitt fel? Var jag inte beredd att acceptera det nya samhället och göra mig accepterad av detta nya samhälle? Eller var det här nya samhället inte redo att ta emot människor från andra länder, särskilt från Östeuropa?

2. Besvara i grupp en av de två frågorna:

- Vad borde Camelia gjort annorlunda för att få fler vänner från destinationslandet?
- Vilken typ av utbildningsmöjlighet ska Camelia få tillgång till för att lättare kunna få vänner och känna sig rotad i det nya landet?

3. Utveckla i grupp 10 mål för en utbildningsplan som Camelia borde ha tagit för att bättre förstå de kulturella skillnaderna och känna sig mer anpassad till det nya samhället.



Återkoppling

Den är baserad på diskussionen och på den plan som kommer att utvecklas av eleverna. Kamratrespons kommer att uppmuntras i denna aktivitet.

Ämne C – Förstå rollen av interkulturell kompetens som en katalysator för social rättvisa.



Åktivitet C.1.- Fallstudier av interkulturell kompetens och förståelse inom olika områden (ekonomi, utbildning, kultur). Handledd undervisning.

Vi kommer att använda 3 påståenden för att provocera eleverna att identifiera egenskaperna hos aktiviteternas interkulturella dimension och effekterna av denna speciella dimension.

Mål

Att utveckla analytisk kompetens, kritiskt tänkande, reflektionsförmåga, sammanfattningsförmåga

Varaktighet: 2 timmar

Påståenden:

- Interkulturell kompetens i ekonomin: På en allt mer global marknad är interkulturell kompetens lika viktig för näringslivet som den finansiella kompetensen.*
- Interkulturell kompetens inom utbildning: Utbildning bygger på kulturell mångfald och tolerans.*
- Interkulturell kompetens i kultur: Det enda sanna kulturspråket är det interkulturella språket.*



Instruktioner:

- Välj en av meningarna ovan.
- Ge en egen syn på påståendet på en sida.
- Hitta tre-fyra akademiska och journalistiska källor som närmar sig det valda ämnet.
- Jämför de undersökta materialen sinsemellan såväl som med det egna perspektivet.
- Skriv en avslutande sammanfattning (2 stycken lång) av de olika tillvägagångssätten.
- Titta på affischen nedan och säg vilka aktiviteter som kan främja interkulturell kommunikation och relationer.



Bedömning

Handledaren kommer att bedöma elevens deltagande i aktiviteten samt kvaliteten på den slutliga uppgiften.



Aktivitet C.2.- Medvetenhet om sina egna fördomar om migranter – En uppsättning av tre övningar som utforskar en migrants liv. Handledd undervisning.

Mål

Att utveckla empati, förmågan att föreställa sig en situation som involverar kulturella skillnader och att förklara den situationen, kritiskt tänkande, förmågan att föreställa sig inlärningsituationer där vuxenutbildaren tillhandahåller utbildningsinnehåll till migranten.

Varaktighet: 3 timmar



Instruktioner:

Att arbeta med migranter kräver en noggrann titt på det avtryck som den egna kulturen lämnar till följd av socialiseringen; varje samhälle är präglad av sin egen kultur och kulturella normer, som påverkar och bygger socialt liv och relationer under vissa paradigmer. Genom detta utvecklar varje samhälle och social grupp sina egna kollektiva stereotyper relaterade till sin egen kultur/etnicitet/ursprung såväl som andra olika kulturer/etniciteter/ursprung.

Stereotyper är kognitiva "genvägar" (Kubik, 2010) som tillskrivs ett urval av egenskaper hos en grupp människor, som ignorerar mångfalden hos dess medlemmar. Att överdriva dessa stereotyper och tillskriva dem i större skala till alla medlemmar i en grupp förvandlar dem till fördomar. Som ett resultat går fördomar bortom stereotyper eftersom det innebär en fientlig och tvivelaktig attityd mot alla som tillhör en grupp bara för att de tillhör den gruppen (Allport, 1954).

Stereotypa fördomar är svåra att ta itu med eftersom de är enkla och lätta att förmedla. De lever oftast kvar länge, även utan kontakt eller interaktion mellan olika sociala grupper. På så sätt kan vi, som individer och professionella i en viss kultur och social grupp, också överföra eller agera i enlighet med stereotypa fördomar utan att ifrågasätta dem eller ens utan någon kontakt med medlemmar av den sociala gruppen, kulturen eller etniciteten i fråga.

Som ett resultat måste yrkesverksamma som arbetar med migranter vara medvetna om sina egna "mentala bilder" av invandrarkvinnor och fråga sina egna fördomar om dem (t.ex. fattigdom, bristande utbildning, starka patriarkala värderingar, motivation att arbeta).

Hur kan vi bli medvetna om våra egna fördomar mot migranter?

Att identifiera och acceptera sina egna fördomar och stereotyper kan vara en svår process. Nedan finns en samling praktiska tips att tänka på när man arbetar med migranter, samt tre övningar som kan vara till hjälp för yrkesverksamma att bli medvetna om sina egna fördomar mot migranter.

När det gäller ingripandet är det viktigt att:

- Betrakta immigranter som individer, inte som medlemmar av en kultur, ett land, en religion, osv.
- Tillåta migranter att uttrycka sig om sin situation och sina behov utan att ta dem för givna.
- Undvika förenklade tolkningar av den verklighet vi förknippar med en etnisk eller kulturell minoritet.

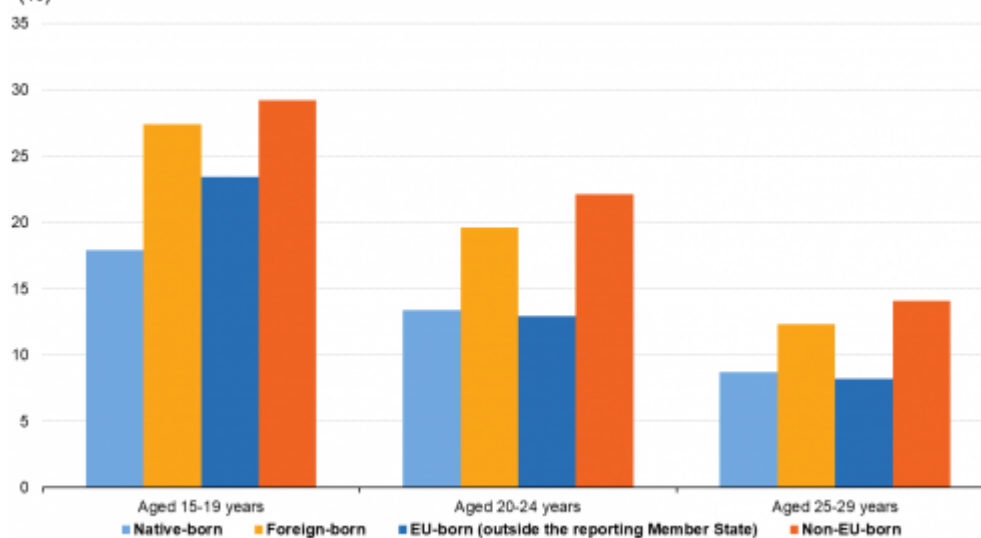
- Undvika faderliga attityder. Jämlika relationer mellan användare och yrkesverksamma bör främjas.
- Försöka främja migranternas förmåga att välja själva och behandla dem som vuxna.
- Övningar för att bli medveten om sina egna fördomar och stereotyper

Övning 1: Att föreställa sig en migrants liv

Föreställ dig en ung man som heter Solar. Han har bott i din stad i ett år. Försök att beskriva historien om hans immigration och hans dagliga liv i värdlandet:

- Var kommer Solar ifrån?
- Varför lämnade han sitt land?
- Varför kom han till ditt land?
- Känner du honom? Varför? Varför inte?
- Är han utbildad? Vad har han för utbildning?
- Hur tillbringar han sina dagar?
- Vilka är chanserna för en migrant på arbetsmarknaden? Titta på figuren nedan.

Unemployment rate for young people, EU-27, 2019
(%)



Source: Eurostat (online data code: yth_empl_100)

eurostat

Jämför och diskutera efteråt din berättelse med dina klasskamraters berättelser.



Dessa frågor kan vara till hjälp:

- Vilken typ av migranter har du tänkt på?
- Är han fattig, rik, ogift, gift, välutbildad, inte särskilt välutbildad?
- En färgad man från Afrika, från Mellanöstern eller från Östeuropa?

Övning 2: Föreställ dig att du är en migrant

Föreställ dig att du är en migrant som besöker institutionen där du arbetar. Skriv ner de känslor du har när du går igenom din arbetsplats:

- Vad förväntar du dig?
- Vad "gillar" du?
- Vad "ogillar" du?
- Känner du dig "välkommen"?

Analysera sedan dina egna tankar som beskrivs i den första övningen.

Övning 3: Stereotyper om invandrarkvinnor

Håller du med eller inte håller du med om följande påståenden om invandrarkvinnor? Varför?

- De vill inte integreras i vårt samhälle.
- Hon föredrar att leva efter kvinnors traditionella roller.
- De är inte välutbildade.
- De är inte medvetna om genusrättvisa.



Efter att ha funderat över dessa påståenden, fundera över dessa frågor:

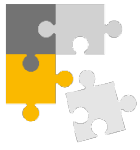
- Vilka bevis har du för att stödja dina åsikter (forskning, trovärdiga källor)? Eller är din uppfattning baserad på tidigare åsikter eller social konsensus om hur människor är?
- Förknippa några av dessa uttalanden med kvinnor i ett visst ursprungsland?
- Hur många migrantkvinnor känner du?



Bedömning

Denna aktivitet är en känslomässig sådan, där vi testar förmågan till interkulturell förståelse, tolerans och ömsesidig respekt och därför är bedömningen inriktad på inlärarens attityd i det givna sammanhanget.

Ämne D – Effekten av interkulturell kompetens för att integrera migranter



Aktivitet D.1.- Kulturell förmedling – Varför är kulturell förmedling avgörande för att integrera människor i ett globalt samhälle? Självstudier.

Aktiviteten syftar till att lägga grunden för förståelsen av effekterna av kulturell förmedling, interkulturell kompetens och interkulturell kommunikation inom ramen för lärande för vuxenutbildare som ska arbeta med immigranter.

Varaktighet: 1,5 timme



Instruktioner

1. Titta på bilden nedan och förklara kort hur du förstår bilden.



2. Läs texten nedan och extrahera de väsentliga metoder som ska användas i interkulturell Kommunikation i ett lärande sammanhang.
3. Reflektera över dina egna erfarenheter av aktiviteter relaterade till den interkulturella Kommunikationen. Dela erfarenheter med de kollegor som är närvarande på mötestillfället.
4. Utforma en introduktion till interkulturell kompetens för en grupp migranter från ett valt land (antingen från Europa eller utanför kontinenten).

Text. Kommunikationsmetoder och tekniker från ett interkulturellt perspektiv



I varje möte mellan två människor sker en meningsförhandling, vilket är själva kärnan i Kommunikation och som leder till att man uppnår en gemensam och ömsesidigt accepterad mening. Detta uttalande är giltigt i alla interkulturella sammanhang eftersom sant Kommunikation innebär att nå en överenskommelse, vilket innebär att meddelandet som talaren skickar får samma innebörd i det ögonblick då det tas emot av samtalspartnern. Specifikt för interkulturell kommunikation är det faktum att dess huvudpersoner inte har samma kulturella referenser eller inte använder samma språk, vilket är ett svårt hinder att övervinna. Människor kan tala olika språk, bete sig helt olika och ha en distinkt uppfattning, men den interkulturella kompetensen kan ge lösningen för dessa situationer.

När kommunikation är svårt kan missförstånd och divergenser uppstå mellan referensgrupper och missförstånd kan eskalera till en konflikt. Konflikten kan då utlösa aggression, vilket naturligtvis är den mest negativa punkt som kulturell mångfald kan nå, när den inte hanteras på rätt sätt. Att vara annorlunda är dock inte alltid ett hot, det kan också vara en möjlighet att bli gripen av de parter som är inblandade i kommunikationsprocessen.

Att göra kulturell skillnad till en tillgång, en positiv premis, är möjligt genom att använda olika metoder och tekniker inom Kommunikation. Framgången för interkulturell Kommunikation beror på graden av öppenhet och vilja att kommunicera och att hitta en gemensam grund för diskussion även när sammanhanget kan se ogynnsamt ut. Syftet med interkulturell Kommunikation är att visa människor att även om vi är olika så har vi motstridiga kulturell bakgrund, vi har alla samma rättigheter, grunden för en öppen Kommunikation utgörs av ömsesidig respekt. Adekvat självsäkerhet är alltså en metod som gör att vi uppfyller Kommunikations syfte. Dess struktur är som följer:

1. *utformning av handlingen*
2. *empati med samtalspartnerns svar*
3. *formulering av det resultat som samtalspartnern föredragit.*

Det huvudsakliga kännetecknet för denna kommunikationsmetod är att den undviker att beskylla, lägger vikt vid empati och hur personen mår. (Jag känner... Det jag skulle vilja är att ...). I det första skedet av kommunikationsprocessen görs en objektiv beskrivning av handlingen eller situationen.

Det andra steget hänvisar till responsen från kommunikationens huvudpersoner och det kan ta formen av känslor eller impulser som förmedlar öppenhet och inte motstånd mot samtalspartnern. Därför måste tonen i svaret undvika alla spår av förebråelse, vare sig det är öppet eller underförstått. Att anklaga samtalspartnern för en annan kultur orsakar försvar och motgångar.

Det tredje steget syftar till att sätta fokus på det föredragna resultatet för samtalspartnern. Han/hon måste känna sig fri att välja.

En annan teknik som ofta används i interkulturell förmedling och kommunikation är förhandling. Huvudkonceptet i denna teknik är win-win, vilket består i att säkerställa vinst på båda sidor. På så sätt stärks relationerna. Strukturen för denna process är följande: att undersöka behoven hos de inblandade parterna, diagnostisera poängen för komplementaritet och skillnader, identifiering av lösningar, samarbetsåtgärder och diskurs.

Helena Cornelius (1996) föreslår följande riktlinjer för att använda denna metod:

1. Formulera behoven hos var och en av deltagarna i kommunikationsprocessen.
2. Försök att möta alla behov, inte bara på konstgjord väg utan på riktigt.
3. Stöd andras värderingar såväl som dina egna (var och en av deltagarna måste känna sig bekväma i processen och vara övertygade om att deras värderingar beaktas noggrant).
4. Försök att vara objektiv och ta isär problemet från människor (om det finns problem i Kommunikationsprocessen behöver det inte betyda att den specifika personen har utlöst problemet, det kan också vara det vidare sammanhanget som har gynnat en specifik negativ utveckling).
5. Fokusera på rättvisa, inte styrka.
6. Leta efter kreativa och geniala lösningar.
7. Var hård med problemet men varsam mot människor (undvik att beskylla)

I ett interkulturellt sammanhang kan missförstånd ofta leda till olikvärdighet. Det är därför vi kan använda en annan teknik: ge återkoppling. Utan återkoppling är det lätt att samtalspartnerna blir passiva lyssnare, utan att veta säkert om de förstått den andres budskap ordentligt. Men genom att kontrollera förståelsen för de andra idéerna kommer samtalspartnerna att bli mer involverade. Det finns också situationer där motparten, även om en godtagbar överenskommelse nås, kan avvisa avtalet av ren misstanke. Även om en person förmedlar ett korrekt budskap, baserat på interkulturella värderingar, om den personen inte svarar på ett likvärdigt sätt till sin samtalspartner, förlorar budskapet sitt värde. Men hur ges återkopplingen?

Det finns 2 återkopplingssituationer:

- a) när avsändaren av meddelandet säkerställer att mottagaren av meddelandet förstått det korrekt
- b) när mottagaren av meddelandet försäkrar sig om att han har förstått det som har sagts av avsändaren av meddelandet. (Birkenbihl, 1998, s. 163). Typen av svar kan variera från "stängda" svar till "öppna" svar som tillåter en fördelaktig orientering av konversationen.

Provåterkoppling består av en fråga eller en grupp frågor om vad talaren just sa för att få ytterligare information. Att ställa frågor leder till en bättre förståelse för talaren så att budskapet är beskrivande, inte utvärderande. För detta ändamål kan samtalspartner använda frågor som börjar med: "Vad menar du med det när du säger..."eftersom användningen av frasen "varför" utlöser en defensiv attityd. När delar av meddelandet är otillräckliga kan sondering användas "Kan du berätta mer om detta?" Även reflekterande sondering är användbar för att uppmuntra talaren att fördjupa analysen av ämnet i fråga: "Du sa att du blev besviken över...."

Reflekterad återkoppling består av att acceptera det budskap som talaren förmedlar och hjälpa honom att utforska ämnet på djupet. Därför kan man då och då ingripa och säga: "Om jag uppfattat det rätt..."

b) när mottagaren av meddelandet försäkras sig om att han har förstått det korrekt avsändaren av meddelandet. (Birkenbihl, 1998, s. 163). Typen av svar kan variera från "stängt" till "stängt" begränsar diskussioner och debatter om ämnet till "öppna" svar som tillåter en fördelaktig orientering av samtalet.

Provåterkoppling består av en fråga eller en grupp frågor om vad talaren just sa för att få ytterligare information. Denna typ av tillvägagångssätt skapade garantin för talaren att samtalspartnern verkligen är kopplad till deras budskap.

I denna mening finns det vissa sätt att reflektera, som används för att säkerställa effektiviteten i Kommunikation, inklusive: omskrivningar, sammanfattningar, reflektioner av känslor. Dessa metoder är viktiga, eftersom det inte räcker med att lyssna för att se till att båda sidor förstår exakt vad som sades, vad som var avsett. Tvetydighet, osäkerhet, felaktigheter och missförstånd måste lösas på ett sätt som inte är anklagande och inte hotar. Ett bevis på att budskapet uppfattades på samma sätt av båda parter är omskrivning.

Metoder och tekniker för att optimera Kommunikation och i synnerhet interkulturell Kommunikation är mångfaldiga och mer och mer relevanta i en globaliserad värld. Vad man bör tänka på är att användningen av olika instrument inom Kommunikation är "det huvudsakliga verktyget för social interaktion". Folk pratar med varandra, ler mot varandra, utbyter åsikter, de känner varandra och accepterar varandra. Denna typ av utbyte möjliggör interkulturell kompetens.



Aktivitet C. 2. – Förstå rollen av interkulturell kompetens för att integrera migranter genom analys av artiklar. Självstudier.

Denna aktivitet har rollen att stärka kunskapen och uppmuntra eleverna att utforska ämnet.

Mål

Förståelse på teoretisk nivå vad den interkulturella kompetensen står för, förmågan att observera och identifiera egenskaperna hos denna kompetens.

Varaktighet: 1 timme



Instruktioner

1. Upptäck vad interkulturell kompetens står för, genom diskussioner i par. Vi ändrar sammansättningen av paren var 10:e minut.
2. I slutet kommer var och en av deltagarna i övningen att genom diskussion ha extraherat minst 10 egenskaper hos den interkulturella kompetensen
3. Presentera egenskaperna inför klassen
4. Gruppera egenskaperna i kategorier och utarbeta en övergripande struktur för relevansen av den interkulturella kompetensen



Bedömning

Vi kommer att bedöma kompetensen att identifiera egenskaperna hos den interkulturella kompetensen samt förmågan att tala offentligt om dem.Handledaren kommer också att titta på kompetensen att skapa nya kategorier.



Aktivitet D.3. – Etnisk mångfald runt om i världen. Handledd undervisning.

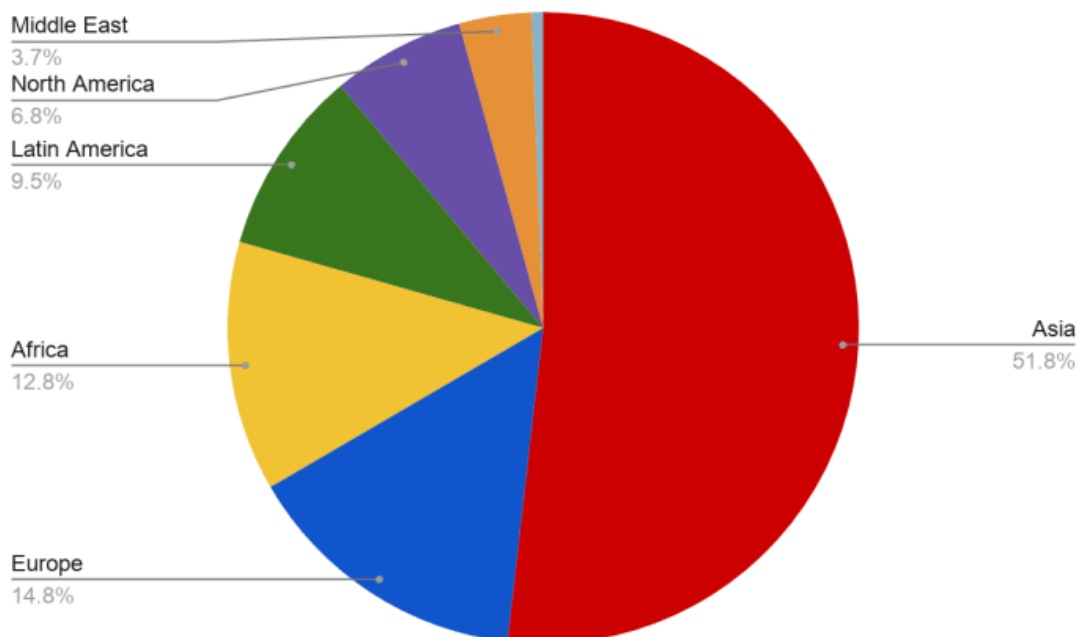
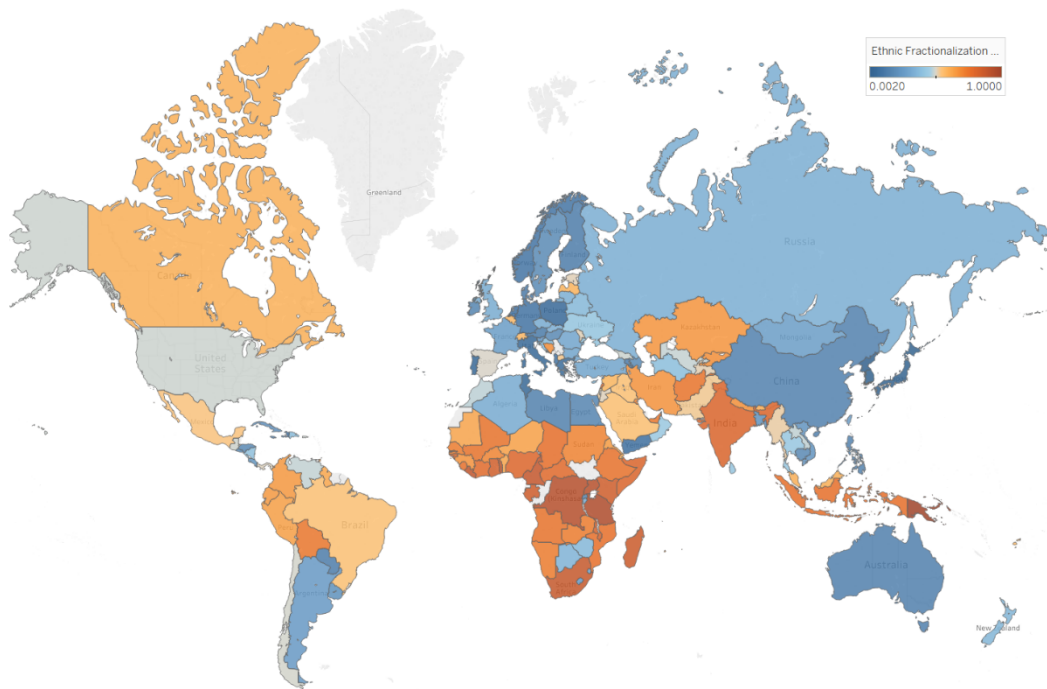
Den här aktiviteten koncentrerar sig på att förstå världens mångfald och det faktum att vissa regioner har en ganska mångkulturell profil och därför blir det viktigt att utveckla en interkulturell kompetens.

Varaktighet: 1 timme



Instruktioner

Diskutera fördelningen av etnisk mångfald i världen -15 minuter och förklara i ett stycke varför vissa regioner har varit mer öppna för kulturell mångfald än andra. Titta på kartan nedan och den grafiska distributionen nedan.



Diskutera följande ämnen:

- Fördelningen av den etniska mångfalden
- Historisk bakgrund för vissa regioner
- Betydelsen av interkulturell kommunikation i de utvalda regionerna
- Är vissa människor mer öppna för kulturell mångfald och interkulturell kommunikation än andra? Organisera en debatt (bekräftande och negativa argument).



Bedömning

Deltagandet i debatten.

Eleven reflekterar kritiskt över kulturella aspekter, eleven använder interkulturella förhållningssätt (metoder/tekniker/strategier) i aktiviteterna med migranter, eleven tillämpar olika tillvägagångssätt för att främja social rättvisa och inkludering i migrantgrupper, aktivt lyssnande, parafrasering, positiv omformulering, osv., förmåga att analysera och syntetisera information, observera möjligheter till innovation eller förändring.



Aktivitet D. 4. – Framgångsberättelser kontra misslyckande i integration på grund av användning eller brist på interkulturell kompetens.

Vi kommer att analysera inom gruppen fyra av dessa berättelser och identifiera de aktiviteter som var produktiva med interkulturell kompetens och de som var kontraproduktiva eftersom det interkulturella förhållningssättet ignorerades.

Varaktighet: 1 timme



Instruktioner

1. Eleverna är grupperade i 3–4 medlemsgrupper.
2. Varje grupp måste identifiera i sina samhällen, bland de människor de känner (nya migranter eller integrerade migranter), personer som skulle vara intresserade av att dela sina berättelser.
3. Varje grupp tar en intervju med en migrant som har valts ut av elevgruppen och tittar på villkoren och egenskaperna som presenteras i bilden nedan:



4. Varje grupp analyserade vilka aktiviteter och framsteg i migrantens liv som var mer produktiva tack vare interkulturell utbildning och förståelse eller mindre produktiva på grund av bristen på interkulturell förståelse och kompetens.

5. Analysen presenteras i klassen, i ett tio minuters tal.



Bedömning

Medverka i att göra intervjun och presentera resultatet.

Eleven reflekterar kritiskt över kulturella aspekter, eleven använder interkulturella förhållningsätt (metoder/tekniker/strategier) i aktiviteterna med migranter, eleven tillämpar olika tillvägagångssätt för att främja social rättvisa och inkludering i migrantgrupper, aktivt lyssnande, parafrasering, positiv omformulering, osv., förmåga att analysera och syntetisera information, observera möjligheter till innovation eller förändring.



Aktivitet D.5.- Observation på fältet. Erfarenhetsbaserat lärande.

Observation av mer erfarna vuxenutbildare i arbetet och observation av metoder som fungerar och de som inte fungerar i arbetet med migranter under linsen av interkulturell förståelse och kompetens.

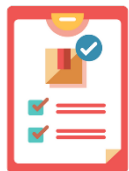
Varaktighet: 1,5 timme



Instruktioner

Eleverna paras ihop 2 och 2.

1. De deltar i en entimmes aktivitet som genomförs av mer erfarna vuxenutbildare i skolan (språkkurser, praktiska färdighetskurser, lagstiftningskurser, osv).
2. Under denna tid gör de en analys av utbildarens interaktion med migranten och tittar på några egenskaper som är specifika för den interkulturella kompetensen. En av eleverna kommer att analysera de positiva delarna av kursen medan den andra kommer att analysera nackdelarna med kursen.
3. De kommer gemensamt att skriva en uppsättning rekommendationer för vuxenutbildarna – vad som ska göras och vad som inte får göras.



Bedömning

Bedöma analysen och rekommendationerna från eleverna.

Kriterier: eleven reflekterar kritiskt över kulturella aspekter, eleven använder interkulturella tillvägagångssätt (metoder/tekniker/strategier) i aktiviteterna med migranter, eleven tillämpar olika tillvägagångssätt för att främja social rättvisa och inkludering i migrantgrupper, aktivt lyssnande, parafrasering, positiv omformulering, osv., förmåga att analysera och syntetisera information, observera möjligheter till innovation eller förändring.

Ämne E – Empati och mångfald av relationer genom interkulturell förståelse



Aktivitet E.1. – Kulturell mångfald i städerna i Öst- och Centraleuropa

I Centraleuropa finns det många städer som har en kosmopolitisk etnisk struktur såväl som arkitektur. Dessa städer är det levande beviset på att människor från olika kulturer och religioner kan leva tillsammans och bidra till en välmående utveckling av en stad eller till och med en hel region. Eleverna kommer att identifiera värderingarna och energin på dessa platser och försöka identifiera hur dessa värderingar kan driva fram tolerans och empati.

Mål

Förbättra kommunikationen, medvetenhet om världens miljö och användning av tjänster, medborgerlig kompetens, självkännet, analys och syntes av information, självförtroende, organisation och ledning, autonom handling, uthållighet och uthållighet, initiativ, lagarbete och samarbete, förhandlingar och konflikthantering, interkulturell kompetens, tolkning och situationskontext, lära sig att lära.

Varaktighet: 1 timme



Instruktioner

1. Eleverna uppmanas att läsa följande text och ta fram egenskaperna hos Timișoara och dess olika etniciteter. De uppmanas att göra en lista över egenskaper. Eleverna uppmanas att titta på bilden nedan som visar en händelse i Timișoara och beskriva den.



2. Eleverna uppmanas att identifiera och presentera 10 andra städer runtom i Europa och världen där värderingarna av kulturell mångfald är relevanta och formar samhällena.



Frågor:

- Vilka städer runt om i världen känner du till där kulturell mångfald har blivit mycket berömd och värderad i samhällenas liv?
- Vilka är de specifika egenskaperna hos varje stad?
- Hur integrerades kulturell mångfald, vilken roll hade interkulturell kommunikation?
- Formulera tio förutsättningar som gör en stad till en interkulturell och kulturellt mångfaldig stad.

Timișoara, en mångkulturell stad

Vad gör Timișoara till ett riktmärke för Rumänien, ett unikt och innovativt utrymme? Först och främst är det kanske den multietniska och mångkulturella mångfalden, toleransens atmosfär och särskilt den harmoniska sammansmältningen som är resultatet av sammanfogningen och sammanvävningen av traditioner, seder och kulturer som tillhör en mängd etniska grupper, i en stad där flera olika civilisationer.

I ett utrymme där de romerska katolikerna representerade majoriteten, var religionsfriheten inte begränsad, eftersom den fritt utövades av de ortodoxa, mosaiska, reformerade-kalvinistiska, evangelisk-lutherska och grekisk-katolska religionerna.

Judar

Under mellankrigstiden uppgick de judiska samfundet i Timișoara till över 12 000 personer. Deras roll, särskilt i utvecklingen av det ekonomiska livet, var en betydande roll, men deras roll som kulturfrämjare var lika viktig. Bland favoritaktiviteterna för representanterna för dessa samhällen var publicering - många av dem hade sina egna tryckerier och zinkografer, den inom textil-, bomulls-, ull- och sidenindustrin. Judar var också kända för tillverkning av tvål, olja, läderindustrin och tillverkning av skor och hattar. Deras aktivitet på det kulturella området var anmärkningsvärd, de judiska konstnärerna var de som lade grunden till stadens filharmoniska orkester.

Tyskar

Det tyska samfundet var motorn för ekonomisk utveckling i Banatområdet. Genom sitt uppoffrande och djupa engagemang blev bosättningarna välmående. I mellankrigstidens Timișoara utgjorde schwaberna kärnan i den tyska minoriteten. Vid den tiden var den tyska befolkningen 27 807. Slutet på det habsburgska imperiet och föreningen av Banat med Rumänien representerar ögonblick av utveckling av den tyska etniska gruppen. Det är en tid av återfödelse, efter ungeriseringsprocessen som hade varit en faktor för att sakta ner. Under den tiden öppnade tyskspråkiga skolor och teatrar igen och tyskspråkiga tidningar etablerades.

Ungrare

Under mellankrigstiden uppgick antalet etniska ungrare till cirka 27 000 personer i Timisoara. Processen med påtvingad ungerisering hade avslutats, och den rumänska staten sysslade med idén om en nation, närmare bestämt av att tillhöra en nationalitet. Liksom andra nationaliteter har ungrare satt sin prägel på samhället i Timisoara, både ekonomiskt, politiskt, kulturellt och konstnärligt.



Bedömning

Utvärderingen kommer att ske under aktiviteten. Följande aspekter kommer att utvärderas: Kommunikationsförmåga, aktivt deltagande, lagarbete och samarbete, reflektion, interkulturell kompetens.



Aktivitet. E.2. – Auktion av rättigheter. Handledd undervisning.

Aktiviteten syftar till att få eleverna att känna empati med migranternas situation genom att förstå deras rättigheter och sätta ett högt värde på migranternas roll i livet för olika samhällen runt om i världen.

Mål

- Medvetenhet om mänskliga rättigheter och vikten av att leva i en demokratisk stat.
- Kunskap om migranternas rättigheter.
- Kunskap om landets resurser och tjänster och utveckling av medborgerlig kompetens.
- Reflektion och medvetenhet om det försvarslösa tillstånd där migranter lever utan dokument.

Varaktighet: 1 timme

Nödvändigt material: Vita pappersark, pennor, dator, telefon, skrivare, tillgång till internet, sedlar.



Instruktioner

Med tanke på att medborgarna i EU är lagligt och socialt skyddade, men att papperslösa migranter inte har samma möjligheter, presenterar diskussionsledaren följande citat från Martin Luther King:

”Historien kommer att registrera att den största tragedin under denna period av social övergång var inte de ogudaktigas starka rop, utan de godas oförlåtliga tystnad”.

Handledaren ökar medvetenheten om mänskliga rättigheter som rättigheter som måste skyddas och säkerställas för alla. Därefter delas gruppen in i tre mindre grupper. Varje grupp kommer att få flera kartongbitar med rättigheterna skrivna på dem och två andra tomma bitar:

- Rätten till utbildning

- Rätten att arbeta
- Rätten till migrations- och uppehållsfrihet
- Rätten till åsikts-, yttrande- och föreningsfrihet
- Rätten till hälsa
- Rätten till tankefrihet
- Rätt till skydd
- Rätten att leva säkert och utan våld

Om en rättighet som anses viktig saknas kommer grupperna att skriva det på de tomma kartongbitarna. Sedan kommer varje grupp att välja tre rättigheter som de anser vara oundgängliga och väsentliga. Övriga rättigheter kommer att klassificeras i ordning efter relevans. De förfalskade sedlarna kommer sedan att delas ut till varje grupp och rättigheterna kommer att auktioneras ut. Varje rätt kommer att ha ett startpris på 100 euro och varje grupp kommer att delta i auktionen för att erhålla de valda rättigheterna. Om de misslyckas kommer de att försöka få de andra i relevansordning. Den vinnande gruppen kommer att vara den som lyckas vinna de valda rättigheterna.

Slutligen måste varje grupp förklara varför de valde dessa tre rättigheter. I den andra delen av Aktiviteten kommer varje grupp att göra en informativ broschyr om hur dessa rättigheter kan garanteras och säkras. För att göra broschyren kommer varje grupp att ha följande information och resurser:

- Tryckt information om migrationslagar
- Lista över offentliga och privata resurser
- Internetåtkomst för att konsultera webbresurser
- Tillgång till en telefon för att begära information om resurser

Efter att ha erhållit nödvändig information kommer deltagarna att ha en timme på sig att göra broschyren.



Bedömning

Utvärderingen av broschyren kommer att beakta följande:

- Tydlighet i informationen
- Detaljerad och tillförlitlig information
- Anpassning av informationen till målgruppen

Gruppen kommer med hjälp av diskussionsledaren att bestämma vilken broschyr som ska delas ut till privatpersoner och föreningar.



Aktivitet E.3. – Skapa kriterier och ramar för att främja empati och ömsesidig förståelse med organisationen. Erfarenhetsbaserat lärande.

Detta kommer att vara en gruppuppgift som syftar till att bygga upp en uppförandekod med de organisationer där var och en av eleverna är aktiva.

Mål

Förbättra kommunikation, digital kompetens, medvetenhet om landets miljö och användning av tjänster, medborgerlig kompetens, självkänedom, analys och syntes av information, självförtroende, organisation och ledning, autonom handling, uthållighet och uthållighet, initiativ, lagarbete och samarbete, förhandling och konflikthantering, interkulturell kompetens, tolkning och situationskontext, lära sig att lära.

Varaktighet: 1 timme



Instruktioner

- Eleverna delas in i par
- De måste göra en kollegial granskning av organisationens praxis och regler i organisationen de arbetar med. Kamratgranskning baseras på en befintlig uppförandekod samt på den information som kollegan lämnat.
- Efter att ha gjort denna kamratgranskning kommer de att skapa en lista med 15 punkter/rekommendationer för en ny uppförandekod som ska implementeras i båda organisationerna, som främst fokuserar på empati och ömsesidig förståelse.
- Varje elevpar presenterar den uppförandekod som de har utformat.
- Återkoppling från handledare och från kollegor



Bedömning

Utvärderingen kommer att ske under aktiviteten. Följande aspekter kommer att utvärderas: kommunikationsförmåga, aktivt deltagande, lagarbete och samarbete, reflektion, interkulturell kompetens.



Aktivitet E.4. – Att lära sig genom att göra

Var och en av eleverna kommer att utforska de attityder de utvecklade under modulen genom att tillämpa ovan nämnda uppförandekod i sin interaktion med en migrant inom organisationen (under en rådgivningssession, en utbildningssession osv).

Mål

Förbättra kommunikation, digital kompetens, medvetenhet om landets miljö och användning av tjänster, medborgerlig kompetens, självkänedom, analys och syntes av information, självförtroende, organisation och ledning, autonom handling, uthållighet och uthållighet, initiativ, lagarbete och samarbete, förhandling och konflikthantering, interkulturell kompetens, tolkning och situationskontext, lära sig att lära.

Varaktighet av aktivitet i klassen: 1 timme.



Instruktioner:

1. Individuell bedömning.
2. Varje elev tillämpar den nyutvecklade uppförandekoden i sitt yrkesutövande med migranter
3. Efter varje rådgivningssamtal eller undervisningstillfälle gör eleven en kort analys av hans/hennes tillvägagångssätt som passar eller inte ingår i uppförandekoden. Eleven måste förbättra sina förmågor från ett tillfälle till ett annat.
4. Erfarenheterna delas i klassen.



Bedömning

Utvärderingen kommer att ske under aktivitetens gång. Följande aspekter kommer att utvärderas: kommunikationsförmåga, aktivt deltagande, lagarbete och samarbete, reflektion, interkulturell kompetens.

Formativ bedömning – ytterligare bedömningsverktyg



Detta verktyg syftar till att ge eleverna ett pappersark med en självreflektion som de kan behålla under hela kursen för att hjälpa dem att identifiera färdigheter. Handledaren kommer att presentera verktyget i början av kompetensidentifieringsprocessen. I slutet av varje undervisningstillfälle under kursen eller som individuellt arbete efter varje möte, kommer deltagarna att registrera de färdigheter som identifierats och/eller utvecklats under mötestillfället.

Handledaren kommer att behöva betona behovet av att ta med journalen till lektionen för att uppdatera medan den pågår. Efter varje pass kommer diskussionsledaren att leda den avslutande aktiviteten och uppmuntra kvinnorna att fylla i sina journaler utifrån tidigare aktiviteter och reflektioner om färdigheter och styrkor.

I slutet av mötestillfällena kommer journalen att granskas av handledaren och elevgruppen kommer att ge återkoppling till sina kamrater.

Journalen för kompetensutveckling är avgörande för att förstå framstegen under de 30 timmarna av självstudier, teoretiskt lärande, blandat lärande och erfarenhetsbaserat lärande.

Loggbok för kompetensutveckling		
Mötestillfälle (nummer) och datum:		
Kompetenser som har identifierats idag		
Namn på kompetensen	Beskrivning av kompetensen	Hur kan du bevisa uppnåendet av denna specifika kompetens?

Kompetenser som har identifierats idag		
Namn på kompetensen	Beskrivning av kompetensen	Hur kan du bevisa uppnåendet av denna specifika kompetens?

Formativ bedömning kommer också att baseras på följande bedömningsaktiviteter:

- Diskussioner under kursen (15 minuters debatt) – 1 poäng
- Projektbaserade inlärningsövningar (15 minuter) – 1 poäng
- Ensidiga uppsatser baserade på de läsningar som är tilldelade för teoretiskt och individuellt lärande
- Bedömning av planen för den ideala interkulturella lärmiljön utformad av eleverna - 1 poäng
- Uppsats på en minut: 60 sekunder för eleven att sammanfatta en uppsats eller en diskussion under lektionen - 1 poäng
- Lerigaste punkten: eleverna identifierar den svåraste punkten att förstå och förklarar den - 1 poängen
- Återkoppling på praktiska och erfarenhetsmässiga uppgifter under kursens gång. Verktyg: kvalitetskriterier, observationslistor, självbedömning, kamratbedömning - 1 poäng

Summativ bedömning



Summativa bedömningar utvärderar elevers lärande, kunskaper, färdigheter eller framgång vid slutet av en instruktionsperiod, som en enhet, kurs eller program.

Bedömningen av det teoretiska lärandet kommer att organiseras under strukturen av gruppprojekt eller individuella projekt, antingen skriftliga eller muntliga. Därför kommer vi att bedöma de tre dimensionerna som eleverna undersökt:

A. Bedömning av förståelsen för den interkulturella kompetensen (eleverna kommer att delas in i 3–4 grupper om 4 och de kommer att behöva utveckla ett gemensamt projekt för att svara på följande frågor:

1. Är interkulturell kompetens ett känt begrepp? Vad står det för?
2. Värderar vi denna kompetens i våra samhällen? På vilket sätt?
3. Är interkulturell kompetens obligatorisk?

Utbildaren kommer i projekten att bedöma:

- Förmågan att förklara innehållet
- Förmågan att sammanfatta och syntetisera informationen
- kritiskt tänkande

B. Bedömning för den historiska utvecklingen och manifestationen av begreppet interkulturell kompetens (individuella lärande kommer att välja att analysera inställningen till interkulturell kompetens i olika delar av världen- Hur har detta koncept vuxit i Östeuropa, Nordafrika eller Australien? – var och en av eleverna kommer att presentera sina upptäckter och tillsammans kommer vi att rita en tidsaxel för den interkulturella kompetensen)

Utbildaren kommer att bedöma följande kompetenser: kunskap om den historiska progressionen, förmåga att förklara progressionen och förmågan att strukturera information under en progressionsaxel.

C. Bedömning av förståelsen för vikten av att använda konceptet och utveckla kompetensen för interkulturell kompetens bland vuxna migranter. Bedömningen kommer att göras av ett simuleringsspel – var och en av eleverna kommer i klassen att simulera öppningen av en kurs som ska hållas för vuxna immigranter där de främjar interkulturellt lärande och utbildning.

Läraren kommer att bedöma under simuleringen: elevens förmåga att blandas med rollen, argumentationsförmågan och även hans/hennes förmåga att ta itu med den specifika målgruppen.

Utvärderingen av elevens framsteg kommer att göras: 70 procent av utvärderingen kommer att fokusera på den formativa bedömningen av framstegen och 30 procent av utvärderingen kommer att utgöras av en summativ utvärdering.

Varje inlämningsuppgift som kommer att bedömas formativt kommer att tilldelas 1 poäng (totalt 7 poäng)

Den slutliga utvärderingen genom summativ bedömning belönas med 3 poäng.

Vilka är bedömningsresultaten för den avancerade eleven: han/hon har en grundläggande förståelse för konceptet och dess historia och en begränsad förmåga att tillämpa interkulturell utbildning med immigranter.

Mellan 9 och 10 poäng

Vilka är bedömningsresultaten för eleven på medelnivå: han/hon har en god förståelse för konceptet och dess historia och även en god förmåga att tillämpa de interkulturella utbildningskoncepten i arbetet med migranter.

Mellan 6 och 9 poäng

Vad är nybörjarens bedömningsresultat.

Mellan 3 och 6 poäng

Ytterligare läsning för teoretiskt lärande av ämnena

Developing Intercultural Competence in Practice – Redigerad av: Michael Byram, Adam Nichols and David Stevens

Den här boken ger praktisk hjälp för lärare som vill hjälpa sina elever att skaffa sig interkulturell kompetens i det vanliga klassrummet. Den innehåller beskrivningar av lektioner och material från ett brett utbud av klassrum i flera länder och för nybörjare till avancerade elever.

Intercultural Competence: Interpersonal Communication Across Cultures, Books a la Carte Edition (8th Edition) 8th Edition

Av Myron W. Lustig (författare), Jolene Koester (författare), Rona Halualani (författare) bok ger eleverna tillräckliga kunskaper, lämpliga motivationer och användbara färdigheter som gör att de kan uppleva hur kulturella skillnader kan påverka Kommunikation med andra. Författarna ger några praktiska förslag angående de justeringar som krävs för att uppnå interkulturell kompetens när man hanterar dessa kulturella skillnader.

Självstudiekurs för utbildare av interkulturella förmedlare

http://www.mediation-time.eu/images/TIME_O5_Trainer_Course_Module_2.pdf

Vuxenutbildning Lärarkompetenser

<https://lincs.ed.gov/publications/te/competencies.pdf>

Om den officiella (politiska) förståelsen av begreppet:

Europeiska kommissionens policydokument:

<https://education.ec.europa.eu/focus-topics/improving-quality-equity/inclusive-education/migrants-refugees>

EU:s syn på interkulturella kompetensers betydelse:

Multiculturalism-<https://www.sirius-migrationeducation.org/multiculturalism/>

Ytterligare läsning

Linda Morrice (2012)- Learning and Refugees: Recognizing the Darker Side of Transformative Learning

Barraja-Rohan Anne-Marie (2018) – Teaching conversation for intercultural Competence
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED432918.pdf#page=148>

Michael Byram, Anwei Feng (2005), Teaching and Researching Intercultural Competence, Routledge 1st Edition

Lily A. Arasaratnam, Ten Years of Research in Intercultural Kommunikation Competence (retrospective)-<https://immi.se/intercultural/nr35/arasaratnam.html>

Bretell, C & Hollifield, J.F, (2015) Migration Theory: Talking across disciplines, New York: Routledge

Castles, S, Miller M.J & Ammendola G., (2003) The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World, New York: The Guilford Press

Chiswick B & Hatton T.J, (2003), in Globalization in Historical Perspective (ed. Bordo M.D, Taylor A.M, Williamson J.G), International Migration and Integration of Labour Markets, Chicago: University of Chicago Press, disponibel la <http://www.nber.org/chapters/c9586>

De Haas H (2008), Irregular Migration from West Africa to the Maghreb and the European Union, International Organization for Migration in Geneva

Glorius. B et al. (2014), Migration in Transition: Migration Patterns after EU Enlargement, Amsterdam: Amsterdam University Press

Andra läsrekommendationer relaterade till mångkulturalism:

- Still Not Easy Being British av Tariq Modood
- Multicultural Citizenship av Will Kymlicka
- Rethinking Multiculturalism av Bhikhu Parekh
- The Home We Build Together av Jonathan Sacks
- Multiculturalism Without Culture av Anne Phillips

Lärohet 3.3. Kritisk medvetenhet och kritisk reflexivitet

1. Introduktion

Denna modul handlar om temat kritiskt medvetande och reflexivitet, där olika begrepp om medvetande och kritiskt tänkande/reflexivitet kommer att utforskas genom teoretiskt innehåll och genom att använda icke-formella utbildningsaktiviteter relaterade till följande ämnen:

Ämne A. Kritisk medvetenhet och reflexivitet

Ämne B. Kritiskt tänkande och dilemman

Ämne C. Avrapportering – Vikten av avrapportering för att främja kritiskt medvetande och reflexivitet

Modulen omfattar 20 timmar och består av 3 inlärningssteg: en teoretisk komponent (självstudier), blandat teoretiskt och praktiskt lärande (handledd undervisning) och erfarenhetsbaserat lärande.

Varje ämne involverar relevanta aktiviteter som kommer att utvärderas genom att tillämpa formativ bedömning (diskutera och rapportera, återkoppling om handledda undervisning-aktiviteter) och summativ bedömning (läxförhör).

Det är mycket relevant att betona att medvetenhet och kritiskt tänkande skiljer sig från kritik, och denna modul handlar inte om att träna individer att anta värderingar om allt och alla, utan snarare att uppmuntra förmågan att utvärdera logiskt och medvetet olika situationer.

Detta är grundläggande för livets gång och för utövandet av medborgarskap. Det är trots allt genom kritiska reflektioner på omvärlden som vi kan hitta problem och områden för förbättring och därmed i allt högre grad bidra till samhällets utveckling. Därför kommer detta att vara en väsentlig egenskap hos människor med en profil av potential att förändra verkligheten.

Det är därför tänkt att uppmuntra en stimulans till kritiskt tänkande, genom humaniserad utbildning, socialt rättvis och baserad på förmågan att uppfatta den andre och de problem som genereras i samhället, hjälpa vuxna migranter att reflektera över sin verklighet och att bli aktiva medborgare.

Den växande komplexiteten i frågor som rör utbildning i dagens samhälle avslöjar behovet av förändring i utbildningsprogram som fortfarande styr dess tillvägagångssätt en instrumentell rationalitet för ett perspektiv som höjer förmågan hos en lärare att reflektera på en kritisk nivå, eftersom för utövandet av sitt yrke krävs att han har en utbildning som täcker domänen att veta hur

man undervisar utöver disciplinära kunskaper. Temat Reflexivitet har blivit ett mål för undersökningar under de senaste decennierna i flera länder.

2. Synoptisk tabell

Modul nummer 3.3	
Namn på modulen	Kritisk medvetenhet och reflexivitet
Mål för modulen	<ul style="list-style-type: none"> - få utveckla kunskap och förståelse för begreppet kritisk medvetenhet - lära känna begreppet reflexivitet - kunna utveckla kritiskt tänkande till att fråga olika verkligheter - kunna särskilja båda begreppen - kunna inse vikten av det kritiska medvetandet och reflexiviteten i kunskapsintegrationen - sambandet mellan logiskt resonemang och kritisk medvetenhet - främja <i>social rättvisa</i> genom att utveckla kritiskt medvetande och tänkande
Förkunskaper för modulen	<ul style="list-style-type: none"> • viljan att lära • vilja att uppleva undervisning i en mångkulturell miljö
Varaktighet	<p>20 timmar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 6 timmars självstudier • 6 timmars handledd undervisning - - 8 timmar erfarenhetsbaserat lärande
Innehåll i modulen	<p>Modulen består av 5 komponenter.</p> <p>1. Teoretisk komponent (självstudier)</p> <p>I denna komponent kommer eleverna att utveckla kunskap och ha en förståelse för begreppen "kritisk medvetenhet" och "reflexivitet". Denna del kommer att innebära att läsa grundläggande teoretiska texter och titta på videofilmer. Några av ämnena främjar kritisk självreflektion och individuell reflektion. Syftet är att främja ett kritiskt tänkande och förhållningssätt i ett arbetsfält med vuxna migranter.</p> <p>Det teoretiska innehållet för att ge självstudier har att göra med följande ämnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definition av kritisk medvetenhet och reflexivitet; • Det kritiska tänkandet och dilemman; • Utvecklingen av logiska resonemang; • Avrapporteringstekniken. <p>2. Blandat teoretiskt och praktiskt lärande (handledd undervisning)</p> <p>I denna del kommer praktikanter att förstå och fördjupa de grundläggande begreppen kritisk medvetenhet och reflexivitet för att arbeta med lågutbildade vuxna immigranter.</p>

	<p>Genom svar på enkäter relaterade till de tidigare studerade begreppen kommer deras relevans för att arbeta med vuxna migranter med låga kvalifikationer att gemensamt analyseras, med hjälp av en brainstorming för att utforska och dela olika perspektiv på kunskap och deras förståelse av den, nämligen genom analys, Reflektion och grupputvärdering av olika dilemman som presenteras och/eller relaterade till olika kulturer (närmades på plats/på plats, med hänsyn till den individuella kulturen), samt hur man leder en bra avrapportering.</p> <p>Denna del innebär diskussion i grupper om resultatet av självstudieraktivitet, förberedelser inför Erfarenhetsbaserat lärandeaktiviteter och skapande av rollspel eller olika scenarier på temat <i>social rättvisa</i>. Genom att göra dessa aktiviteter bör utbildaren sammanfatta Ämne och göra formativ bedömning av inläringen.</p> <p>Det blandade teoretiska och praktiska lärandet har att göra med följande ämnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fördjupning av begrepp, teorier och nyckeldimensioner; • Moraliska dilemman (relaterade till olika kulturer); • Hur man genomför en bra återkoppling; • Handledda undervisningsaktiviteter. <p>3. Erfarenhetsbaserat lärande</p> <p>I denna del kommer deltagarna att tillämpa kunskapen genom att implementera sex aktiviteter med hjälp av den icke-formella utbildningsmetoden.</p> <p>4. Formativ Bedömning</p> <ul style="list-style-type: none"> • Återkoppling och diskussion om handledda undervisningsaktiviteter • Återkoppling och debatt om rapporterna om erfarenhetsbaserat lärande • Återkoppling på de skapade aktiviteterna • Verktyg: Aktiviteter baserade på de föreslagna teman med hjälp av en icke-formell utbildningsmetod <p>5. Summativ Bedömning</p> <ul style="list-style-type: none"> – Läxförhör
<p>Lärandemål</p>	<p>I slutet av denna modul kommer eleven att kunna:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Förklara och analysera de olika begreppen medvetande och kritiskt tänkande/reflexivitet; 2. Välja och tillämpa verktyg för att främja medvetenhet och kritiskt tänkande/reflexivitet under rådgivningssamtal; 3. Utveckla kritisk och reflekterande medvetenhet för att främja differentierade, lösningsfokuserade perspektiv på olika livsdilemman;

	<p>4. Diskutera och reflektera över hur social rättvisa kan främjas inom organisationen och samhället genom att använda ett kritiskt medvetande och ett kritiskt reflexivitet/tänkande;</p> <p>5. Främja strategier för att söka med migranter med låga kvalifikationer och i en mångkulturell miljö.</p>
<p>Lärinnehåll</p> <p>➤ Lärande- och utbildningsaktiviteter</p>	<p>1. Ämne A. Kritisk medvetenhet och reflexivitet Ämnets syfte: Utforska och analysera de allmänna principerna för kritisk medvetenhet och reflexivitet</p> <p>2. Ämne B. Kritiskt tänkande och dilemman Ämnets syfte: utforska och analysera de allmänna principerna för kritiskt tänkande och dilemman.</p> <p>3. Ämne C. Avrapportering - Vikten av Avrapportering för att främja kritisk medvetenhet och reflexivitet Ämnets mål: lära känna och tillämpa avrapporteringstekniken med migranter med låga kvalifikationer för att främja kritiskt tänkande och medvetande.</p> <p>Ämne A. Kritisk medvetenhet och kritisk reflexivitet Självstudier</p> <p>Aktivitet A.4.1 "För snabb att döma" Varaktighet: 1 timme Mål: Främja kritiskt medvetande och kritisk reflexivitet. Handledda undervisningsaktiviteter</p> <p>Aktivitet A.1 "Historieberättande" – (Inspirerad av Método Original Checo, CLARO'ED! Combater a Discriminação Invisível, 2021) Varaktighet: 1, 5 timme Mål:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sprida medvetenhet om egna stereotyper och fördomar. • Förstå med reflexivitet och kritisk medvetenhet hur stereotyper och fördomar påverkar våra vardagliga interaktioner. • Få deltagarna att använda sin kreativitet och kritiska tänkande. • Markera olika sätt och perspektiv för att uppnå mål i livet med medvetenhet och reflexivitet. <p>Aktivitet A.2. "Uppgradera ditt kritiska tänkande" Varaktighet: 30 minuter Mål: Skapa band mellan deltagarna Få deltagarna att använda sin kreativitet och kritiska tänkande Att lyfta fram olika sätt att utföra samma uppgift.</p>

Erfarenhetsbaserat lärande

Aktivitet A.1. "Idékläckning"

Varaktighet: 1,5 timme

Mål: Utforska och analysera begreppen "kritiskt medvetande" och "reflexivitet".

Aktivitet A.2. "Reflexivitetens hand!"

Varaktighet: 1,5 timme

Mål: Arbeta reflektionen och det kritiska medvetandet mot migranternas förväntningar på det välkomnande landet.

Aktivitet A.3. "Mångfaldens lök"

Varaktighet: 1,5 timme

Mål:

- Förstå relationerna mellan de olika aktörerna och de system som de ingår i.
- Reflektera ur olika perspektiv.

Ämne B. Kritiskt tänkande och dilemman

Självstudier

Aktivitet B.4.1 "Lyssna på mig"

Varaktighet: 1 timme

Mål: Främja kritiskt tänkande; respektera olikheter som en form av social integration.

Handledda undervisningsaktiviteter

Aktivitet B.1. "Tänk utanför lådan"

Varaktighet: 2 timmar

Mål: att främja reflexivitet och kritiskt tänkande; att utveckla icke-våldsproblemlösningsförmåga med självmedvetenhet; uppmuntra deltagande; arbeta som en grupp; kunna respektera andras åsikter; att testa sina kunskaper om typer av dilemman.

Erfarenhetsbaserat lärande

Aktivitet B.1. "Dra streck mellan punkterna" – (Inspirerad av Método Original Português, CLARO'ED! Combater a Discriminação Invisível, 2021)

Varaktighet: 2 timmar

Mål:

- Främja inkludering och socialt ansvar genom att använda ett kritiskt tänkande.

- Förstå utmaningen och kraften i ett mångkulturellt samhälle för att hantera olika typer av dilemman och ha innovativa lösningar.
- Att respektera mångkulturella perspektiv och använda dem för att främja ett kritiskt tänkande för att utvecklas och förbättra färdigheter och kunskaper.

Ämne C. Avrapportering – Vikten av avrapportering för att främja kritisk medvetenhet och reflexivitet

Självstudier

Aktivitet C.4.1 "Avrapporteringsförslag"

Varaktighet: 2 timmar

Mål: Främja kritisk medvetenhet och reflexivitet; Stimulera kritiskt tänkande; Skapa lösningar på olika typer av dilemman med reflexivitet, genom att beskriva några steg för att avrapportera situationen.

Handledda undervisningsaktiviteter

Aktivitet C.1 – "Av med maskerna" - (Inspirerad av Método Original Grego, CLARO'ED! Combater a Discriminação Invisível, 2021)

Varaktighet: 2 timmar

Mål:

- Främja självmedvetenhet och kritisk medvetenhet i förhållande till egna fördomar i relation till personer med funktionsnedsättning bland annat, HBTQ+, zigenare...
- Främja en bättre förståelse för osynlig diskriminering och mikroaggressioner.
- Förstå att situationer är resultatet av interaktioner mellan flera perspektiv.
- Främja god avrapporteringsförmåga med kritisk medvetenhet och reflexivitet.

Erfarenhetsbaserat lärande

Aktivitet C.1. "Kan jag gå in?" (Hämtad från FAROL – Manual de Educação para os Direitos Humanos com Jovens, 2001)

Varaktighet: 1 timme

Mål:

- Utveckla kunskap och förståelse för migranternas och/eller flyktingarnas tillstånd och deras rättigheter
- Öva på förmågan att framföra argument och göra värdebedömningar
- Främja solidaritet med människor som tvingas lämna sina hem
- Utveckla avrapporteringsförmågan för att främja kritisk medvetenhet och reflexivitet

	<p>Aktivitet C.2. "Språkbarriären" (Hämtad från FAROL – Manual de Educação para os Direitos Humanos com Jovens, 2001)</p> <p>Varaktighet: 30 minuter</p> <p>Mål:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Öka medvetenheten om diskriminering från gränstjänsternas och immigrationsmyndigheternas sida • Utveckla interkulturell kommunikationsförmåga • Främja empati med flyktingar och asylsökande • Främja kritisk medvetenhet och reflexivitet gentemot flyktingars verklighet.
<p>Bibliografi</p>	<p>Adam, BD. (1978). The survival of domination: Inferiorization and everyday life. New York: Elsevier.</p> <p>Adam, B. (1978). The survival of domination: Inferiorization and everyday life. New York: Elsevier.</p> <p>Alexander, M. (2010). The new Jim Crow: Mass incarceration in the age of colorblindness. New York: The New Press.</p> <p>Alexander, M. (2010). The new Jim Crow: Mass incarceration in the age of colorblindness. New York: The New Press.</p> <p>Campbell, C., & MacPhail, C. (2002). Peer education, gender and the development of critical consciousness: Participatory HIV prevention by South African youth. <i>Social Science & Medicine</i>, 55(2), 331-345.</p> <p>Chronister, KM., & McWhirter, EH. (2006) An experimental examination of two career interventions for battered women. <i>Journal of Counseling Psychology</i>, 53(2), 151-164.</p> <p>David, E. (2009) Internalized oppression, psychopathology, and cognitive-behavioral therapy among historically oppressed groups. <i>Journal of Psychological Practice</i>, 15, 71-103.</p> <p>Dewey, J. (1938/1997) Experience and Education. Touchstone, New York.</p> <p>Elder, L., & Paul, R. (1996). På webbsidan www.criticalthinking.org</p> <p>FAROL – Manual de Educação para os Direitos Humanos com Jovens (2001). Humana Global.</p> <p>Freire, P. (2000). Pedagogy of the oppressed. New York, NY: The Continuum Publishing Company, 164.</p> <p>Freire, P. (2005). The banking concept of education. In D. Bartholomae, & A. Petrosky., ed. Ways of reading. New York: St. Martins Press; 7th ed. 255-267.</p> <p>Mullaly, R. (2002). Challenging oppression: A critical social work approach. Don Mills, Ontario: Oxford University Press, 232.</p> <p>Mayville, ML. (2011). Debriefing: The Essential Step in Simulation. <i>Newborn and Infant Nursing Reviews</i>, 11(1), 35-39.</p> <p>Nagel, T. (2001). A última palavra. (1). Editora Unesp.</p>

- Orr, M., & Rogers, J. (2011) eds. Public engagement for public education”: Joining forces to revitalize democracy and equalize schools. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Paul, R., & Elder, L. (2002). Critical thinking: Verktyg for taking charge of your learning and your life. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Perkins, DD., & Zimmerman, MA. (1995). Empowerment theory, research, and application. *Am J Community Psychol*, 23(5), 569-579.
- Rudolph, J., & Simon, R., & Raemer, D., & Eppich, W. Debriefing as formative assessment: closing performance gaps in medical education. *Acad Emerg Med*. 2008;15(11):1010-1016. doi:10.1111/j.1553-2712.2008.00248.x
[Vitualedge.org/learn-how-to-conduct-a-successful-debriefing/](http://www.vitualedge.org/learn-how-to-conduct-a-successful-debriefing/)
- Windsor, L., & Benoit, E., & Dunlap, E. (2010). Dimensions of oppression in the lives of impoverished black women who use drugs. *J Black Stud*, 41(1), 21-39.
- Windsor, L., & Dunlap, E., & Golub, A. (2011). Challenging controlling images, oppression, poverty, and other structural constraints: Survival strategies among African-American women in distressed households. *Journal of African American Studies*, 15(3), 290-306.
- Zimmerman, MA. (2000). Empowerment theory: Psychological, organizational, and community levels of analysis.
- Zimmerman, MA. (2000). Empowerment theory: Psychological, organizational, and community levels of analysis. In J. Rappaport & E. Seidman, *Handbook of community*, 43-63.

Länk:

http://acervo.paulofreire.org:8080/jspui/bitstream/7891/3070/1/FPF_PTPF_12_069.PDF

3. Lärande- och utbildningsmaterial

3(A) Självstudier

Ämne A. Kritisk medvetenhet och reflexivitet

A.1) Ämnets syfte: Utforska och analysera de allmänna principerna för kritisk medvetenhet och kritisk reflexivitet.



A.2) Självbedömningsverktyg (kvantitativ bedömning och självreflektion – kvalitativ Bedömning) att använda före och efter självstudierna

1. Besvara frågorna (1 poäng för varje rätt svar)

a) Förklara med dina egna ord vad du förstår om kritisk medvetenhet.

b) Förklara med dina egna ord konstruktionen och utvecklingen av kritisk medvetenhet och reflexivitet

c) Enligt den kritiska utbildaren Ira Shor definieras kritisk pedagogik som: "*Vanor att tänka, läsa, skriva och tala som går bortom ytans mening, första intryck, rådande myter, officiella uttalanden, traditionella klichéer, mottagen visdom och rena åsikter, för att förstå djupare mening, radikala orsaker, sociala sammanhang, ideologi och personliga konsekvenser av någon handling, händelse, objekt, process, organisation, erfarenhet, text, ämne, riktlinje, media eller diskurs.*".

Är detta uttalande sant eller falskt?

A) Sant

B) Falskt

d) Identifiera några specifika erfarenheter av inlärningsprocessen.

A) Åskådare, observatör, vittne, försvarare, aktivist och solidaritet

B) Åskådare, observatör, vittne, försvarare och sympati

C) Vittne, försvarare, aktivist, solidaritet och lugn

e) Förutsatt att all utbildningspraxis i sig är etisk eller moralisk, särskilj tre typer av situationer.

A) Personliga moraliska reaktioner, normer för korrekt beteende och etisk reflektion.

B) Personlig reflektion, etiska moraliska reaktioner och normer för korrekt beteende.

C) Personliga etiska reaktioner, normer för moraliska reaktioner och moralisk reflektion.

f) Ur John Deweys perspektiv, är moralen medfödd eller fixerad?

A) Ur John Deweys perspektiv är moralen fixerad.

B) Ur John Deweys perspektiv är moral medfödd.

C) Ur John Deweys perspektiv är moral varken medfödd eller fixerad.

g) Vad fokuserar på teorin om kritisk medvetenhet på?

A) Teorin om kritisk medvetenhet fokuserar på rollen av förtryck och privilegier för att skapa och upprätthålla social och individuell dysfunktion

- B)** Teorin om kritisk medvetenhet fokuserar på frihetens och nackdelens roll för att skapa och upprätthålla social och individuell dysfunktion.
- h) Kritiskt medvetande hänvisar till den process genom vilken individer tillämpar kritiskt tänkande för att undersöka sina nuvarande situationer, utveckla en djupare förståelse för sin konkreta verklighet och utforma, implementera och utvärdera lösningar på sina problem. Sant eller falskt?**
- A)** Sant
B) Falskt
- i) Utvecklingen av kritisk medvetenhet sker inte genom gruppdiallog, deltagande handling och bemyndigande. Sant eller falskt?**
- A)** Sant
B) Falskt
- j) Vad är kritiskt tänkande?**
- A)** Kritiskt tänkande är handlingen att analysera fakta för att förstå ett problem eller ämne grundligt.
B) Kritiskt tänkande är handlingen att analysera gissningar för att lösa ett problem eller Ämne grundligt.
- k) Hur många stadier av utveckling av kritiskt tänkande finns?**
- A)** Sex
B) En
C) Fyra
D) Tio
- l) Vad krävs vanligtvis av praktikanter när deras utbildare blir förespråkare för kvalitetstänkande och lärande?**
- A)** Inte ange och förklara mål och syften och inte samla in och organisera information och data.
B) Förtydliga frågorna de behöver besvara och de problem de behöver lösa; granska saker ur mer än en synvinkel; hantera komplexitet i problem och frågeställningar och skilja väsentliga ärenden från obetydliga.
C) Inte överväga implikationer och konsekvenser och inte uttrycka sig exakt och exakt, inte heller beakta andras synvinkel.
- m) Våra moraliska bedömningar styrs av vad?**
- A)** Våra moraliska bedömningar styrs inte av fakta om världen, utan av kraften av logisk konsekvens.

- B)** Våra moraliska bedömningar styrs av fakta om världen, inte av kraften av logisk konsekvens.
- C)** Våra moraliska bedömningar styrs av fakta om världen och av kraften i logisk konsekvens.
- n) När är reglerna moraliska?**
- A)** Regler är moraliska när de är formulerade ur en personlig synvinkel
- B)** Regler är moraliska när de är formulerade ur en opartisk synvinkel
- o) Agerade Ilhein, samurajen i filmen "After the rain" av Akira Kurosawa, omoraliskt?**
- A)** Nej.
- B)** Ja.
- p) När försvinner den moraliska oenigheten?**
- A)** Moralisk oenighet försvinner när vi inte kan ta avstånd från subjektivitet och kultur.
- B)** Moralisk oenighet försvinner närhelst vi kan ta avstånd från subjektivitet och kultur.
- q) Vad är ett dilemma?**
- A)** Ett dilemma är en situation som utmanar en acceptabel lösning.
- B)** Ett dilemma är inte en situation som utmanar en acceptabel lösning.
- r) Vad är ett klassiskt dilemma?**
- A)** Ett klassiskt dilemma är ett val mellan två eller flera alternativ, där resultaten är lika oönskade eller lika gynnsamma.
- B)** Det klassiska dilemman involverar vanligtvis inte en moralisk eller etisk kris, men personens eller karaktärens liv kan förändras på grund av deras beslut.
- C)** Båda alternativen är korrekta.
- s) *Ett etiskt dilemma uppstår när en person tvingas välja mellan två moraliskt sunda alternativ, men de kan komma i konflikt med de etablerade gränserna för ett företag, en statlig myndighet eller lagen. Är detta sant eller falskt?***
- A)** Sant
- B)** Falskt
- t) *Ett etiskt dilemma skiljer sig från ett moraliskt dilemma eftersom det inte innebär att följa regler snarare än sitt samvete, även om ens samvete säkert kan få en individ att överväga att bryta mot reglerna. Är detta sant eller falskt?***
- A)** Sant
- B)** Falskt
- u) Vad är ett moraliskt dilemma?**

A) Ett moraliskt dilemma är en situation där en person slits mellan rätt och fel och ser på själva kärnan i en persons principer och värderingar.

B) Ett moraliskt dilemma är en situation där en person slits mellan rätt och fel men inte ser på själva kärnan i en persons principer och värderingar.

v) Vad är en avrapportering?

A) Avrapportering är en upplevelse som gör det möjligt för deltagarna att koppla samman aktiviteter och lärdomar de lärt sig i en aktivitet.

B) Avrapportering är inte en upplevelse som gör det möjligt för deltagarna att koppla samman aktiviteter och lärdomar de lärt sig i en Aktivitet.

C) Avrapportering är en situation som kopplar samman aktiviteter och lektioner.

w) Avrapporteringsprocessen kan delas upp i tre huvudområden: objektiva fakta – sanningen, effekter – subjektiv personlig tolkning, överföring av överenskommet lärande – delad förståelse. Är detta sant eller falskt?

A) Sant

B) Falskt

Utvärderingsskala:

0 - 5 poäng – *Ingen kunskap*

5 - 10 poäng – *Minimal kunskap*

10 - 15 poäng – *Grundläggande kunskaper*

15 - 20 poäng – *Tillräcklig kunskap*

20 - 28 poäng – *Överlägsen kunskap*

Självreflektion



Besvara frågorna:

1. Är din bedömning olika före och efter att du läst materialet?
2. Om din utvärdering var annorlunda, i vilka ämnen tror du att du har förbättrats? Och om inte, varför?
3. Hur tror du att du kan förbättra dina kunskaper och färdigheter inom detta område?

A.3) Förklaring av teorierna, grundläggande definitioner, allmänna dimensioner

A.3.1 Kritisk medvetenhet och reflexivitet

Den kritiska pedagogen Ira Shor definierar kritisk pedagogik som:

“Vanor att tänka, läsa, skriva och tala som går bortom ytans mening, första intryck, rådande myter, officiella uttalanden, traditionella klichéer, mottagen visdom och enbart åsikter, för att förstå djupare mening, radikala orsaker, socialt sammanhang, ideologi och personliga konsekvenser av någon handling, händelse, objekt, process, organisation, erfarenhet, text, ämne, riktlinje, media eller diskurs.”

SHOR, Ira (1992). Empowering Education - Critical Teaching for Social Change, The University of Chicago press, s. 129.



Det specifika med problem med social rättvisa utmanar traditionella utbildningsmetoder. Dessutom uppstår ofta sociala och politiska kontroverser på grund av bristen på enighet om de inblandade normerna och värderingarna och acceptansen av de föreslagna lösningarna. Därför ses problem relaterade till social rättvisa alltmer som att de inte har enkla och linjära lösningar. I detta sammanhang förefaller det vara avgörande att ha komplexa och pluralistiska tillvägagångssätt genom vilka vuxna migranter kan diskutera och reflektera över olika idéer och sätt att hantera problem relaterade till frågan om social rättvisa, utan att någonsin komma överens med "allt-vilja-gör"-lösningar.



<https://theconversation.com/visual-illusion-that-may-help-explain-consciousness-new-study-151864>

Omfattningen av problem med social rättvisa kan inte överensstämja med relativistiska lösningar. Även om det inte finns några rätta svar kan man inte förbise allvaret och brådskan i dessa problem, och utbildare/lärare måste hitta och implementera lämpliga sätt att hantera kunskap, osäkerhet, värderingar och normer, etiska dilemman, politiska kontroverser, oro för planeten och dess invånare osv. På så sätt blir det tydligt att utmaningarna med social rättvisa inte bara är kognitiva utan också etiska och politiska, med värderingar och känslor.

Syftet med SoJust-projektet är att stödja och inspirera utbildare/lärare att främja en

inkluderande moralisk utveckling hos migranter som kommer att förebygga, förebygga eller åtgärda beteenden som är oförenliga med social rättvisa, som inträffar särskilt när människor befinner sig i "åskådarens sfär". ". De flesta faller inom denna kategori. Således är "åskådare" attityder, oro och handlingar ett nödvändigt villkor för social rättvisa, men de är inte ett tillräckligt villkor. I alla projekt relaterade till temat social rättvisa kommer lärande baserat på observation, reflektion och diskussion av konkreta eller hypotetiska fall alltid att stå på spel. De konkreta eller hypotetiska fallen kommer att vara stimulansen för att främja lärande för moralisk inkludering, det förväntas att migranter kommer att gå från bara "åskådare" till "aktivister" och medlemmar som ingriper i syfte att åtgärda situationer som är uppenbart oförenliga med social rättvisa. Ibland kan faserna i inlärningsprocessen identifieras i vissa specifika upplevelser av dessa "åskådare" och kan klassificeras med avseende på deras roller i relation till frågor om social rättvisa. Dessa faser beskrivs nedan:

- **Åskådare:** första fasen där man övergår från okunnighet till någon form av kunskap om ett givet etiskt eller politiskt problem. Det kallas åskådarens fas och motsvarar det ögonblick då han direkt eller indirekt observerar ett verkligt eller hypotetiskt problem, utan att tillskriva det moralisk betydelse, eller utan att tillskriva det mening eller erkänna personligt intresse.

- **Observatör:** uppstår när individen som bevittnar ett etiskt eller politiskt problem, av flera möjliga skäl väcks till problemet, börjar uppmärksamma, söka information avsiktligt, försöka observera fler liknande händelser och på ett mindre ytligt sätt, letar efter orsaker, normer och konsekvenser av det etiska eller politiska problemet. Tittarna är nu avsiktliga observatörer.

- **Vittne:** om inlärningsprocessen fortsätter utvecklar observatörer oro över den etiska eller politiska fråga som leder till beslutet att agera för att öka medvetenheten om andra. I detta skede talar folk om beteenden som är oförenliga med ett genuint moraliskt liv, säger vad de vet, och åskådaren blir ett vittne som berättar för andra vad de vet, ofta offentligt, i massmedia.

- **Försvare:** när oron växer, känner åskådaren sig mer och mer manad att tala offentligt och öppet mot beteende som är oförenligt med ett genuint moraliskt liv, fördöma, men framför allt, försvara etiskt beteende, gå med i grupper som försvarar dessa saker, skriva brev till tidningsredaktörer, talar i skolor, universitet, osv. Dessa människor är nu förespråkare för ett genuint moraliskt liv.

- **Aktivist:** när försvararen vidtar direkta åtgärder för att åtgärda ett givet etiskt eller politiskt problem, såsom att försöka påverka regeringens politik, eller ingripa i de facto-situationer genom att gå till platser där beteenden uppenbart är oförenliga med ett genuint moraliskt liv, för att förhindra förövares agerande eller hjälpa offer, och därmed ta på sig ansvaret för individuella handlingar och personliga risker. Utan denna tillgänglighet blir det knappast någon förändring i konkreta situationer som är uppenbart oförenliga med ett genuint moraliskt liv.

- **Solidaritet/offre/martyr:** aktivism förekommer i de allra flesta fall inom grupper inom deras länder, men vissa aktivister förenar sig i solidaritet med infödda grupper som slåss på platser där beteenden som är oförenliga med ett genuint moraliskt liv förekommer, och försöker hjälpa och bli en medlem av gruppen som direkt drabbas av konsekvenserna av beteende som är uppenbart oförenligt med ett moraliskt liv. Det slutar med att de tar samma risker som offren till den grad att vissa mister livet och blir martyrer i kampen för ett genuint moraliskt liv. De kommer att bli erkända som hjältar i kampen för försvaret av ett genuint moraliskt liv.

På något sätt är denna process av moralisk utveckling, som innebär en expansion av den moraliska gemenskapen, baserad på universella etiska principer.



https://theweekenduniversity.com/lecture_day/a-day-on-consciousness/

I detta projekt förutsätts också att all utbildning/träning i sig är etisk eller moralisk, vilket gör det möjligt att urskilja tre typer av situationer: personliga moraliska reaktioner, normer för korrekt beteende och etisk reflektion. Moraliska reaktioner är spontana, oförutsedda och oavsiktliga reaktioner på en personlig upplevelse av vad man ska göra eller inte göra i en given situation. Normer för korrekt beteende är sociala konventioner som rör korrekta handlingsmönster i vissa typer av sociala aktiviteter. Etisk reflektion är en rationell och systematisk reflektion över de skäl som motiverar moraliska handlingar. Lärare/tränare måste vara beredda att provocera och kritiskt vägleda etisk reflektion hos migranter, för att främja deras moraliska tillväxt, i relation till frågor om social rättvisa, på ett sätt som är demokratiskt ansvarsfullt och kritiskt kompetent.

Ur John Deweys perspektiv är moral varken medfödd eller fast, utan något vi lär oss i en pågående process. Vi lär oss av erfarenheter av moraliska situationer som tvingar oss att reflektera över vissa "sanningar" som vi tar för givna. Det demokratiska idealet är i denna process ett moraliskt ideal, eftersom demokrati är ett sätt att leva där människor med olika erfarenheter skapar nya möjligheter att påverka varandra. Principerna som ligger till grund för detta undervisnings-/träningsperspektiv

är: utgående från migranternas moraliska erfarenheter, genom konkreta fall; införa konkreta normativa etiska teorier och ha ett etiskt språk.

Ett sista antagande för detta projekt är att det bygger på undervisning/inläring av argumentativa färdigheter för diskussion av etiskt icke-neutrala komplexa problem. Det handlar inte om inhämtning och strikt tillämpning av information, utan om konstruktion och utvärdering av argumentens övertygelse för att delta i avsiktliga diskussioner. Kvaliteten på argumentationen är korrelerad med kvaliteten och mångfalden av överläggningar.

Kritiskt medvetande: andras perspektiv

Teorin om kritisk medvetenhet fokuserar på förtryckets och privilegiernas roll för att skapa och upprätthålla social och individuell dysfunktion. Social dysfunktion kan innefatta oproportionerliga nivåer av arbetslöshet, sjukdomar, kriminalitet, hemlöshet, marginalisering, narkotikahandel och/eller brist på tillgång till tjänster i ett samhälle. Individuell dysfunktion kan vara missbruksstörningar och HIV/HCV-riskbeteenden och kriminellt beteende.

Ur ett kritiskt medvetandeperspektiv uppfattas dysfunktion som en direkt följd av strukturell och internaliserad orättvisa.

Freire (2000:164) utvecklade Teorin om kritisk medvetenhet som svar på analfabetismen hos fattiga brasilianska människor. Okunskap är mer än brist på kunskap; det är också brist på kritiskt tänkande. Kunskap tjänar ett syfte i ett samhälle. Ofta är syftet att upprätthålla konventionella, ofta förtryckande, sätt att tänka. Ett av syftena med traditionell skolgång är att skapa medverkan till det vanliga. Att skaffa sig kunskap utan kritiskt tänkande kan indoktrinera en person i en förtryckande kultur. Förutom att förvärva kunskap är kritiskt tänkande nödvändigt för att motstå förtryck.

A.3.2 Kritiskt medvetande: Konstruktionen



Kritiskt medvetande hänvisar till den process genom vilken individer tillämpar kritiskt tänkande för att undersöka sina nuvarande situationer, utveckla en djupare förståelse för sin konkreta verklighet och utforma, implementera och utvärdera lösningar på sina problem. I Community Wise är kritiskt medvetande en nyckelingrediens för positiv beteendeförändring. Den har två komponenter: anti-förtryckande tänkande och anti-förtryckande handling. Antiförtryckande tänkande innebär att utveckla en djupare förståelse för strukturellt och internaliserat förtryck. Antiförtryckande åtgärder innebär samverkande ansträngningar för att övervinna och avveckla strukturellt och internaliserat förtryck. Att utveckla en kritisk medvetenhet om system för privilegier och förtryck är nödvändigt, för utan denna medvetenhet kan man inte vidta åtgärder. Kritiskt tänkande och kritiskt medvetandes anti-förtryckande tänkande samverkar, eftersom förtryck innebär att kontrollera information, och det kräver oinformerad tanke. Utan förmågan att tänka kritiskt kan en person inte utveckla ett anti-förtryckande tänkande.



<https://www.nytimes.com/2016/07/05/science/what-is-consciousness.html>

Den andra huvudingrediensen i kritiskt medvetande är anti-förtryckande åtgärder. Antiförtryckande åtgärder förekommer på individ- och samhällsnivå. Individen kan utnyttja resurser och arbeta med andra för att minimera förtrycket i samhället genom personlig utveckling och samhällsorganisering (t.ex. volontärarbete i en samhällsorganisation, hjälpa till att sprida information, engagera sig i den politiska processen). För att anti-förtryckande åtgärder ska kunna inträffa måste hela samhället kunna tänka kritiskt och utveckla samhällskapaciteten. Gemenskapskapacitet hänvisar till samhällets

förmåga att effektivt dra nytta av sina befintliga styrkor och resurser för att ta itu med samhällsproblem. Styrkor och resurser inkluderar gemenskapsmedlemmars deltagande i gemenskapsåtgärder, bemyndigande, ledarskap, färdigheter, resurser, förståelse för samhällets historia, gemenskapsmakt och kritisk reflektion.

A.3.3 Kritisk medvetenhetsutveckling



Utvecklingen av kritiskt medvetande sker genom gruppdiallog, deltagande handling och bemyndigande. När människor utvecklar kritiskt medvetande, samlas de för att utveckla och tillämpa kritiskt tänkande i diskussioner om deras samhällen, hur samhällseliga förhållanden påverkar dem och hur de kan delta i åtgärder för att förbättra sina liv och livet i sina samhällen. Dialogen går utöver en enkel diskussion om personliga åsikter. Det innebär tillämpning av kritiskt tänkande, Aktivt lyssnande och öppna sinnen. Genom dialog förväntas det att människor ska lära sig om sig själva, särskilt om hur de tänker och hur de begränsar sig själva genom djupt hållna antaganden och övertygelser som speglar internaliserat förtryck. Under kritisk medvetandehöjning uppmuntras människor att utmana förtryckets krafter som identifieras och kanalisera sina känslor av ilska, sorg och frustration till anti-förtryckande åtgärder.



<https://www.haikudeck.com/developing-a-critical-consciousness-education-presentation-pbz/JsTsq#slide0>

Som en del av processen att utveckla kritiskt medvetande förväntas människor identifiera och gå med i samhällsorganisationer som tar upp frågor som "talar till dem." Människor lär sig genom direkt engagemang hur man arbetar kollektivt för att uppnå ett samhällsmål och hur man bygger sociala kontakter. Aktiviteter kan inkludera: delta i samhällsmöten, gå med i organisationer som medlemmar, skapa nya företag som tjänar samhällets behov, insamling av pengar, volontärarbete för samhällsorienterade evenemang och arbete och deltagande i lokal politik. Människor uppmuntras att engagera sina kamrater i Change Talk och att utveckla stödgrupper. Genom att engagera sig i medvetandehöjande dialoger kan människor bilda nya identiteter och börja förändra hur de ser sig själva, omvärlden och sin förmåga att förbättra sig själva och sina egna samhällen.

A.4) Inlärningsaktiviteter



Aktivitet A.4.1. "För snabb att döma"

Mål: Främja kritiskt medvetande och kritisk reflexivitet.



Instruktioner:

Efter att ha läst förklaringen av teorierna, grundläggande och allmänna definitioner som är tillgängliga i detta ämne, titta på videon och skriv en kritisk reflektion om att inte döma innan du känner till sammanhanget som involverar varje individ (socialt, kulturellt, personligt, akademiskt...) och vad du känner och att du kan förbättra eller ändra för att göra skillnad.

Varaktighet: 1 timme

Om du vill kan du rita ett utkast med detaljer som du reflekterat över och dela dem med gruppen.

Källa: https://www.youtube.com/watch?v=Fzn_AKN67oI



Återkoppling:

- Är denna aktivitet relevant enligt dig för att främja ett kritiskt medvetande och reflexivitet?
- Hur tror du att du kan förbättra dina kunskaper och färdigheter inom detta område?

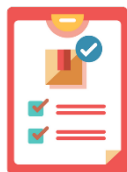
3(A) Självstudier

Ämne B. Kritiskt tänkande och dilemman

B.1) Ämnets mål:

- utforska och analysera de allmänna principerna för kritiskt tänkande och dilemman;
- utforska, analysera och reflektera kring olika dilemman med kritisk och reflexiv medvetenhet.

B.2) Självbedömningsverktyg



Svara på följande frågor:

- a) Vad är kritiskt tänkande enligt dig? (5 poäng)
- b) Vad tycker du om det kritiska tänkandet? (5 poäng)
- c) Välj några stadier av kritiskt tänkande och reflektera över det, ge konkreta exempel. (5 poäng)
- d) Enligt din åsikt, vilka är fördelarna med att vara en kritisk tänkare när du har att göra med mångkulturella och minoritetsgrupper? (5 poäng)
- e) Förklara skillnaden mellan klassiska, etiska och moraliska dilemman. (5 poäng)
- f) Tillämpa olika exempel på olika dilemman som migranter med låga kvalifikationer kan uppleva. (5 poäng)
- g) Föreslå och beskriv lösningar för att hantera de tidigare dilemman. (5 poäng)

Utvärderingsskala:

0 - 5 poäng – *Ingen kunskap*

5 - 10 poäng – *Minimal kunskap*

10 - 15 poäng – *Grundläggande kunskaper*

15 - 20 poäng – Tillräcklig kunskap

20 - 30 poäng – Överlägsen kunskap



Frågor för återkoppling:

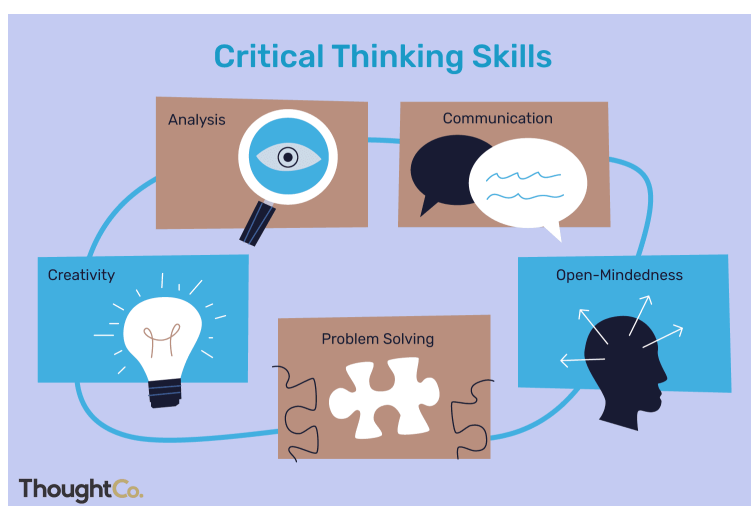
- Är denna aktivitet relevant för att främja ett kritiskt tänkande och medvetenhet enligt dig?
- Enligt din åsikt hur tror du att du kan förbättra dina kunskaper och färdigheter inom detta område?

B.3) Förklaring av teorierna, grundläggande definitioner, allmänna dimensioner

B.3.1. Kritiskt tänkande och dilemman



Kritiskt tänkande är handlingen att analysera fakta för att förstå ett problem eller ett ämne grundligt. Processen för kritiskt tänkande innefattar vanligtvis steg som att samla in information och data, ställa genomtänkta frågor och analysera möjliga lösningar. Till exempel, om du arbetar med mänskliga resurser och behöver lösa en konflikt mellan två anställda, kommer du att använda kritiskt tänkande för att förstå konfliktens natur och vilka åtgärder som bör vidtas för att lösa situationen.



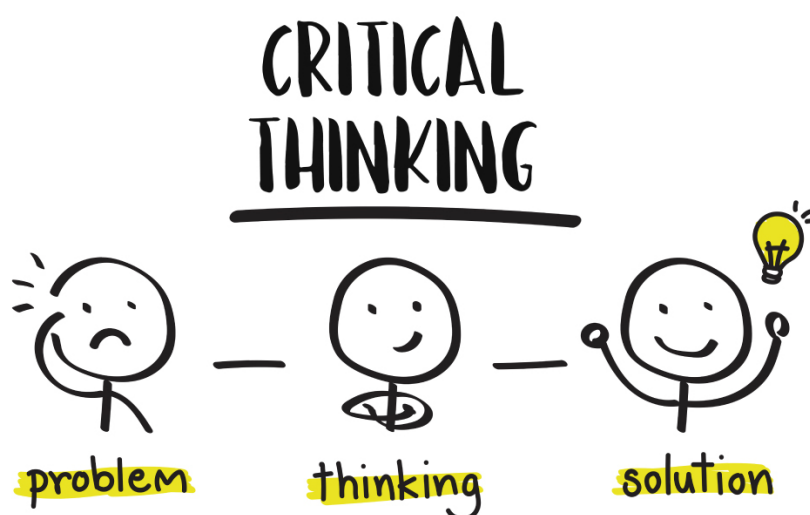
<https://www.thoughtco.com/critical-thinking-definition-with-examples-2063745>

Kritiskt tänkande gör att du kan förstå och ta itu med situationer baserat på alla tillgängliga uppgifter och all tillgänglig information. Att använda kritiskt tänkande på jobbet innebär vanligtvis att bearbeta och organisera fakta, data och annan information för att definiera ett problem och

utveckla effektiva lösningar. Det är en bra idé att reflektera över de färdigheter i kritiskt tänkande du redan har och som du kan behöva för att utveckla och lyfta fram dem i ditt CV och under intervjuer. Dessutom kan du överväga att sätta upp mål och använda metoder för att hjälpa dig att bygga upp de färdigheter för kritiskt tänkande som krävs för att lyckas i ditt jobb och i livet.

Artikeln "*Critical Thinking Development: A Stage Theory*" (2021) tillhandahåller en praktisk arrangör för utbildare som är intresserade av att använda en konceptuell karta för att vägleda elever som tänker genom utvecklingsstadier i processen att bli kritiska tänkare.

Innan vi går till stadierna, själva, är en kort översikt över vad vi menar med kritiskt tänkande på sin plats. Vår arbetsdefinition är följande: Vi definierar kritiskt tänkande som: förmågan och läggningen att förbättra sitt tänkande genom att systematiskt utsätta det för intellektuell självbedömning.

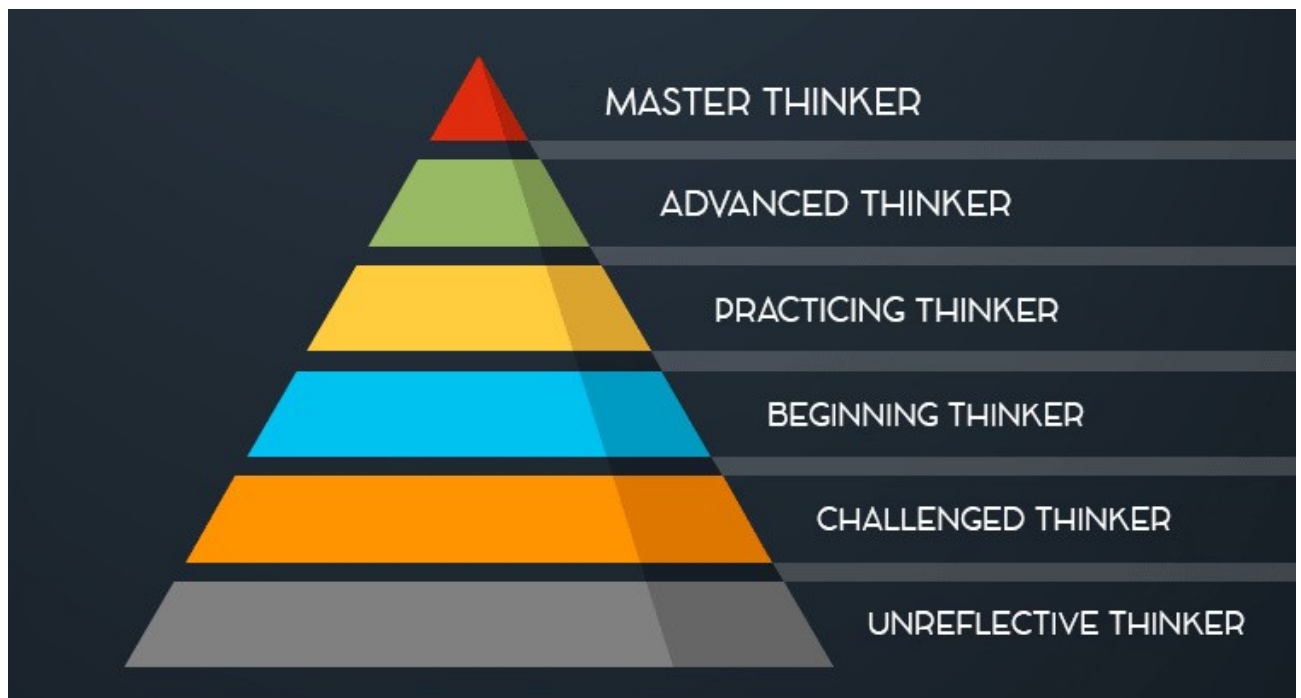


<https://katiabrunetti3.medium.com/critical-thinking-devemos-questionar-e-buscar-respostas-existenciais-2d2d4410811>

Det är viktigt att inse att utifrån detta synsätt är personer kritiska tänkare, i ordets fullaste bemärkelse, endast om de visar denna förmåga och läggning i alla, eller de flesta, dimensioner av sitt liv (t.ex. som förälder, medborgare, konsument, älskare, vän, lärande och professionell).

Stadierna för utveckling av kritiskt tänkande

- Steg ett: Den oreflekterade tänkaren
- Steg två: Den utmanade tänkaren
- Steg tre: Den inledande tänkaren
- Steg fyra: Den praktiserande tänkaren
- Steg fem: Den avancerade tänkaren
- Steg sex: Mästartänkaren



<https://www.linkedin.com/pulse/critical-thinking-development-stage-theory-brannon-sanford>

Steg ett: Den oreflekterade tänkaren

1. *Definierande särdrag:* Oreflekterande tänkare är till stor del omedvetna om den avgörande roll som tänkande spelar i deras liv och om de många sätt som problem i tänkandet orsakar problem i deras liv. Oreflekterande tänkare saknar förmågan att explicit bedöma sitt tänkande och därigenom förbättra det.

Steg två: Den utmanade tänkaren

2. *Definierande särdrag:* Tänkare går till det "utmanade" stadiet när de initialt blir medvetna om den avgörande roll som tänkande spelar i deras liv, och om det faktum att misslyckanden i deras tänkande orsakar dem allvarliga och betydande problem.

Steg tre: Den inledande tänkaren

3. *Definierande särdrag:* De som går till början av tänkarstadiet antar aktivt utmaningen att börja ta explicit kommando över sitt tänkande över flera områden i sina liv. Tänkare i detta skede inser att de har grundläggande problem i sitt tänkande och gör första försök att bättre förstå hur de kan ta hand om och förbättra det. Baserat på denna första förståelse börjar tänkare som börjar modifiera en del av sitt tänkande, men har begränsad insikt i djupare nivåer av problem som är inneboende i deras tänkande. Viktigast av allt är att de saknar en systematisk plan för att förbättra sitt tänkande, och därför leder deras ansträngningar till misslyckanden. .

Steg fyra: Den praktiserande tänkaren

4. *Definierande särdrag:* Tänkare i detta skede har en känsla för vilka vanor de behöver utveckla för att ta kontroll över sitt tänkande. De inser inte bara att det finns problem i deras

tänkande, utan de inser också behovet av att attackera dessa problem globalt och systematiskt. Baserat på sin känsla av behovet av att träna regelbundet, analyserar de aktivt sitt tänkande inom ett antal områden. Men eftersom praktiserande tänkare bara börjar närma sig förbättringen av sitt tänkande på ett systematiskt sätt, har de fortfarande begränsad insikt i djupare tankenivåer, och därmed i djupare nivåer av problemen som är inbäddade i tänkandet.

Steg fem: Den avancerade tänkaren

5. *Definierande särdrag:* Tänkare i detta skede har nu etablerat goda tankevanor som "lönar sig". Baserat på dessa vanor analyserar avancerade tänkare inte bara aktivt sitt tänkande inom alla viktiga områden i sina liv, utan har också betydande insikter i problem på djupare nivåer av tanke. Även om avancerade tänkare kan tänka bra över de viktiga dimensionerna i sina liv, kan de ännu inte tänka på en konsekvent hög nivå över alla dessa dimensioner. Avancerade tänkare har god allmän kontroll över sin egocentriska natur. De strävar ständigt efter att vara rättvisa. Vist förfaller de ibland till egocentrism och resonemang på ett ensidigt sätt.

Steg sex: Mästartänkaren

6. *Definierande särdrag:* Mästartänkare har inte bara systematiskt tagit kontroll över sitt tänkande, utan övervakar, reviderar och omprövar också strategier för kontinuerlig förbättring av sitt tänkande. De har på ett djupgående sätt internaliserat tankens grundläggande färdigheter, så att kritiskt tänkande för dem är både medvetet och mycket intuitivt. Som Piaget skulle uttrycka det, höjer de regelbundet sitt tänkande till nivån av medveten insikt. Genom lång erfarenhet och övning i att engagera sig i självbedömning, analyserar mästartänkare inte bara aktivt sitt tänkande inom alla viktiga områden i sina liv, utan utvecklar också ständigt nya insikter om problem på djupare tankenivåer. Mästartänkare är djupt engagerade i ett rättvist tänkande och har en hög nivå av, men inte perfekt, kontroll över sin egocentriska natur.

B.3.2 Fördelarna med kritiskt tänkande



<https://fia.com.br/blog/pensamento-critico/>

När utbildare blir förespråkare för kvalitetstänkande och lärande, i enlighet med denna stadieteori, undervisar de på ett sådant sätt att elever regelbundet måste:

- 1) ange och förklara mål och syften;
- 2) klargöra de frågor de behöver besvara och de problem de behöver lösa;
- 3) samla in och organisera information och data;
- 4) uttryckligen bedöma innebörden och betydelsen av information du ger dem;
- 5) visa att de förstår begrepp;
- 6) identifiera antaganden;
- 7) överväga konsekvenser och konsekvenser;
- 8) granska saker ur mer än en synvinkel;
- 9) ange vad de säger tydligt;
- 10) testa och kontrollera för noggrannhet;
- 11) hålla fast vid frågor, problem eller problem; och inte vandra i deras tänkande;
- 12) uttrycka sig exakt och exakt;
- 13) hantera komplexitet i problem och frågeställningar;
- 14) överväga andras synvinkel;
- 15) uttrycka sitt tänkande logiskt;
- 16) skilja betydande ärenden från obetydliga.

Det finns många sätt att lära ut innehåll så att eleverna utvecklas som tänkare. Men om vi ska göra det måste vi uttryckligen fokusera på sinnet intellektuellt och förstå de stadier som de måste gå igenom. Det är viktigt att inse att alla utvecklas stegvis som tänkare, och att framstegen för någon av oss är direkt beroende av vår nivå av intellektuell kunskap och engagemang. Med andra ord, om

jag ska utveckla min förmåga att tänka kritiskt måste jag både "upptäcka" mitt tänkande och intellektuellt ta tag i det. För att göra detta måste jag göra ett djupt engagemang för detta ändamål.



Varför är detta så viktigt? Just därför att det mänskliga sinnet, lämnat till sitt eget, strävar efter det som är omedelbart lätt, det som är bekvämt och det som tjänar dess själviska intressen. Samtidigt står den naturligtvis emot det som är svårt att förstå, det som involverar komplexitet, det som kräver att man går in i andras tänkande och knipa.

Av dessa skäl är det avgörande att vi som lärare och utbildare upptäcker vårt eget "tänkande", det tänkande vi gör i klassrummet och utanför klassrummet, tänkandet som får oss i trubbel och tänkandet som gör att vi kan växa. Lärare måste behandla tänkande (kvalitetstänkande) som högsta prioritet. När man lär sig tillsammans som utvecklande tänkare, när man försöker höja tänkandet till nästa nivå, och sedan till nästa efter det, gynnas alla, och skolgången blir då vad den var tänkt att vara, en plats för att upptäcka kraften i livslångt lärande. Detta borde vara ett centralt mål för alla våra elever. Det ligger i allas vårt intresse att anta utmaningen: att börja, att öva, att avancera som tänkare.

B.3.3 Dilemman



<https://ciat.org/ciatblog-los-dilemas-de-la-digitalizacion/?lang=en>

Kommer du ihåg en tid då du var tvungen att göra ett val och varje alternativ var lika obehagligt? Kanske ljög du och något hemskt hände, eller så stod du inför uppgiften att avslöja sanningen och bli straffad för att ljuga. Denna röra kallas ett dilemma: en situation som utmanar en acceptabel lösning. I litteraturen utgör dilemman den centrala konflikt som många huvudpersoner möter. Många människor möter alla typer av dilemman i livet, och valet de gör kan få långvariga effekter. Vanliga typer av dilemman inkluderar klassiska, etiska och moraliska.

Klassiskt dilemma

Ett klassiskt dilemma är ett val mellan två eller flera alternativ, där utfallen är lika oönskade eller lika gynnsamma. Dilemmat involverar vanligtvis inte en moralisk eller etisk kris, men personens eller karaktärens liv kan förändras som ett resultat av deras beslut.

Som ung vuxen inkluderar några exempel på klassiska dilemman:

- Vilket jobberbjudande att acceptera
- Undrar om man ska flytta till en ny stad eller inte
- Yngre elever kan ställas inför olika klassiska dilemman. Några av dessa kan inkludera:
- Två vuxna migranter med specifika traditioner har en födelsedagsfest samtidigt, hur kan de sköta sin fest?
- Vad ska man ha på sig på bilddagen, med tanke på kulturen?

Klassiska dilemman är mer än enkla val, eftersom de Vanligtvis får personen att tänka på resultatet av valen. Som ett resultat kan en karaktär i en berättelse befinna sig på ett äventyr, i rädsla för sina liv eller inleda förändring på grund av valet de gjorde i sitt dilemma.

Etiskt dilemma



<https://www.linkedin.com/pulse/ethical-dilemmas-consulting-industry-company-clients-jiarui-bie>

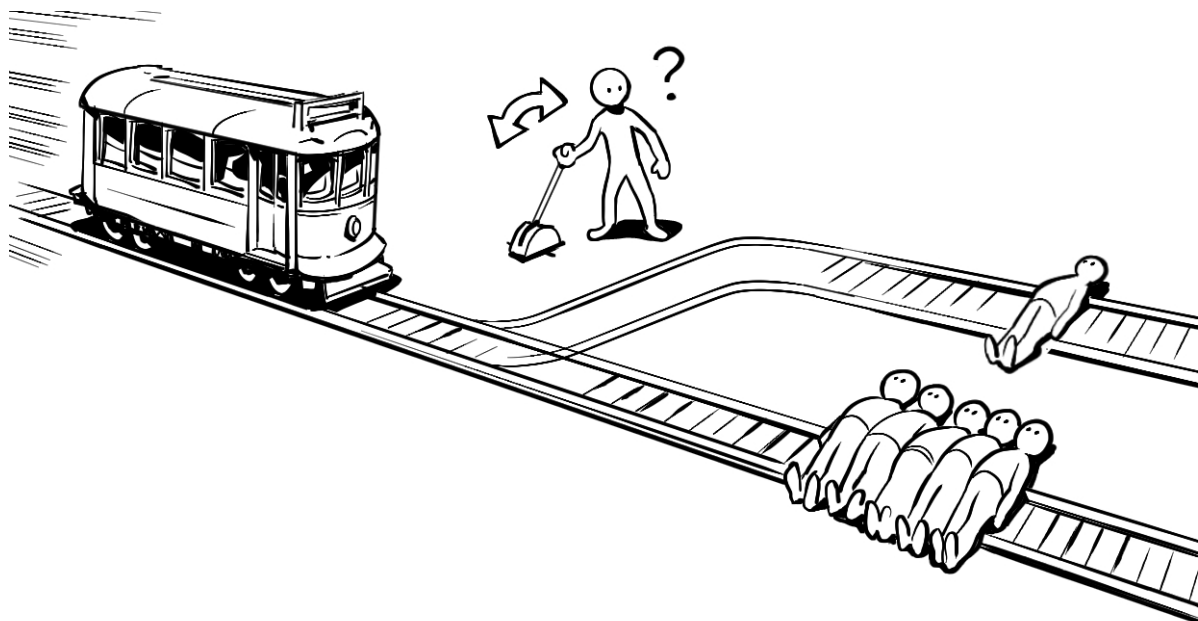
Ett etiskt dilemma uppstår när en person tvingas välja mellan två moraliskt sunda alternativ, men de kan komma i konflikt med de etablerade gränserna för ett företag, en statlig myndighet eller lagen. Vissa etiska dilemman kan innebära att följa sanningen kontra att vara lojal mot en vän; följa lagarna eller reglerna kontra att ha medkänsla för en individs svåra situation; och oro för en enskild person kontra den större inverkan på en gemenskap. Ett etiskt dilemma skiljer sig från ett moraliskt dilemma eftersom det i hög grad handlar om att följa regler snarare än sitt samvete, även om ens samvete säkert kan få en individ att överväga att bryta mot reglerna. Etiska dilemman är särskilt

viktiga inom de medicinska och straffrättsliga områdena och i karriärer som socialt arbete och psykologi. Dessutom måste de flesta offentliga tjänstemän genomgå etikutbildning för att ta itu med vanliga dilemman som de kan stöta på när de arbetar med allmänheten. De senaste framstegen inom vetenskapen har också fört fram intressanta och okända etiska dilemman. Några exempel på etiska dilemman inkluderar:

- En administrativ assistent upptäcker att hennes chef har tvättat pengar och hon måste bestämma om hon ska lämna in honom eller inte.
- En läkare vägrar att ge en döende patient morfin, men sjuksköterskan kan se att patienten lider av smärta.
- En statlig entreprenör upptäcker att underrättelsetjänster har spionerat på sina medborgare illegalt, men är bunden av kontrakt och lagligheter för att hålla sin sekretess om upptäckten.

Moraliskt dilemma

Ett moraliskt dilemma är en situation där en person slits mellan rätt och fel och ser på själva kärnan i en persons principer och värderingar. Det val personen gör kan göra att de känner sig tyngda, skyldiga, lättade eller ifrågasätter sina värderingar. Ett moraliskt dilemma tvingar ofta individen att bestämma sig för vilket alternativ han eller hon kan leva med, men alla resultat är extremt obehagliga oavsett vad.



The Switch Dilemma. (cc) David Navarrot. <http://www.cienciacoognitiva.org/?p=1147>

Moraliska dilemman används ofta för att hjälpa människor att tänka igenom resonemanget för deras övertygelser och handlingar och är vanliga i psykologi och filosofiklasser. Några exempel på moraliska dilemman inkluderar:

- Det klassiska "livbåtsdilemman", där det bara finns plats för 10 personer i livbåten, men det finns 11 passagerare på det sjunkande fartyget. Beslut måste fattas om vem som ska stanna kvar.
- Ett tåg med trasiga bromsar rusar mot en gaffel i spåren. Till vänster finns en kvinna som går över med sina två barn; till höger är det en man som utför rutinunderhåll på spåren. Ingenjören ska bestämma vilken sida det rusande tåget ska riktas mot.
- En man får veta att han har en dödlig sjukdom och han bestämmer sig för att be sin fru om hjälp för att få slut på smärtan innan det blir för illa.
- En vän upptäcker att hennes bästa väns pojkvän är otrogen. Hon måste bestämma sig för om hon ska berätta för sin vän eller hålla det hemligt.

B.3.4 Logiskt resonemang och moral

Därför, om vi logiskt sett kan visa att vissa moraliska principer är berättigade, så kommer moraliska principer att vara objektivt giltiga för alla rationella varelser. De kommer att vara objektiva i den meningen att de inte representerar den eller den personens perspektiv, den eller den kulturen, utan för att de är snälla för alla rationella varelser. Därför är moraliska principer sinnesoberoende i den meningen att de är oberoende av särskilda perspektiv eller intressen.



<http://4.bp.blogspot.com/-xpob5V-pDHk/UW7mx9P0QPI/AAAAAAAAAex4/8Vfpkz5PP9Q/s1600/moral+brain.jpg>

Detta tillvägagångssätt har många formuleringar. Vi kommer här att överväga Thomas Nagels formulering, kallad normativ realism, som visar oss i vilken utsträckning grundläggande etiska problem beror på vår förmåga att anta allt mer objektivt synsätt som skiljer oss från vårt subjektiva synsätt.

Vikten av logisk konsekvens



"Ozy and Millie"

www.ozyandmillie.org

©2002 D.C. Simpson

<https://ozyandmillie.org/archives/comic/ozy-and-millie-1039>

Det verkar sant att om en konkret moralisk princip gäller för ett fall, så måste den moraliska principen vara tillämplig på alla situationer lika i alla moraliskt relevanta avseenden. Att använda förnuftet som motivering för en konkret handling, men att sedan inte betrakta samma motivering i alla situationer lika i alla moraliskt relevanta avseenden, verkar inkonsekvent och godtyckligt. Att beakta allas intressen verkar alltså vara ett objektivt och universellt moraliskt krav. Lägg märke till att om någon säger att João är en bra person för att han donerat blod, då måste han, för att vara konsekvent, säga att Manuel är en bra person eftersom han också donerat blod. Om båda har donerat blod och att någon säger att João är en bra person, men Manuel inte är det, så är han inkonsekvent. Regler är moraliska när de är formulerade från en opartisk synvinkel, det vill säga när lika moralisk hänsyn tas till allas intressen, oavsett särskilda böjelser och önskemål.

Nagel hävdar att alla människor är kapabla till opartisk motivation, att vi kan förflyttas att göra moraliska bedömningar från en rent objektiv synvinkel. Naturligtvis konkurrerar denna motivation med andra motiveringar av självisk eller personlig karaktär. Men motiveringen av en viss handling är en fråga om att överväga skälen till att jag ska agera opartiskt, oberoende av mina personliga motiv, och väga dem mot andra motiv. Vi hittar ett bra exempel på vad som sägs i filmen "After the rain", av Akira Kurosawa. I den här filmen ser vi samurajen Ilhei, som blir rörd av människornas elände, och bestämmer sig för att delta i slagsmål mot falskt samurajer för pengar, vilket är förbjudet enligt samurajernas hederskodex. Med pengarna som tjänats in i dessa slagsmål bestämmer sig Ilhei för att köpa mat och dela ut den till de fattiga. En dag upptäcker samurajen vad Ilhei håller på med och fördömer honom för att ha brutit mot samurajens hederskod. Men ur en opartisk synvinkel agerade samurajen på ett objektivt moraliskt sätt eftersom han inte bara tog hänsyn till sina egna intressen, utan alla inblandade människors intressen. Motivationen var inte partisk eller självisk, utan moralisk ur en opartisk synvinkel. Vi kan alltid säga att samurajen var dum eftersom han offrade sig själv i intressens namn i strid med sitt personliga intresse. Ingen kan dock säga att Ilhei agerade omoraliskt. Varje person kommer att anse att han handlade objektivt på ett moraliskt sätt, eftersom han handlade enligt opersonliga eller opartiska skäl och därför objektiva.



"Your mother and I are separating because I want what's best for the country and your mother doesn't."

<http://www.danceofreason.com/2014/11/getting-along-with-moral-disagreement.html>

Men varför finns det moralisk oenighet? Nagel säger att moralisk oenighet uppstår när vi misslyckas med att ta avstånd från våra subjektiva böjelser och önsknings. Då trodde vi att det var omöjligt att ha objektivitet i etik. När vi ser människor agera av skäl som inte är moraliska utan för subjektiva impulser, skapar det illusionen att det inte finns några moraliska skäl att agera. Det är denna subjektiva illusion, producerad genom att projicera våra önsknings och böjelser på världen, som slutar med att ta formen av normativa skäl. Detta är grunden för etisk subjektivism: att höja personliga preferenser och fördomar till rangen av kosmiska värden. Konsekvensen av denna illusion, säger Nagel, är etisk *nihilism*.

Nagel menar också att det faktum att det finns stora skillnader om moral i olika kulturer över tid är otillräckligt för att dra slutsatsen att värderingar inte har objektiv verklighet. Moralisk oenighet försvinner närhelst vi kan ta av oss skorna för att ta avstånd från subjektivitet och kultur. Det är inte en fråga om att eliminera subjektivitet och kultur, utan att integrera dem. Den etiska teorins uppgift är att utveckla och jämföra föreställningar om det goda livet som kan förstås och betraktas ur ett perspektiv som inte är speciellt och därför ur många perspektiv, i den mån vi kan abstrahera från deras särart (subjektivitet eller kultur).



Den korrekta frågan att ställa är därför följande: om det finns anledning att agera, frågan är *vad det är för skäl och hur passar det in i den typ av skäl som finns och som inte bara gäller mig eller min kultur?*



<https://medium.com/@AmericanPublicU/the-question-of-moral-relativism-and-winning-at-ethics-8b8fa5bb6c7b>

Enligt Nagel är att vara rationell att vara konsekvent. Ett stort antal objektivistiska etiska teorier menar att värderingar inte bara är en fråga om åsikter eller kultur. Handlingar är rätt eller fel i den mån de är eller inte är försvarbara med sunda resonemangsmetoder. Det är i denna mening som vi kan acceptera en mjuk universalism baserad på mänskliga rättigheter. Dessa kommer att vara de grundläggande moraliska principerna som delas av alla människor, oavsett speciell kultur. Och det är dessa grundläggande moraliska principer som tillåter oss att rationellt försvara de handlingar som är tillåtna när de respekterar människors inneboende värde eller att de bidrar till ett större goda, på samma

sätt som handlingar inte är tillåtna när de inte respekterar mänskliga varelsers inneboende värde eller när de gynnar särskilda intressen.

Etisk objektivism vilar i moralisk argumentation, det vill säga i tron att det är möjligt att presentera skäl som konsekvent motiverar att ett givet beteende är moraliskt oacceptabelt eller att ett givet beteende är moraliskt obligatoriskt. I detta sammanhang, även om det finns moralisk oenighet, verkar det rimligt att acceptera att det finns moraliska framsteg.

Observera att slaveriet avskaffades och kvinnor fick till exempel rösträtt. Om detta representerar moraliska framsteg, så verkar det rimligt att dra slutsatsen att det finns fasta moraliska normer som vi kan ta hänsyn till när vi utvärderar våra handlingar. Om dessa fasta moraliska normer inte finns, så har vi ingen anledning att tro att världen har det bättre nu än för 100 år sedan. Den bästa förklaringen vi har för att tro att det finns moraliska framsteg är att det faktiskt finns moraliska framsteg.

B.4) Lärandeaktivitet



Aktivitet B.4.1. "Lyssna på mig" (1 timme)

Mål: Främja kritiskt tänkande; respektera olikheter som en form av social integration.



Instruktioner:

Efter att ha läst förklaringen av teorierna, grundläggande och allmänna definitioner som är tillgängliga i det här ämnet, titta på videon och efter, fundera över, avslöja situationer där

mångkulturella barriärer är ökända och vad som bör respekteras och inkluderas för att främja social integration och social rättvisa.

Källa: <https://www.youtube.com/watch?v=ctbl3RftTNk>



Återkoppling:

- Enligt din åsikt är denna aktivitet relevant för att främja ett kritiskt tänkande och stimulera olika perspektiv för att förbättra social integration och social rättvisa?
- Hur tror du att du kan förbättra dina kunskaper och färdigheter inom detta område?

3(A) Självstudier

Ämne C: Avrapportering – Vikten av avrapportering för att främja kritisk medvetenhet och reflexivitet

C.1) Ämnets mål: lära känna och tillämpa avrapporteringstekniken med migranter med låga kvalifikationer för att främja kritiskt tänkande och medvetande.

C.2) Självbedömningsverktyg



Besvara frågorna:

- a) Vad är enligt din åsikt nödvändigt för att ha en bra avrapportering?
- b) Tycker du att det är viktigt att göra en avrapportering för att främja kritiskt medvetande och respektera mångkulturella miljöer?

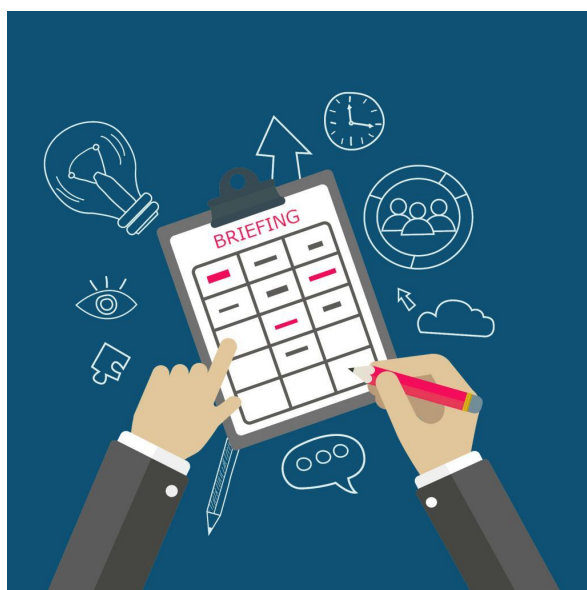
C.3) Förklaring av teorierna, grundläggande definitioner, allmänna dimensioner

C.3.1 Avrapportering



Avrapportering är en upplevelse som gör det möjligt för deltagarna att koppla samman aktiviteter och lärdomar de lärt sig i en aktivitet. Det finns i allmänhet två typer av avrapporteringar. Kortsiktiga "heta" avrapporteringar och längre "strukturerade" avrapporteringar. Som namnet antyder sker heta avrapporteringar nästan omedelbart efter att en uppgift är klar. De möjliggör en "invärtes" syn på hur människor kände att saker och ting gick. Dessa äger vanligtvis rum på lag- och truppnivå och beskriver mycket specifika åtgärder. Utdragna "strukturerade" avrapporteringar ger mer tid för reflektion och analys av utvecklingsområden. Dessa

avrapporteringar tittar ofta på verksamhetens bredare perspektiv, ibland på servicenivå och längre fram. Detta i sin tur hjälper till att utveckla riktning, fokus och framtida uppdrag.



<https://www.trainingwheelsgear.com/products/avrapportering-thumball>

Huvudmålen med avrapporteringsprocessen är att klargöra vad som hände – i kronologisk ordning, lösa missuppfattningar/missförstånd, tillhandahålla sammanhang där positiva prestationer kan betonas, identifiera lärdomar för framtida verksamhet och förbättra sammanhållningen mellan grupp och organisation. Det första som ska klargöras som en del av processen är vem som ska genomföra avrapporteringen, vem den är avsedd för och när den ska ske. Under själva avrapporteringen bör alla gruppmedlemmar eller specifika gruppleddare uppmanas att beskriva i kronologisk ordning vad som hände och vad deras handlingar var. Denna process bör genomföras i en miljö som tillåter alla att säga sitt, oavsett hans eller hennes rang. Denna aktivitet kommer verkligen bara att vara användbar om

människor känner att de kan tala ärligt utan rädsla för anklagelser.

Avrapporteringsprocessen kan delas upp i tre huvudområden: objektiva fakta – sanningen, effekter – subjektiv personlig tolkning, överföring av överenskommet lärande – delad förståelse. Frågor för varje område kan inkludera:

Objektiva fakta och vad som verkligen hände:

- Vad hände specifikt?
- Vad såg/kände du?
- När hände detta?
- Vem gjorde vad? (Roller och ansvar)

Tolkning och effekten som åtgärder hade:

- Vad betyder det här?
- Vilka var migrantgruppens framgångar?
- Vilka beteenden/handlingar hade störst effekt på gruppen och dess medlemmar?
- Vilka bedömningar gjorde du?
- Vilka antaganden gjorde du?
- Vad hjälpte/hindrade gruppen?

Lärande och framtida avsikter:

- Vad väljer vi att göra nästa gång?

- Vilken god praxis kan vi ta med oss?
- Hur kan vi tillämpa denna inläring nästa gång?
- Vad vill vi börja/stoppa/fortsätta med?
- Var behöver vi öka fokus/uppmärksamhet?

Avrapportering måste bli en del av den kultur av lärandeprocess som hittills bara tar till "avrapportering av kriser" (när något har gått fel). De är vanligtvis reaktiva och har bieffekten att få människor att reagera defensivt.

Genom att fokusera på avrapporteringsprocessen och genom att sortera ut de små delarna på ett disciplinerat sätt, kan utbildningsenheter skapa större frihet för eleverna att vidta åtgärder och bli mer effektiva på lång sikt, mer medvetna och bli mer medvetna om att utveckla ett kritiskt tänkande och reflexivitet med balans mellan etiska och moraliska värderingar och principer.



Instruktioner för att lära sig tillämpa och genomföra en bra avrapportering efter aktiviteter



<https://teachingblog.mcgill.ca/2021/02/23/avrapportering-sessions-sharing-recent-learning-among-colleagues/>

1. Sluta prata till folk och börja prata med folk

Bjud in människor till din konversation, istället för att bara berätta för dem vad de behöver veta.

2. Sekvensera din diskussion för att förbereda din grupp för att prata

På samma sätt som du använder uppvärmning och stretchning innan mer ansträngande fysisk träning behöver du också värma upp folk för att få dem att prata. Här är en snabb modell i tre steg för hur man genomför en välfungerande avrapportering:

- Ställ "**VAD**"-frågor – dessa frågor hänvisar till vad som hände under en övning och används för att få en bra start på diskussionen. Till exempel, "Vad hände efter att du kände dig utanför elementet?"

- Ställ "**VARFÖR**"-frågor – dessa frågor relaterar aktiviteten tillbaka till målen för ditt program och ger det mening. Till exempel, "Varför tror du att folk slutade prata helt plötsligt?"
- Ställ "**VAD HÄNDER NU**"-frågor – dessa frågor betonar lektionens mål genom att diskutera framtida beteenden och mål. Till exempel, "Hur kan du förhindra att din diskussion blir utom kontroll nästa gång?"

3. Ställ många öppna frågor

Frågan "Hur mår du?" är mer kraftfull än "Känner du dig kall?" Öppna frågor är mer benägna att ge större insikt och möjligheter för människor att delta i en tvåvägskonversation.

4. Använd en mängd olika format för att hålla din grupp engagerad

Avrapportering är mer än att bara be din grupp att ringa runt och ställa några frågor. Det första steget i lärandet är att engagera hjärnan, så välj en mängd olika diskussionstekniker som är roliga, interaktiva och meningsfulla för att fånga människors uppmärksamhet. Ta en titt på några av de roliga, interaktiva och givande avrapporteringsidéerna som finns i playmeos aktivitetsdatabas.

5. Gör det enkelt att se och höra varandra

Överväg att använda cirklar för att föra din konversation och flytta in närmare för att höra varandra. Var också medveten om vilken inverkan vinden och solen kan ha på din grupps förmåga att se och höra dig. Till exempel, det rekommenderas att du vänder dig mot solen, snarare än din grupp, annars kommer det att ge människor ytterligare en ursäkt att leta någon annanstans. Och håll ryggen åt andra människors distraktion, intressanta panoramabilder och andra händelser som lätt distraherar dem från din konversation.

6. Använd ett neutralt svar på kommentarer

Människor utvecklar många hanteringsförmåga för att se till att de inte ser dumma ut inför sina kamrater. Till exempel, i stället för att gå med i en diskussion direkt, föredrar vissa människor att vänta på att andra ska ge de första svaren. Så, om du telegraferar din åsikt om deras svar med "Bra", "Bra svar" eller "Exakt rätt" kan du uppmuntra vissa människor att fördröja sitt svar, eller inte svara alls, eftersom de kommer att tro att det rätta svaret redan har givits. Det är uppenbart att detta inte är en hård och snabb regel, men om du vill attrahera massor av input från din grupp, överväg vilken inverkan dina kommentarer kan ha.

7. Använd det som fungerar för dig och ändra det som inte fungerar

Anpassa allt du läser här för att matcha åldern, behoven och egenskaperna hos just din grupp, vädret, din miljö, tiden du har och, naturligtvis, din personlighet.

C.4) Lärandeaktivitet



Aktivitet C.4.1. "Avrapporteringsförslag" (2 timmar).

Mål: Främja kritisk medvetenhet och reflexivitet; Stimulera kritiskt tänkande; Skapa lösningar på olika typer av dilemman med reflexivitet, genom att beskriva några steg för att avrapportera situationen.



Instruktioner: Efter att ha läst förklaringen av teorierna, grundläggande och allmänna definitioner som är tillgängliga i detta ämne, föreslå och beskriv en situation du levde eller föreställ dig en, vilket gör att du känner dig svårare att ha ett anpassat beslut. Efter det, reflektera kritiskt genom att tillämpa några frågor från olika avrapporteringsområden och föreställ dig att du behöver genomföra en om ditt tidigare förslag.



Återkoppling:

- Denna aktivitet hjälper dig att förstå vikten av avrapportering för att främja reflexivitet och uppnå olika sätt och perspektiv genom att ha ett kritiskt tänkande?
- Tror du att avrapportering kan hjälpa dig att förstå och respektera mångkulturella miljöer och vara en del av din lärandeprocess och livserfarenhet (självreflektion)?

3(B) Handledd undervisning

Ämne A. Kritisk medvetenhet och reflexivitet



Aktivitet A.1. "Historieberättande" ⁸ (1,5 timme)

Mål:

- Sprida medvetenhet om egna stereotyper och fördomar.
- Förstå med reflexivitet och kritisk medvetenhet hur stereotyper och fördomar påverkar våra vardagliga interaktioner.
- Få deltagarna att använda sin kreativitet och kritiska tänkande.
- Markera olika sätt och perspektiv för att uppnå mål i livet med medvetenhet och reflexivitet.

⁸ Inspirerad av Método Original Checo, CLARO'ED! Combater a Discriminação Invisível, 2021.

Material/Utrustning:

- Papper, penna, kopia av den första delen av den personliga berättelsen för varje deltagare och handledare; kopia av den andra delen av den personliga berättelsen för varje deltagare (för att ge deltagare i slutet av debatten och reflektionen).



Instruktioner

Deltagarna läser hälften av den personliga berättelsen om någon från en grupp som i allmänhet utsätts för diskriminering av sitt vanliga samhälle (anpassa berättelsen om det behövs, eftersom det beror på vilken grupp du arbetar med). De uppmanas sedan att föreställa sig resten av personens livshistoria. Slutligen konfronteras de med den andra delen av den verkliga historien och jämför den med de som de har skapat. Under reflektionstiden (frågorna nedan) reflekterar de över hur de föreställde sig den andra delen skildrar deras egen vision mot en given grupp, etnicitet eller kultur, osv.



Frågor att reflektera över

1. Hur känner du dig efter att ha hört hela historien?
2. Vad har överraskat dig mest?
3. Vad var den största skillnaden mellan din och den verkliga historien?
4. Varför tror du att det fanns sådana skillnader?
5. Hur kan du översätta denna upplevelse till vardagliga verkliga situationer?
6. Känner du till någon liknande situation där någon bedömdes av andras partiskhet och inte efter sin egen personlighet?
7. Hur förändrar denna upplevelse din attityd i livet?



B.2. A.1 Verktyg som används under utbildningen/Lärandeaktiviteter

Material:

- Papper, penna, kopia av den första delen av den personliga berättelsen för varje deltagare och diskussionsledare, kopia av den andra delen av den personliga berättelsen för varje deltagare.

Berättelsen om Yousef Saïd

Första delen av historien...

Yousef Saíd, växte upp i Angola. Han är son till en portugisisk mamma och en angolansk pappa. Han är för närvarande 27 år gammal och har nyligen immigrerat till Portugal i jakt på ett bättre liv. För att förbättra snabbare anpassning föredrog han att komma ensam för att hitta en lägenhet och jobb åt honom och hans fru och även leta efter en skola åt sin dotter. Hans mor hade information och kunskap om landet och han hade även andra emigrantvittnesmål.

Han har inga studier eftersom han bestämde sig för att sluta skolan när han var yngre. Trots det är han en ambitiös man, som till en början fick jobb inom byggbranschen och han hittade också en liten lägenhet med knappt utrymme, samtidigt som han inte hittar en lägenhet som är stor nog för sin familj, som kom för fyra månader sedan. Anpassningar har varit svåra, eftersom integrationsprocessen inte alltid var lätt och han kände sig ibland diskriminerad vid flera tillfällen. Din fru har fortfarande inte fått jobb, men hon har jobbat som städerska i privata byggnader och hus i några timmar. Dottern har mycket svårt i skolan och presterar följaktligen mycket dåligt.

Yousef Saíd ville förbättra sina kvalifikationer och försökte registrera sig på Qualifica Center. Efter sin intervju och diagnos bestämde han sig för att gå en utbildning för att öka sina kvalifikationer, eftersom han strävar efter att söka bättre jobberbjudanden och att kunna hjälpa och uppmuntra sin dotter. Men utgifterna ackumulerades och glimten av att uppnå detta mål höll på att blekna...

Andra delen av historien...

Samtidigt som han följde med sin dotters svårigheter och behovet av att hjälpa henne på vägen, gick Yousef Saíd alltså nian (B3) genom en process för erkännande, validering och certifiering av färdigheter (RVCC). Under den här upplevelsen upptäcker Yousef Saíd intresse och talang för datorer och beslutar sig därför för att integrera utbildningskursen för vuxna (Curso EFA de Dupla Certificação) - Kurs med dubbel certifiering av datortekniker, främjad av en skola i samarbete med en sammanslutning av immigranter. Detta gav honom möjligheten att framgångsrikt integreras i samhället, att förbättra och skaffa sig kunskap om området och förbättra sin portugisiska, för även om språket i Angola är detsamma finns det många skillnader, nämligen accenten och dialekterna.

Efter att ha avslutat den här kursen återvände Yousef till arbetet i syfte att kompensera för sina ekonomiska resurser, men samtidigt söka jobb i sitt nya specialiserade område, efter att ha hittat detta erbjudande i en lokal enhet. I den entiteten var prestige och lön bättre, så han kunde flytta från sin lilla lägenhet till en större och bekvämare. När de flyttade föreslog Yousef sin fru, som också hade låga kvalifikationer, att följa samma väg som han, med syftet att uppnå personlig prestation och öka deras inkomster ännu mer. Yousefs fru började alltså sin process genom att anmäla sig till Qualifica Center.



B.3. A.1 Verktyg som används av utbildare för formativ bedömning

- Frågor att reflektera över | Återkopplingsguide för utbildaren.

B.4. A.1 Verktyg som används av eleven för praktiskt lärande och indikationer/rekommendationer om hur man använder det

- Elever kan ställa tvivel och föra en dialog med utbildaren när de skriver den andra delen av berättelsen och kan diskutera sina åsikter med en annan kollega.
- Självreflektion om Aktivitetens Mål att debattera i grupp, genom att vara självmedveten i givna svar när tränare gör frågorna för att reflektera.
- Elever kan skriva, med bara ett ord, vad denna aktivitet fick dem att känna och vad de verkligen uppnådde genom att göra det.



Aktivitet A.2. "Öka dina färdigheter i kritiskt tänkande" (30 min.)

Mål: Skapa band mellan deltagarna | Få deltagarna att använda sin kreativitet och kritiska tänkande | Att lyfta fram olika sätt att utföra samma uppgift.



Instruktioner:

Deltagarna kommer att delas in i 4 grupper om 5 personer. Varje grupp kommer att tilldelas ett mål relaterat till kritiskt tänkande; de måste komma med praktiska förslag om hur de kan uppnå det specifika målet. På så sätt kommer de att få praktiska anvisningar för att vägleda dem i att vidta åtgärder för att bli bättre tänkare i vardagen.

B.2. A.2 Verktyg som används under träning/ Lärandeaktiviteter

Material: 5 stycken A4-papper, penna.

Målen kommer att vara (till exempel):

1. Skaffa ett bättre jobb.
2. Förbättra bättre relationer i det lokala samhället.
3. Att övervinna språkbarriärer mellan migranter och värdsamhället.
4. Respektera varandras ritualer/kulturer (t.ex. be under jobb/lektioner/utbildning...).



B.3. A.2 Verktug som används av tränare för formativ bedömning

- Debattera olika typer av perspektiv för att uppnå mål utan att bortse från olika åsikter och förslag, registrera, i ett träd av lösningar, de olika förslagen och möjligheterna.
- Kvalitativ utvärdering baserad på deras förmåga att innovativa lösningar för att uppnå olika mål, respektera andra, trots deras kultur, traditioner, värderingar osv.



B.4. A.2 Verktug som används av eleven för praktiskt lärande och indikationer/rekommendationer om hur man använder det

- Elever kan ställa tvivel och föra en dialog med utbildaren när de skriver stegen för att uppnå sina mål och sedan diskuterar dem.
- Självreflektion om aktivitetens mål att debattera i grupp, genom att vara självmedveten om sin förmåga att förnya lösningar och att uppnå olika mål, respektera andra, trots sin kultur, traditioner, värderingar osv.
- Elever kan skriva, med bara ett ord, vad denna aktivitet fick dem att känna och vad de verkligen uppnådde genom att göra det.

3(B) Handledd undervisning

Ämne B. Kritiskt tänkande och dilemman



Aktivitet B.1. "Tänk utanför lådan" (2 timmar)

Mål: att främja reflexivitet och kritiskt tänkande; att utveckla icke-våldsproblemlösningsförmåga med självmedvetenhet; uppmuntra deltagande; arbeta som en grupp; kunna respektera andras åsikter; att testa sina kunskaper om typer av dilemman.

Material/utrustning: 4 ark eller A4-kort, som vart och ett innehåller en av bokstäverna: A, B, C, D.



Instruktioner:

1. Placera korten med bokstäverna A, B, C och D på var och en av rummets fyra väggar i ett synligt läge, helst ovanför ögonhöjd.
2. Be deltagarna att gå till mitten av rummet och informera dem om att de kommer att ställas inför flera dilemman, var och en med flera möjliga lösningar och att de måste välja en av dem.

3. Förklara att varje lösning motsvarar en av bokstäverna som är uppsatta på rummets väggar, så att varje person ska lyssna på dilemman, välja den lösning de identifierar sig mest med och flytta till hörnet av motsvarande rum. Men om det kommer en mer solid lösning från en annan aktör och som motiverar ett annat alternativ, är det möjligt att byta till en annan bokstav/hörn av rummet.
- 4.Handledaren läser det första dilemman och varje deltagare rör sig enligt Instruktionerna i föregående punkt.
5. Be deltagarna att motivera sitt val och med det försöka övertyga personer som valt andra alternativ att gå med dem.
6. Processen upprepas varje gång ett dilemma presenteras för gruppen.
7. I slutet, skapa en debatt om de frågor som spelet tog upp.



Återkopplingsguide för utbildaren:

- Handledaren ska se till att alla deltar i debatten genom att direkt ifrågasätta dem som inte uttalar sig spontant.
- Alla ska också uppmanas att inte bara följa sina vänner i deras beslut om bokstaven/alternativet att välja och fundera över dilemman innan de tar ställning.
- Det bör också förklaras att det blir lättare för dem att motivera sin ståndpunkt om den är resultatet av ett personligt val.
- Bokstaven D garanterar möjligheten för deltagarna att lägga till ytterligare en lösning till de presenterade. Det är viktigt inte bara för denna faktor utan också för att det tillåter en respons anpassad till deltagarnas ålder.



B.2. B.1 Verktyg som används under träning/ Lärandeaktiviteter

Material/Utrustning: 4 ark eller A4-kort, som vart och ett innehåller en av bokstäverna: A, B, C, D. Dilemman nedan.

Dilemma 1

Alexia är en romsk kvinna som går i skolan för att förbättra sina kunskaper och färdigheter för att ha fler kvalifikationer. I sin klass är hon den enda personen av denna etnicitet.

När historieläraren ber eleverna att göra ett arbete om det rumänska folkets kultur, vad skulle din strategi vara om du gick i hennes klass?

- a) Be Alexia om hjälp eftersom hon måste förstå mer om ämnet än du;
- b) Gå till internet och leta efter information om denna Ämne för att du tycker att hon inte borde veta mer än du eller internet;
- c) Du kommer inte ens ihåg att Alexia existerar för att du inte kommer överens med henne och gör arbetet uteslutande baserat på forskning;
- d) Ett annat alternativ.

Dilemma 2

Din syster får en ny pojkvän som är muslim och ber dig hjälpa henne att övertyga hennes föräldrar att acceptera detta förhållande, eftersom hon är väldigt nöjd med honom. Du hade redan möjlighet att träffa honom och du gillade honom.

Vad gör du?

- a) Du går för att prata med dina föräldrar och försöker övertyga dem om att de ska acceptera det;
- b) Du säger till din syster att du inte kommer att blanda dig i denna fråga;
- c) Du pratar med dina föräldrar så att de förbjuder din syster att dejta den där pojken för trots att du verkar trevlig vet du aldrig om muslimer blir farliga människor.;
- d) Ett annat alternativ.

Dilemma 3

Paul är homosexuell. Han hade dock aldrig modet att berätta för sin familj eller vänner. Han gillar en kille i sin klass och skulle älska att dejta honom. Men han har ingen aning om den här pojken också är homosexuell och om han kan vara kär i honom. Han är rädd att om han avslöjar sina känslor för pojken kommer han att berätta för alla och de kommer att göra narr av honom.

Vad ska Paulus göra?

- a) Glömma tanken och söka psykologisk behandling för att sluta vara homosexuell.
- b) Berätta för föräldrar och vänner att du är gay, bjuda ut pojken och se vad som händer.
- c) Försök att komma närmare pojken och lära känna honom bättre för att se till att han är homosexuell och kanske gillar honom, innan du avslöjar dina känslor för honom.
- d) Ett annat alternativ.

Dilemma 4

Du känner till en kvinna i din byggnad som är utsatt för våld i hemmet. En särskilt våldsam natt skriker hon på hjälp. Du hör skriken.

Vad gör du?

- a) Du går till huset för att ta reda på vad som pågår.
- b) Ring polisen och anmäl läget.
- c) Du gör ingenting för att du vet att din man är alkoholist och du slår honom bara när han kommer hem full. Andra dagar händer ingenting.
- d) Ett annat alternativ.

Dilemma 5

Marco och Sónia dejtade och är en del av din grupp av vänner. De är båda riktigt coola, men du kan inte låta bli att märka att han är väldigt avundsjuk, till och med kontrollerar hennes mobiltelefonmeddelanden. En dag blev det komplicerat och han slog honom mitt framför dig. Både Marco och Sónia bad dig att inte prata med någon för det kommer inte att hända igen.

Vad gör du?

- a) Berätta inte för någon för du tror att det kommer att bli som de säger.
- b) Du övertygar Sónia att gå och prata med skolpsykologen och erbjuda dig att följa med henne.
- c) Du kommenterar med gemensamma vänner för att du vill veta vad de tycker.
- d) Ett annat alternativ.

Dilemma 6

Humberto är ny i skolan och kommer inte att ha ett lätt liv: han har en tveksam klädstil och är väldigt blyg. En dag, när han passerar framför din grupp av vänner, snubblar han och avslöjar sin klumpighet och tafatthet. Alla skrattar.

Vad gör du?

- a) Du skrattar med andra, för han är verkligen en att glömma.
- b) Du tycker inte att dina vänners skratt är roligt och ber dem sluta skratta.
- c) Du reagerar inte, men i nästa paus går du och pratar med Humberto och ger honom lite bild- och attitydråd.
- d) Ett annat alternativ.

Dilemma 7

I ett samtal på ett kafé säger en vän till dig att hon vill adoptera ett barn, och ger företräde åt ett svart eftersom de är mer fogliga och ödmjukare och därför funderar hon på att hämta henne i ett afrikanskt land.

- a) Du tycker att det här är en rasistisk attityd, för att skapa etiketter för att hänvisa till barn, men du säger ingenting så du får inget argument.
- b) Du håller med henne.
- c) Du säger till henne att med den inställningen skulle det vara att föredra att adoptera en plynchleksak eftersom hon gör sig redo att adoptera ett barn som hon uttrycker fördomar mot.
- d) Ett annat alternativ.

Dilemma 8

Du har en kollega som på sin Facebooksida delar inlägg som visar hans rashat och som skryter med att vara nynazist. Vilken inställning ska du ha mot honom?

- a) Du försöker att inte komma överens med honom, för du tycker att han är jobbig.
- b) Du gillar att höra honom prata eftersom det visar att han har sina egna idéer och att han redan har funderat och forskat mycket om det ämnet.
- c) Du svarar på hans inlägg med argument som visar att han har fel, och när du träffar honom och hör honom försvara rasistiska idéer visar du ditt missnöje, trots att du vet att du går emot vännerna runt honom.
- d) Ett annat alternativ.

Dilemma 9

Du befinner dig på en public service-plats, och du märker att personen som är närvarande behandlar en till synes mycket ödmjuk kvinna på ett diskriminerande sätt, som står före dig i kön.

- a) Du låtsas inte höra, eftersom kvinnan är vuxen och måste försvara sig.
- b) Du ber personen att inte prata så, men om han/hon svarar dig dåligt så håller du käften och du ångrar att du blandar dig.
- c) Tycker du att hon mår bra för att personen framför dig skjuter upp tjänsten för att hon inte vet något om någonting...
- d) Ett annat alternativ.

Dilemma 10

Du är på sjukhuset och hälsar på din farfar som bröt benet. I samma rum finns en äldre man som opererats för cancer och som klagar på smärta till en förbipasserande sjuksköterska. De senare, trötta på sina klagomål, ventilerar: Jag vet inte vad de spenderar mina skattepengar på att operera dessa gamla gubbar.

- a) Du är chockad och går och pratar med mannen och säger att du inte ska lägga vikt vid det du hört, men du kommer inte att rapportera det av rädsla för att de ska hämnas på din farfar.
- b) Du är chockad och går och letar efter någon ansvarig och berättar vad som hände med krav på att personen ska straffas.
- c) Håller du faktiskt med om att med tanke på landets ekonomiska svårigheter är det nödvändigt att bättre tänka på de offentliga utgifterna och hålla tyst.
- d) Ett annat alternativ.

Dilemma 11

En tjej med en psykisk funktionsnedsättning som hindrar henne från att lära sig som du placeras i din klass. Sedan dess har klasserna drabbats av en del störningar och ämnena rör sig långsammare.

I detta avseende:

- a) Tycker du att hon borde vara på en särskild institution för dessa fall eftersom hon stör klasserna.
- b) Tycker du att hon har rätt att vara med dig eftersom det är sättet att få ett mer "normalt" liv.
- c) Är du likgiltig för att du inte är intresserad av skolan.
- d) Ett annat alternativ.

Dilemma 12

Ibrar är en ung pakistanier som anlände illegalt till Portugal. Han sover på gatan och letar efter mat i soporna för han känner ingen. Det slutar med att du får stöd av en förening att äta och sova, men det behövs en volontär som hjälper dig att hantera legalisering och hitta arbete.

- a) Du erbjuder dig själv som volontär för att du föreställer dig hur det är att vara i deras skor.
- b) Det faller dig inte ens in att ställa upp som volontär eftersom du inte bryr dig särskilt om människor i den här situationen. Du bara ignorerar det.
- c) Tycker du att någon ska anmäla ärendet till Utlännings- och gränstjänsten, för om det är olagligt ska det utvisas till sitt land.
- d) Ett annat alternativ.



B.3. B.1 Verktyg som används av utbildare för formativ bedömning

- Debattera olika slags perspektiv för att hantera olika dilemman utan att bortse från olika åsikter och förslag.
- Kvalitativ utvärdering baserad på deras förmåga att utforska dilemman och innovativa lösningar, respektera mångkulturella miljöer, trots deras kultur, traditioner, värderingar osv. och främja social rättvisa.
- Tips för att utforska aktiviteten/ återkopplingsguide för utbildaren.



B.4. B.1 Verktøy som används av eleven för praktiskt lärande och

indikationer/rekommendationer om hur man använder det

- Elever kan ställa tvivel och föra dialog med tränare.
- Självreflektion om aktivitetens mål att debattera i grupp, genom att vara självmedveten om sin förmåga att hantera dilemman och respektera andra, trots sin kultur, traditioner, värderingar osv.
- Elever kan skriva, med bara ett ord, vad denna aktivitet fick dem att känna och vad de verkligen uppnådde genom att göra det.

3(B) Handledd undervisning

Ämne C: Avrapportering – Vikten av avrapportering för att främja kritisk medvetenhet och reflexivitet



Aktivitet C.1. "Av med maskerna" (2 timmar)⁹.

Mål:

- Främja självmedvetenhet och kritisk medvetenhet i förhållande till egna fördomar i relation till personer med funktionsnedsättning bland annat, HBTQ+, romer osv.
- Främja en bättre förståelse för osynlig diskriminering och mikroaggressioner.
- Förstå att situationer är resultatet av interaktioner mellan flera perspektiv.
- Främja god avrapporteringsförmåga med kritisk medvetenhet och reflexivitet.

Material/Utrustning:

Ett utrymme (inuti eller utanför) inrett enligt scenariot på jobbet. Detta utrymme ska ge deltagarna integriteten att utföra sina «masker» utan inblandning av utomstående, «maskerna» - papper med beskrivningen av rollen de ska agera, rekvisita för att ge liv åt scenariot, diskussionsledare (antal beror på gruppens storlek).

⁹ Inspirerad av Método Original Grego, CLARO'ED! Combater a Discriminação Invisível, 2021.



Instruktioner

- I en simuleringsövning presenteras deltagarna för ett scenario, där de måste agera enligt den roll («mask») de tilldelats. Det förväntas att deltagarna blir medvetna om sina egna fördomar genom hur de reagerar på en given situation.
- Förbered scenariot innan deltagarna kommer. Var kreativ och skapa den mest verkliga miljön du kan. Om möjligt, arrangera scenariot i ett annat rum än klassen, så att deltagarna går med i scenariot först när de är beredda att starta simuleringen.
- Tänk på att du kan behöva justera scenarierna efter att du har en klar bild av gruppen av deltagare som du arbetar med. Vissa masker kan ändras för att bättre passa den grupp du leder denna aktivitet för.



B.2. C.1 Verktyg som används under utbildning/ Lärandeaktiviteter

a. Scenario: Klassrumsscenario

- Tilldelad roll för 2 handledare: tränare som är likgiltig för andra kulturer, elev med ett öppet sinne
- Situationer som finns i vissa av maskerna (men kan vara olika beroende på deltagarnas reaktion på sin mask):
 1. En man som vill stoppa klassen för att det är dags att be.
 2. En kvinna vill inte vara ihop med en annan man, i klassen, eftersom hennes man inte tillåter henne.
 3. En man vägrar att vara hopparad med en tjej för att han tycker att det är orimligt och/eller hon är svag.
 4. En elev behandlar utbildaren illa eftersom han är gay.
 5. En elev vägrar att höra och lära sig ett ämne eftersom det är emot kultur.
 6. En utbildare gillar inte en av sina elever på grund av hans religion och/eller kultur.
 7. En kvinna vägrar att prata med andra män.
 8. En elev förstår ingenting som utbildaren säger och han/hon ropar med henne för att tala på deras modersmål (ange det nationella språket i det land där majoriteten av deltagarna har).

b. Masker som ska ges till deltagarna:



<p>En elev som vill ha saker bara på sitt sätt.</p>	<p>En elev som inte respekterar andra religioner och/eller kulturer.</p>	<p>En elev som inte är intresserad av att lära sig och respektera huvudkulturen i det land han valde att leva.</p>
<p>En bra utbildare.</p>	<p>En utbildare som inte tror på och bedömer elevernas religioner och/eller kulturer.</p>	<p>En kvinna/man försöker använda det andra könets badrum. Agera därefter.</p>
<p>En elev som älskar och vill lära sig alla olika kulturer.</p>	<p>Gammal kvinna som diskriminerar olika kulturer, särskilt österländska (i föregående scenario kommer en arab att sitta bredvid dig. Handla därefter.).</p>	<p>Person som är vit fascist (i det tidigare scenariot måste du prata i din mobiltelefon under rasten och kommentera andra migrantkollegor på ett passivt aggressivt sätt)</p>



Återkopplingsguide för utbildaren:

1. Hur fick den här aktiviteten dig att känna?
2. Hur var processen att skapa din karaktär? Skulle någon av er vilja dela med sig av sin karaktärs personliga historia som de föreställde sig den?
3. Hur svårt var det för dig att agera efter din mask? Varför?
4. Hur gjorde du din mask synlig under simuleringen? Vilken typ av beteenden, tillbehör använde du för att göra det? Vad grundade du dessa val på?
5. Hur reagerade folk på din mask? Hur kände du?
6. Vilken situation drabbade dig mest? Varför?
7. Kan du identifiera mikroaggressioner som spelade in?
9. Har du känt dig utsatt för någon mikroaggression under denna simulering? Försökte någon ingripa? Hur? Gjorde det situationen bättre eller sämre?
10. Om du inte ingrep: Varför? Tillät din tolkning av din mask dig inte?
11. Varför kunde inte din karaktär agera mot en specifik typ av diskriminering?
12. Har du någonsin sett någon liknande situation i verkligheten? Ingrep du? Varför? Var det någon som ingrep? Om ja, ge ett exempel.



B.3. C.1 Verktyg som används av utbildare för formativ bedömning

- Avrapporteringsfrågor | Återkopplingsguide för utbildaren.



B.4. C.1 Verktyg som används av eleven för praktiskt lärande och indikationer/rekommendationer om hur man använder det

- Självreflektion om aktivitetens mål. Debattera i grupp, genom att vara självmedveten i givna svar när utbildaren gör avrapporteringsfrågorna för att reflektera.
- Upplev skillnaden med att göra denna Aktivitet utan avrapporteringsmetoden (inga avrapporteringsfrågor). Var det samma? Tror du att du skulle kunna främja självmedvetenhet och kritisk medvetenhet på samma sätt eller så hjälper avrapporteringsprocessen och förbättrar bättre kritiskt tänkande och reflexivitet?
- Elever kan skriva, med bara ett ord, vad denna aktivitet fick dem att känna och vad de verkligen uppnådde genom att göra det.

3(C) Erfarenhetsbaserat lärande

Ämne A. Kritisk medvetenhet och kritisk reflexivitet

C.1. Möjligheter för erfarenhetsbaserat lärande



Aktivitet A.1. "Idékläckning" (1, 5 timme)

Mål: Utforska och analysera begreppet kritiskt medvetande och reflexivitet

Material/Utrustning: papper, pennor, whiteboard.



Instruktioner

Varje deltagare uppmanas av utbildaren att formulera ett svar eller ord om vad de tror att kritisk medvetenhet och reflexivitet är. Sedan kommer var och en att skriva sin åsikt och/eller sina ord på den vita tavlan.

Efter det kommer hela klassen att diskutera begreppet kritisk medvetenhet och reflexivitet, nämligen genom att ge praktiska exempel och genom att svara på frågorna:

"Vad är det kritiskt medvetande?",

"Vad tror du att det är reflexivitet?",

"När måste vi bli mer medvetna för att främja reflexivitet?",

"Vad är bra och dåligt?", osv... (anpassa frågor till din målgrupp av migranter).



Aktivitet A.2. "Reflexivitetens hand!" (1 timme, 30 min).

Mål

Arbeta med reflektionen och det kritiska medvetandet mot migranternas förväntningar på det välkomnande landet.

Material/Utrustning: pappersark A4, pennor, bokmärken, whiteboard, kopior av dokumentet nedan för varje deltagare och för utbildaren.



Instruktioner

- Rita din hand, såsom den visas på den illustrerade bilden nedan.

- Fyll i den information som efterfrågas.
- Ha sedan en avrapportering av aktiviteten
- Spara handen och träffa henne igen några månader eller år senare för att se om något har förändrats.



C.2. A.1 Verktyg som används av elever under erfarenhetsbaserat lärande och indikationer/rekommendationer om hur de ska användas

Reflexivitetens hand

I am committed to:

One thing that my country needs to improv:

One thing that I appreciate in my country:

Curiosity about my country

Something in the culture of my country that defines me:



Aktivitet A.3. "Mångfaldens lök" (1 timme, 30 min.)

Mål:

- Förstå relationerna mellan de olika aktörerna och de system som de ingår i.
- Reflektera ur olika perspektiv.



Instruktioner

I denna aktivitet ska deltagarna bilda två cirklar, en cirkel inuti och en cirkel utanför för att representera lagren av en lök. Deltagarna ska stå framför varandra, två och två.

Varje grupp om två måste snabbt identifiera en punkt gemensamt (en vana, ett särdrag, en attityd, en föregångare, osv..) och sedan hitta ett sätt att uttrycka det (du kan lämna dem uttrycka fritt eller välja ett annat uttryckssätt, för varje grupp om två: "sjung en sång", "representera", "skriv en dikt på två rader", "använd en symbol", "använd ljud", osv.)

Då måste cirkeln utanför flytta till höger och bilda nya par som ska hitta en likhet och uttrycka den. De ansvariga kan ge information om karaktären av likheten (favoritmat, vad de inte gillar i skolan, i sin familj, i musikaliska termer, beteende, politisk inriktning, osv.) som utvecklas och går djupare i lagren av en lök.

Grupperna kan ändras flera gånger tills cirkeln är komplett (beroende på gruppens storlek). En mer komplex variation består i att bjuda in paren att identifiera sina olikheter och uttrycka deras komplementaritet (eller hitta ett uttryck som symboliserar dessa två aspekter)



Frågor för återkoppling

Denna övning kan följas av en diskussion från följande frågor:

- Vilka skillnader överraskade oss?
- Var kom de ifrån?
- Hur långt kompletterar våra olikheter?

3(C) Erfarenhetsbaserat lärande

Ämne B. Kritiskt tänkande och dilemman

C.1. Möjligheter till erfarenhetsbaserat lärande



Aktivitet B.1. *“Dra ett streck mellan punkterna”*¹⁰ (2 timmar).

Mål:

- Främja inkludering och socialt ansvar genom att använda ett kritiskt tänkande.
- Förstå utmaningen och kraften i ett mångkulturellt samhälle för att hantera olika typer av dilemman och ha innovativa lösningar.
- Att respektera mångkulturella perspektiv och använda dem för att främja ett kritiskt tänkande för att utvecklas och förbättra färdigheter och kunskaper.

Material/Utrustning

Legobitar (många från samma set, några från ett annat set som INTE passar till de andra); Tabeller; Separata utrymmen för varje lag.

Beskrivning

Deltagarna måste skapa en koppling mellan 2 givna punkter med hjälp av det angivna materialet. Men bara en av grupperna kommer att lyckas med det (den första gruppen), eftersom de kommer att ha de bitar som behövs för att klara avståndet och alla bitar ansluter till varandra.

Under avrapporteringen bör det tas upp utmaningen att koppla ihop alla prickar och hur den kopplingen är avgörande för att bygga ett tillfredsställande samhälle.

Utan bidrag från alla dess medlemmar är det omöjligt att bygga ett samhälle som tar hänsyn till allas behov och som tar upp alla sociala frågor.

Deltagarna bör under avrapporteringen inse innebörden av de bitar som inte hänger ihop: de representerar mikroaggressionerna, intoleransen, våldet som genomsyrar ett samhälle och som inte tillåter kopplingen att ske.

Varje grupp bör vara i ett annat utrymme/rum, så att de inte kan se varandras framsteg. Det föreslås att det finns en handledare i varje rum för att se till att borden inte flyttas och för att stärka gruppens ande, närhelst de blir frustrerade och vill ge upp.

¹⁰ Inspirerad av Método Original Português, CLARO'ED! Combater a Discriminação Invisível, 2021.



Instruktioner

Varje rum ska ha 2 bord: på det första bordet ska det stå "punkt A" och på det andra bordet ska det finnas en "punkt B". «Punkt A» ska skrivas med ett mindre eller svagare eller fulare teckensnitt, medan «Punkt B» ska skrivas med ett mer avancerat teckensnitt.

Den skillnaden borde representera att samhället alltid försöker utvecklas och att evolution endast är möjlig genom mångfald och social sammanhållning.

Tabellerna ska separeras efter antalet legobitar som ges till den första gruppen.

Endast den första gruppen som använder alla bitar kommer att kunna koppla ihop punkterna. Därför bör avståndet mellan deras bord återskapas i de andra grupperna.

Det är viktigt att handledaren provar konstruktionen i förväg och definierar rätt avstånd och de delar som behövs för att lyckas skapa förbindelsen (rätt antal bitar ges endast till den första gruppen).

Separera materialen och lägg dem på arbetsrummen (ett rum för varje grupp):

- ✓ 1:a gruppen får alla delarna som behövs (1/2 röd; 1/4 gul, 1/6 blå, 1/6 vit);
- ✓ 2:a gruppen får inte de gula bitarna;
- ✓ 3:e gruppen får 1/2 röd, 1/4 gul, 1/6 blå och 1/6 vit MEN 1 bit av varje färg kommer från ett annat set (bitar som inte passar de andra).



Avrapporteringsfrågor

1. Hur kände du när du skapade strukturerna?
2. Vad var ert gemensamma mål?
3. Vilken är din struktur? Vilka svårigheter hade du när du byggde din skapelse?
4. Förklara gruppens strategi/process.
5. Vilka likheter kan du se mellan alla strukturer?
6. Varför tycker du att färgerna är olika? Vad tror du att de betyder?
7. Vilken färg hade de olika bitarna (som inte passade)?
8. Vad tror du att de olika bitarna betyder?
9. Hur tror du att det kan översättas till det verkliga livet?

3(C) Erfarenhetsbaserat lärande

Ämne C: Avrapportering – Vikten av avrapportering för att främja kritisk medvetenhet och reflexivitet

C.1. Möjligheter till erfarenhetsbaserat lärande



Aktivitet C.1. "Kan jag gå in?"¹¹ (1 timme).

"Flyktingar, gå hem! Gå... om de kunde." (FAROL, sida 115)

Teman: Avrapportera migration, diskriminering och intolerans, fred och våld med reflexivitet.

Mål:

- Utveckla kunskap och förståelse för migranter och/eller flyktingars tillstånd och deras rättigheter
- Öva på förmågan att framföra argument och göra värdebedömningar
- Främja solidaritet med människor som tvingas lämna sina hem
- Utveckla avrapporteringsfärdigheterna för att främja kritisk medvetenhet och reflexivitet

Beskrivning

Denna aktivitet är ett drama om en grupp migranter/flyktingars människor som försöker lämna till ett annat land. De teman som behandlas är följande:

- Migranternas/flyktingarnas status
- De sociala och ekonomiska argumenten för att bevilja eller förvägra rätten till asyl

Rättigheter:

- Rätt att söka och få asyl i ett annat relaterat land (i flyktingars fall) | Rätt till icke-avvisning (flyktingars rätt att inte återvända till sitt land där de riskerar förföljelse och död)
- Rätt till icke-diskriminering



Instruktioner:

- Kopiera filerna med papper: en för varje inspektör från den nationella immigrationsverkets flykting eller flyktingar och observatörer.
- Ställ i ordning scenen för rollspelet. Rita en linje på golvet som representerar gränsen eller arrangera möblerna för att skapa en fysisk gräns med ett mellanrum för

¹¹ Hämtad från FAROL – Manual de Educação para os Direitos Humanos com Jovens, 2001.

gränsövergångsstället. Använd tabellen för att skapa ett gränskontrollfönster och, om du vill, gör affischer om regler för inresa i landet eller om tullfrågor.

- Förklara att du ska göra ett rollspel om en grupp migranter/flyktingar som lämnar sitt hemland och söker sig efter säkerhet i ett annat land.
- Börja med en grupp Reflektion för att ta reda på vad deltagarna vet om migranter/flyktingar. Skriv punkterna på ett stort papper eller blädderblock så att du sedan kan referera till dessa punkter under analysen.
- Visa deltagarna hur rummet är organiserat när de läser följande text (anpassa till klassens verklighet – migranter/flyktingars verklighet och/eller länder): "Det är en kall, mörk och fuktig natt, på gränsen till land X och Y. X, ett stort antal migranter/flyktingar anländer nu till gränsen; behöver passera till land Y. De är hungriga, kalla och mycket trötta; de har nästan inga pengar och har inga andra dokument än sitt pass. Personer som ansvarar för invandringen från land Y är inte alla av samma åsikt – vissa vill släppa in migranter/flyktingar, men andra inte. Migranter/flyktingar är desperata och de använder alla möjliga argument för att övertala de som är ansvariga."
- Dela upp deltagarna i tre grupper. En grupp som representerar migranter/flyktingar från land X, den andra gruppen ska representera de ansvariga för invandringen i land Y och den tredje gruppen kommer att vara observatörer.
- Be migranter/flyktingar och de som fungerar som inspektörer att förbereda sina roller och sina argument. Fördela filerna och ge dem 20 minuter.
- Börja rollspelet. Föreställningen kan ta hur lång tid som helst, men 10 minuter borde räcka.
- I slutet, ge observatörerna 10 minuter på sig att förbereda sig och påbörja sedan avrapporteringen och utvärderingen.



Diskussionsfrågor

- Börja med att be de som observerat aktiviteten om allmänna kommentarer om rollspelet. Lyssna sedan på vad vem som spelade en migrant/flykting och vem som spelade en inspektör kände i sin roll. Slutligen, gå in i analysen av de frågor som behandlas och av vad deltagarna lärde sig:
- Var behandlingen av migranter/flyktingar rättvis?
- I enlighet med artikel 14 i den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna och konventionen från 1951 om flyktingstadgan har dessa personer rätt till skydd. Fick de det skyddet? Varför/varför inte?
- Tycker du att ett land ska ha rätt att vägra inresa för migranter/flyktingar? När? Av vilka skäl?
- Skulle de göra detta om de var en inspektör? Och om de visste att dessa människor skulle möta döden om de återvände till sitt land?
- Vilken typ av problem möter migranter/flyktingar när de kommer till värdlandet? Vilka mänskliga rättigheter ser du kränkta?

- Vad kan göras för att lösa några av de acceptansproblem som migranter/flyktingar står inför i ditt land?
- Finns det internt fördrivna personer i ditt land? Eller i ett grannland?
- Vad kan och bör göras i första hand för att förhindra att människor blir migranter/flyktingar?



Tips till stödgruppen:

- Den första gruppreflektionen syftar till att bedöma vilken kunskap deltagarna har om flyktingar och/eller migranter: varför finns det flyktingar och/eller migranter; vad som leder dem och driver dem att överge sitt hemland; var kommer de ifrån och vart är de på väg. Denna information hjälper dig att veta hur du ska vägleda den slutliga analysen och vilken ytterligare information du behöver för denna fas.
- Fundera noga på vad du ska göra om du har en flykting i din grupp. Kanske är det bäst om han eller hon inte ingår i gruppen som ska representera flyktingar, eftersom du kan ha dåliga minnen av upplevelsen.
- De tre grupperna behöver inte vara samma. De kan välja att bara ha tre eller fyra observatörer och låta resten av personrollen spela en mer aktiv roll i dramatiseringen.
- De kan ge kopior av den kompletterande informationen till observatören så att de får tillgång till information om migranternas/flyktingarnas rättigheter medan de andra två grupperna förbereder sig för rollspelet.
- Scenen utspelar sig en mörk och kall natt... Vid tidpunkten för rollspelet, varför inte släcka ljuset och öppna fönster för att få det att se mer realistiskt ut? Om det är lämpligt för din situation, och för att öka förvirringen av migranter/flyktingar, kan de också skriva skyltarna vid gränsen på ett främmande språk eller uppfinna ett språk! Glöm dock inte att förklara språket för inspektörerna!

Förslag:

Ta reda på mer om migranterna och/eller flyktingarna i ditt land, särskilt om deras dagliga liv. Deltagarna kanske vill kontakta en lokal stödförening för migranter och/eller flyktingstöd och intervjua dem och personer som arbetar där.



Filer att distribuera till deltagarna

Migranternas och/eller flyktingars roll

Argument och alternativ för migranter och/eller flyktingar

De måste förbereda argument och taktik; måste bestämma om de vill argumentera som grupp eller om varje medlem presenterar sina argument individuellt.

Du kan använda dessa argument som vi presenterar och andra som du kommer ihåg:

- Vi har rätt att få asyl;
- Våra söner och döttrar är hungriga; du har en moralisk plikt att hjälpa oss;
- Vi kommer att dödas om vi går tillbaka;
- Vi har inga pengar;
- Vi har ingen annanstans att gå;
- Jag var läkare/sköterska/ingenjör i min hemstad;
- Vi vill bara ha skydd tills det är säkert att återvända;
- Har du redan tagit emot andra migranter/flyktingar;
- Var är vi? De sa till oss att de skulle lämna oss i land Z.
- Jag ska försöka muta inspektörerna för att släppa in mig.

Innan rollspelet börjar, fundera lite över följande alternativ:

- Kommer ni att uppträda som grupp eller individuellt?
- Är du villig att separera om inspektörerna ber dig om det?
- Vad gör du om du skickas tillbaka? Är du villig att åka hem om de försöker skicka iväg dig?
- Kommer de att be om att få komma in för att åka till land Z?
- Har någon av er dokument? Är de äkta eller förfälskade?

Din roll är att representera en mångfaldig grupp av migranter/flyktingar, så glöm inte att förbereda dig, bestämma vad din identitet är: ålder, kön, familjerelationer, yrke, förmögenhet, religion och om du tar med dig varor eller inte.

Observatörernas roll

Din roll är att observera rollspelet. I slutet av den kommer du att bli tillfrågad om generell återkoppling. Välj en person bland dig som representerar dig.

När du ser stycket, bland andra detaljer, bör du tänka på:

- De olika roller som migranter och/eller flyktingar och inspektörer spelar;
- De argument som presenteras och hur de presenteras;
- Kränkningar av mänskliga rättigheter och migranternas och/eller flyktingarnas rättigheter.

De måste bestämma hur de ska ta del av alla dessa punkter. De kan till exempel dela in gruppen så att hälften tar del av vad som sagts av migranterna/flyktingarna och den andra hälften uppmärksammar inspektörerna.

Inspektörernas roll

Inspektörernas argument och alternativ

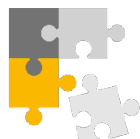
Du måste förbereda dina argument och taktik; måste bestämma om de vill argumentera som grupp eller om varje medlem presenterar sina argument individuellt.

Du kan använda dessa argument som vi presenterar för dig och andra som du kommer ihåg:

- Dessa människor är desperata; vi kan inte skicka iväg dem;
- Om vi skickar tillbaka dem kommer vi att vara ansvariga om de arresteras, torteras eller till och med dödas;
- Vi har en juridisk skyldighet att ta emot migranter/flyktingar;
- De har inga pengar, så de kommer att behöva statligt stöd. Vårt land har inte medel att göra det;
- Har de rese- eller identitetshandlingar? Är de sant eller falskt?
- Ser de ut som riktiga flyktingar (ifall du väljer scenariot med flyktingar)? Kanske är de bara här för att försöka förbättra sin levnadsstandard...
- Vårt land är en militär och ekonomisk partner till sitt hemland. Vi kan inte skydda dem;
- Kanske har de färdigheter som vi behöver...
- Det finns redan tillräckligt med migranter/flyktingar i vårt land. Vi måste ta hand om våra medborgare. Dessa människor måste åka till rikare länder;
- Vi kan kräva att de betalar oss en muta för att släppa in dem;
- Om vi släpper in dem kommer andra människor;
- De talar inte vårt språk, de har en annan religion och de äter annan mat. De kommer inte att kunna integreras;
- De kommer att ge oss politiska problem;
- Vissa av dessa människor kan vara terrorister eller kriminella och krigsförbrytare i förklädning.

Innan rollspelet börjar, fundera lite över följande alternativ:

- Kommer ni att låta alla migranter/flyktingar passera gränsen?
- Tänker du låta ett fåtal personer passera gränsen?
- Kommer du att dela upp dem efter ålder, yrke, förmögenhet...?
- Eller ska du göra något annat än allt det här?



Aktivitet C.2. "Språkbarriären" ¹²(30 min.)

Vet du hur du ska svara på dessa frågor? Skulle din asylansökan godkännas?

Teman: Migration; Krig och terrorism; Diskriminering och våld

Mål:

- Öka medvetenheten om diskriminering från gränstjänsternas och immigrationsmyndigheternas sida
- Utveckla interkulturell kommunikationsförmåga
- Främja empati med flyktingar och asylsökande
- Främja kritisk medvetenhet och reflexivitet gentemot flyktingars verklighet.

Beskrivning:

Denna Aktivitet är en simulering av svårigheter som flyktingar möter när de ansöker om asyl. Några av de ämnen som tas upp inkluderar:

- De frustrationer och känslomässiga faktorer som flyktingar måste uppleva
- Att övervinna språkbarriärer
- Diskriminering under asylansökningsprocessen

Rättigheter:

- Rätt att söka och få asyl
- Rätt att inte bli diskriminerad på grund av etnicitet eller land
- Rätt att betraktas som oskyldig tills motsatsen bevisats

Material: Kopior av "asylansökan", en per deltagare; Pennor, en per deltagare.

¹² Hämtad från FAROL – Manual de Educação para os Direitos Humanos com Jovens, 2001.



Instruktioner

1. Ordna rummet så att du kan sitta bakom ett bord till rollspelet på en formell och byråkratisk plats
2. Låt deltagarna komma, men hälsa inte på dem, låtsas som att du inte såg dem anlända. Säg inget om vad som kommer att hända.
3. Vänta några minuter, även efter förväntad start av Aktiviteten, delades ut en kopia av asylansökan och en penna till varje deltagare.
4. Berätta för deltagarna att de har fem minuter på sig att fylla i formuläret, men säg inte mer. Ignorera alla frågor och alla protester. Om du måste kommunicera, tala ett annat språk (eller ett påhittat språk) och använd gester. Håll Kommunikationen i ett minimum. Kom ihåg att flyktingars problem inte är ditt problem. Ditt jobb är bara att distribuera formulären och få tillbaka dem!
5. Hälsa kortfattat på deltagarna (t.ex. "Det är sent. Formuläret. Fyll i det. Du har bara några minuter på dig").
6. När de fem minuterna har gått, saml in blanketterna utan att le och ha ingen form av personlig kontakt.
7. Ring ett namn som finns på de ifyllda formulären och säg åt personen att identifiera sig. Titta på formuläret och hitta på något om hur de fyllde i formuläret, till exempel "Du svarade inte på fråga 8" eller "Jag ser att du svarade 'nej' på fråga 6. Ansökan avslogs". Gå inte in i debatten, gå snart till nästa steg, ring nästa person.
8. Upprepa processen flera gånger. Inget behov av att granska alla krav, fortsätt bara den tid som krävs för att deltagarna ska förstå vad som händer.
9. Kliv slutligen ur din roll och bjud in deltagarna att diskutera vad som hände.



Diskussionsfrågor

Börja med att fråga deltagarna hur de mår under aktiviteten, följt av en diskussion om vad som hände, vad de lärde sig och vilken relation som aktiverade det har till mänskliga rättigheter.

- Hur reagerade de när de fyllde i ett begripligt formulär?
- Hur realistisk var simuleringen av en asylsökandes upplevelse?
- Anser du att asylsökande i ditt land behandlas rättvist under processen? Varför?
- Vilka är konsekvenserna för den som får avslag på sin asylansökan?
- Har de någonsin varit i en situation där de inte talade språket och blivit konfronterade av en myndighet, till exempel en polis eller en person som kontrollerar biljetterna? Hur kände de?
- Vilka mänskliga rättigheter ligger bakom denna aktivitet?
- Vilka möjligheter har asylsökande att begära skydd mot kränkningar av Dina rättigheter?
- Hur många asylsökande finns det i ditt land? Tror du att ditt land tar emot ett ganska stort antal flyktingar?

- Vilka rättigheter nekas asylsökande i ditt land?



Tips till stödgruppen:

Detta är en relativt enkel aktivitet att underlätta: den viktigaste frågan är att vara ”tuff” och ha en seriös, hård och byråkratisk attityd. Problemet med människor som asylsökande är inte ditt problem, de är här för att göra sitt jobb! Frågan är att många människor inte vill ha flyktingar i sitt land och immigrationstjänstemän får order att kontrollera dessa människors processer och accepterar input endast till dem som har sin identifikation och som fyller i formulären korrekt. Människor Flyktingar talar ofta inte språket i det land där de befinner sig, eftersom det är mycket svårt att fylla i formulären. Dessutom är de i ett tillstånd av enorma spänningar och känslor, så det är särskilt svårt för dem att förstå vad som pågår och varför deras krav ofta vägras.

Formen är på ett kreolskt språk. Kreolspråk föddes på grund av två personer, utan ett gemensamt språk, som försöker kommunicera, vilket resulterar i en stor blandning; till exempel innehåller jamaicansk kreol många engelska ord med dialektalt uttal och engelsk grammatik.

Det finns fler exempel, såsom: afrikanska länder (t.ex. Moçambique, Angola...); Latinamerika (t.ex. Haiti och Dominikanska republiken...); Stilla havet och indiska oceanen (t.ex. Papua Nya Guinea, Seychellerna...).

Anledningen till att vi använde kreol i denna aktivitet är att relativt få känner till det. Om någon i gruppen kan kreol, kan de be dem att vara den officiella gränsen eller immigrationen.

Idéer till handling:

Ta reda på mer om rutinerna och vad som händer när en asylsökande kommer till gränsen. Var och när fyller du i de första formulären? Har du rätt till tolk från början? Sök på internet efter den officiella informationssidan, bjud in någon från immigrationsmyndigheten att komma och prata om utmaningarna i deras arbete och intervju asylsökande för att få deras syn på situationen, om hur rättvist systemet verkar för dem och vilka svårigheter de var tvungen att möta, särskilt i förhållande till den initiala formulärfyllningen. Informationen som samlas in kan användas i kampanjer medvetenhetskampanjer om flyktingar och flyktingar eller returneras till immigrationsavdelningen eller organisationen som FN eller Amnesty International.

Sannolikheten för att en flykting ska få tillgång till skydd beror till stor del på de förfaranden som används för att få tillgång till asylärenden. även kravet på starkare internationellt skydd kan misslyckas om det inte övervägs rättvist.

Gräns- och immigrationsmyndigheter måste förstå skyldigheten att ta emot asylsökande, och juridiskt och tolkningsstöd bör göras tillgängligt för sökande.

Det europeiska direktivet om asylförfaranden trädde i kraft den 1 december 2005 och fastställer minimistandarder för förfaranden i medlemsländerna vid beviljande och upphävande av flyktingstatus. Direktivet behandlar tillgång till förfaranden (inklusive gränsförfaranden), upptäckt, Bedömning av ansökningar, personliga intervjuer och juridiskt stöd. Ur ECRE:s synvinkel faller direktivet "under en fullständig och rättvis Bedömning av en asylansökan ... är inkluderade bland de frågor som är oroande ... sanktionen för front-end-förfaranden som avviker från principerna och garantierna i själva direktivet. 2009 ändrades direktivet för att säkerställa bättre harmonisering av asylsystemet i Europa."

Filer	
Exempel på en asylansökningsblankett	
Requerimento para asilo	
1. Cyfenw	
2. Enw	
3. Dat nesans	
4. Pais, ciudad de residencia	
5. Ou genyen fanmi ne etazini?	
6. Kisa yo ye pou wou	
7. Ki papye imagrasyon fanmi ou yo genyen isit?	
8. Eske ou ansent?	
9. Eske ou gen avoka?	
10. Ou jam al nahoken jyman	

C.3 Summativ bedömning



Läxförhör 1 | Kritiskt medvetande

Notera! Rätt svar i grönt.

Varaktighet: 5 minuter

Mål: Att testa kunskaper hos deltagarna före/ efter lärenheten.

Instruktioner: Deltagarna måste Besvara frågorna om varje ämne. Varje rätt svar ger 2 poäng.

Materials: Projektor, bärbar dator, telefoner

- I. **Dysfunktioner kommer från:**
 - a. strukturell orättvisa
 - b. internaliserad orättvisa
 - c. **båda**

- II. Kritisk medvetenhet hjälper dig att:**
- a. debattera argument
 - b. undersöka din nuvarande situation och utvärderar lösningar**
 - c. uttrycka dig icke-verbalt
 - d. uttrycka dig verbalt
- III. Anti-förtryckande tänkande betyder:**
- a. förnekar de negativa tankarna
 - b. utveckla en djupare förståelse**
 - c. samarbetsinsatser för att övervinna strukturellt förtryck
 - d. tänka i en stressig situation
- IV. Antiförtryckande handlingar betyder:**
- a. utveckla en djupare förståelse
 - b. samarbetsinsatser för att övervinna strukturella förtryck**
 - c. konflikthantering
- V. Under kritisk medvetenhetsutveckling kommer de inblandade personerna:**
- a. samlas för att utveckla och tillämpa kritiskt tänkande i diskussioner om sina samhällen
 - b. omvandla idéer till handling
 - c. uppmuntras att utmana förtryckets krafter som identifieras och kanalisera deras känslor av ilska, sorg och frustration till anti-förtryckande åtgärder
 - d. förväntas identifiera och gå med i samhällsorganisationer som tar upp frågor som "talar till dem."
 - e. alla ovanstående**

Utvärderingsskala

0 - 2 poäng – *Ingen kunskap*

2 - 4 poäng – *Minimal kunskap*

4 - 6 poäng – *Grundläggande kunskaper*

6 - 8 poäng – *Tillräcklig kunskap*

8 - 10 poäng – *Överlägsen kunskap*



Läxförhör 2 | Kritiskt tänkande

Notera! Rätt svar i grönt.

Varaktighet: 5 minuter

Mål: Att testa kunskaper hos deltagarna före/efter läroenheten

Instruktioner: Deltagarna måste besvara frågorna om varje ämne. Varje rätt svar ger 2 poäng.

Material: Projektor, bärbar dator, telefoner

I. Kritiskt tänkande är:

- a. omvandla idéer till handling
- b. handlingen att analysera fakta för att förstå ett problem eller Ämne grundligt**
- c. argumentera för din åsikt

II. Kritiskt tänkande inkluderar följande steg:

- a. samla in information och data
- b. ställa genomtänkta frågor
- c. analysera möjliga lösningar
- d. alla**

III. De oreflekterade tänkarna:

- a. gillar att analysera sina omständigheter/idéer
- b. reflekterar över sina misstag och försöka rätta till dem
- c. är omedvetna om vilken roll tänkande spelar i deras liv**

IV. De utmanade tänkarna är:

- a. människor som söker utmaningar i sin vardag
- b. människor som utmanar andra människor för att det är roligt
- c. människor som blir medvetna om den avgörande roll som tänkande spelar i deras liv**

V. De inledande tänkarna:

- a. inse att de har grundläggande problem i sitt tänkande och gör första försök att förstå bättre**
- b. försöker lära sig nya saker på grund av deras nybörjartänk
- c. ge råd till den som vill förbättra sitt tänkande

VI. De praktiserande tänkarna är:

- a. människor som gillar att öva
- b. människor som har många praktiska idéer
- c. människor som inser behovet av att attackera problemen globalt och systematiskt**

VII. De avancerade tänkarna:

- a. ha den högsta medvetenheten om sina egna tankar
- b. har betydande insikt i problem på djupare nivåer av tanke**
- c. inser behovet av att angripa problemen globalt och systematiskt

VIII. Mästartänkarna:

- a. gillar att manipulera andras tänkande
- b. övervakar, reviderar och omprövar ständigt strategier för ständig förbättring av sitt tänkande**
- c. har nått den högsta nivån av medvetenhet om sina tankar, så de känner inte att de behöver ytterligare förbättringar

Utvärderingsskala

0 - 4 poäng – *Ingen kunskap*

4 - 6 poäng – *Minimal kunskap*

6 - 8 poäng – *Grundläggande kunskaper*

8 - 10 poäng – *Tillräcklig kunskap*

10 - 16 poäng – *Överlägsen kunskap*



Läxförhör 3 | Dilemman

Notera! Rätt svar i grönt.

Varaktighet: 5 minuter

Mål: Att testa kunskaper hos deltagarna före/efter läroenheten

Instruktioner: Deltagarna måste besvara frågorna om varje ämne. Varje rätt svar ger 2 poäng.

Material: Projektor, bärbar dator, telefoner

I. Dilemman är beslut som kan påverka vår framtid.

- a. Ja**
- b. Nej

II. Typen av dilemman är:

- a. Filosofiska, klassiska, psykologiska
- b. Alla dilemman är desamma
- c. Klassiska, etiska, moraliska**
- d. Klassiska, etiska, filosofiska

III. Ett klassiskt dilemma är:

- a. Bestämna vilken skjorta jag ska ha på en fotograferingsdag**
- b. Du är 14 år gammal, men du deklarerar dig som 12 för att få rabatten.
- c. Din bästa vän kopierade från ditt test och han fick ett högre betyg än du. Om du lämnar in honom kan du få det högre betyget.

IV. Ett etiskt dilemma är när ...

- a. Du vet inte vilket universitet du ska gå på

- b. Två vänner har födelsedagsfest samtidigt och du måste bestämma vart du ska gå
- c. **Du upptäcker att din chef säljer droger; anger du honom?**

V. Ett moraliskt dilemma är:

- a. Regeringens spioneri
- b. **Legalisering av marijuana**
- c. Att inte veta vilken skjorta jag ska ha på en fotograferingsdag

Utvärderingsskala

0 - 2 poäng – *Ingen kunskap*

2 - 4 poäng – *Minimal kunskap*

4 - 6 poäng – *Grundläggande kunskaper*

6 - 8 poäng – *Tillräcklig kunskap*

8 - 10 poäng – *Överlägsen kunskap*



Läxförhör 4 | Logiska resonemang och Avrapportering

Notera! Rätt svar i grönt.

Varaktighet: 5 minuter

Mål: Att testa kunskaper hos deltagarna före/efter läroenheten

Instruktioner: Deltagarna måste besvara frågorna om varje ämne. Varje rätt svar ger 2 poäng.

Material: Projektor, bärbar dator, telefoner

I. Logiska resonemang bygger på:

- a. **faktauppgifter**
- b. åsikter

II. Avrapportering kan vara

- a. kort
- b. lång
- c. **båda**

III. Målet med avrapporteringen är:

- a. att introducera aktiviteterna för gruppen
- b. **att klargöra vad som hände, i kronologisk ordning**
- c. att skapa en trygg plats mellan deltagarna

IV. Avrapporteringsprocessen kan delas upp i följande områden:

- a. tolkning och effekten handlingar hade, och lärande och framtida avsikter
- b. objektiva faktauppgifter om vad som hände, och lärande och framtida avsikter
- c. **objektiva faktauppgifter om vad som hände – Tolkning och effekten av handlingar – lärande och framtida avsikter**

V. Under avrapporteringen måste du prata:

- a. till människor
- b. **med människor**

VI. Envägsinteraktioner rekommenderas vid avrapportering

- a. Sant
- b. **Falskt**

VII. Vilken typ av avrapportering rekommenderas efter att en uppgift är klar?

- a. **kortsiktig avrapportering**
- b. långsiktig avrapportering

Utvärderingsskala

0 - 4 poäng – *Ingen kunskap*

4 - 6 poäng – *Minimal kunskap*

6 - 8 poäng – *Grundläggande kunskaper*

8 - 10 poäng – *Tillräcklig kunskap*

10 - 14 poäng – *Överlägsen kunskap*



Slutlig återkoppling:

1. Tror du att alla koncept och innehåll i denna modul är viktiga för ditt dagliga liv och på något sätt gjorde de skillnad för att främja en mer definierad kritisk medvetenhet, medvetenhet och reflexivitet i olika sammanhang av ditt liv och mellanmännsliga relationer med andra kulturer?
2. Hur tror du att du kan förbättra dina kunskaper och färdigheter inom detta område?

4. Lärområde: Ansvar

Lärehet 4.1. Påverkansarbete

1. Introduktion

Syftet med denna modul är att ta eleven på en steg-för-steg-väg mot att förvärva påverkanskompetens. Specifikt är inlärningsvägen uppdelad i tre faser: Självstudier som kommer att syfta till att ge alla teoretiska kompetenser relaterade till påverkansarbete, för att förstå både dess principer och Mål, samtidigt som man kan särskilja de olika sätten att genomföra det; den andra fasen kommer att använda ett mer praktiskt tillvägagångssätt, där eleven kommer att kunna fördjupa de kunskaper som redan förvärvats och lära sig nya, genom att experimentera vikten av de grundläggande principerna för opinionsbildning (och skälen till varför det genomförs) tillsammans med sin /hennes arbetsgrupp med vuxna immigranter och med andra kollegor; den tredje fasen kommer att baseras på en bredare praktisk inlärningsfas som involverar organisationen och referensgemenskapen, och kommer att syfta till att experimentera påverkansprocesser både för eleven och för hans/hennes arbetsgrupp.

2. Synoptisk tabell

Modul nummer 4.1	
Namn på modulen	Påverkansarbete
Mål för modulen	<p>Modulen syftar till att vägleda eleven mot kompetensutveckling. Specifikt handlar modulen om att:</p> <ul style="list-style-type: none">– Lära dig hur opinionsbildning fungerar och hur du implementerar varje steg i en påverkanskampanj– Lära dig mer om makt, privilegier och förtryck och hur man hanterar dem genom att även tillämpa anti-förtryckande metoder.– Utmana samhällets problem med organisationerna och samhället– Låta vuxna migranter bli mer medvetna om kraften i självförespråkande
Förkunskaper för modulen	

Varaktighet	<ul style="list-style-type: none"> – Totalt antal timmar: 30 – - Självstudier: 5 timmar – - Handledd undervisning: 11 timmar – - Erfarenhetsbaserat lärande: 14 timmar
Innehåll i modulen	<p>Modulen består av 5 komponenter.</p> <p>1. Teoretisk komponent (självstudier) I den första delen kommer eleven att förstå de viktigaste egenskaperna hos opinionsbildning, hur det fungerar och hur det tillämpas. Dessutom kommer teorin också att fördjupa de viktigaste viktiga sociala frågorna om vuxna migranternas inkludering.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vad är påverkansarbete? 2. Makt, privilegier och anti-förtryckande principer <p>Handledd undervisning I avsnittet om handledd undervisning kommer eleven att fördjupa några begrepp som redan förvärvats i Självstudier och kommer att lära sig ytterligare information genom en vägledad upplevelse. Handledd undervisning är både praktisk och teoretisk genom att blanda två dessa två aspekter: korta föreläsningar och praktiska aktiviteter.</p> <p>1. Handledd undervisning (både teoretisk och praktisk):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hantera makt • Rollspel. Om jag var i dina skor: utbildare lever som en vuxen migrant. <p>2. Handledd undervisning (både teoretisk och praktisk): Handledd undervisning om privilegier och förtryck</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fallstudie: En historia av förtryck och intersektionalitet <p>3. Handledd undervisning: Teori för praktisk tillämpning av påverkansarbete</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fallstudie: Hur fungerar opinionsbildning?

	<p>4. Tankelabb</p> <p>Erfarenhetsbaserat lärande</p> <p>Denna del innehåller förklaringar och riktlinjer för en praktisk användning av de inhämtade kunskaperna. På detta sätt kommer eleven att omvandla det till en kompetens. Syftet är att skapa hans/hennes påverkanskampanj.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Seminarium om påverkansarbete. 2. Offentligt samhällsevenemang. 3. Samhällslabbar. 4. Prova självförespråkande. <p>2. Formativ bedömning</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diskussion • Kamratrespons på praktisk uppgift • Lerigaste punkten • Guidad utvärderingsdiskussion <p>3. Summativ bedömning</p> <ul style="list-style-type: none"> • Läxförhör • Insamling av resultat från praktiska aktiviteter (signaturlista, utvärderingsformulär, framtagen dokumentation)
Lärandemål	<p>I slutet av denna modul kommer eleven att kunna:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. beskriva principerna för påverkansarbete 2. beskriva de viktigaste sociala frågor som uppstår relaterade till privilegier, förtryck, makt 3. analysera sammanhanget och situationen för förekommande sociala frågor och andras påverkanskampanj 4. individualisera möjliga lösningar för ett icke-inkluderande sammanhang baserat på makt, privilegier och förtryckande metoder 5. planera och organisera en påverkanskampanj 6. experimentera med principerna för social rättvisa och opinionsbildning i samhället
Lärinnehåll	Ämne A: Vad är påverkansarbete

<p>➤ Inlärnings- och undervisningsaktiviteter</p>	<p>Ämne B: Makt, privilegier och anti-förtryckande principer</p> <p>1. Teoretisk komponent (självstudier) Förklaring av nyckelbegrepp, teoretiska föreställningar, principer</p> <p>Ämne A: Vad är påverkansarbete?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definitionen av påverkansarbete (varför?) • Rollen som förespråkare • Missuppfattning om påverkansarbete • Befintlig typ av påverkansarbete • Principer för påverkansarbete • Huvudteman för påverkansarbete • påverkansarbete i väglednings- och rådgivningsprocesser <p>Varaktighet: 2,5 timmar Verktyg: infografik, videor, bildspel, text och bilder</p> <p>Ämne B: Makt, privilegier och anti-förtryckande principer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definition av makt, privilegier och förtryck • En introduktion om makt • Samhällets förhållande till makt • Begreppet sociala grupper • Vad är privilegium? • Privilegium i handling • Definition av förtryck och dess manifestation • Förtryckets fem ansikten • Principerna för anti-förtryckande metoder <p>Varaktighet: 2,5 timmar Verktyg: infografik, videor, bildspel, text och bilder</p> <p>2. Blandat teoretiskt och praktiskt lärande (handledd undervisning) Begrepp, teorier och nyckeldimension fördjupning genom ett praktiskt förhållningssätt till de teoretiska föreställningarna som förvärvats.</p> <p>Ämne B: Handledd undervisning</p>
--	---

	<p>1. Möte (2 timmar)</p> <p>Rollspel. Om jag var i dina skor: utbildare upplever att leva som en vuxen migrant. (Utbildaren experimenterar med en verklig upplevelse av en vuxen migrant om privilegier och förtryckande handlingar) Varaktighet: 45 min.</p> <p>Handledd undervisning (både teoretisk och praktisk): Hantera makt Verktyg: spelscenario sammanhang; guide och instruktioner för spelet; matris för stimulerande frågor; matris för insamling av återkoppling Varaktighet: 1 timme, 15 minuter</p> <p>2. Möte (2,5 timmar)</p> <p>Handledd undervisning: Handledd undervisning om privilegier och förtryck Varaktighet: 1 timme, 15 minuter</p> <p>Fallstudie: En historia av förtryck och intersektionalitet (Analysera en fallstudie och individualisera hur de anti-förtryckande principerna kan tillämpas) Varaktighet: 1 timme, 15 minuter Verktyg: fallstudiescenariot, riktlinje för att analysera fallstudien, stimulerande bedömningsmatris för diskussion, utarbetande av vit uppsats, matris för insamling av återkoppling.</p> <p>Ämne A: Handledd undervisning</p> <p>3. Möte (2,5 timmar)</p> <p>Handledd undervisning: Teori för påverkansarbete praktisk tillämpning Varaktighet: 1,5 timme</p> <p>Fallstudie: Hur fungerar påverkansarbete? (Analysera en praxis för att förstå vad som är effektivt och vad som inte är det) Varaktighet: 1 timme</p> <p>Verktyg: fallstudiescenariot, riktlinjer för att analysera fallstudien, stimulerande bedömningsmatris för diskussion, utarbetande av vit uppsats, matris för insamling av återkoppling.</p>
--	--

	<p>4. Tankelabb (4 timmar):</p> <p>Fokusgrupp: utvärdering av relationen mellan utbildning och rådgivning från en anti-förtryckande synvinkel;</p> <p>Varaktighet: 1 timme</p> <p>Idékläckning: fas för att hitta lösningar på vardagliga arbetsfrågor</p> <p>Varaktighet: 1 timme</p> <p>5. Seminarium för påverkanskampanj: resultatet av idékläckningen blir kärnan i ett påverkansarbete</p> <p>Varaktighet: 2 timmar</p> <p>Verktyg: riktlinjer för diskussion, matris för diskussionsresultat, reflektionsanteckningar, riktlinjer för idékläckning och utformning av idékläckning, inläringsschema för seminariet</p> <p>3. Erfarenhetsbaserat lärande</p> <p>Erfarenhetsbaserat lärande syftar till att omvandla kunskapen till en kompetens. Efter förvärvet av teoretiska föreställningar och praktiska övningar av dem, måste eleven experimentera kunskapen till en helt praktisk erfarenhet.</p> <p>1. Seminarium om påverkansarbete:</p> <p>utbildare/kuratorer arbetar med påverkansprinciper och hur man tillämpar dem inom organisationen</p> <p>Varaktighet: 3 timmar</p> <p>Verktyg: inläringsschema för seminariet, riktlinjer för seminariet, verktyg för genomförandet av seminariet</p> <p>2. Offentligt samhällsevenemang: offentlig tillämpning av resultaten från seminariet "Prova på påverkansarbete" (I). Evenemanget syftar till att involvera externa deltagare och samhället.</p> <p>Varaktighet: 1 timme</p> <p>Verktyg: riktlinjer för att organisera ett offentligt evenemang</p> <p>3. Samhällslabbar: Seminarium med externa deltagare (föreningar, företag, volontärgrupper, skolor,</p>
--	--

	<p>utbildningscenter, lokala beslutsfattare osv.) för att diskutera grundläggande frågor som är relevanta för migranter och deras inkludering i lokala samhällen (tre grundläggande teman: arbetsmarknad, utbildning, interkulturalitet)</p> <p>Varaktighet: 8 timmar</p> <p>Verktyg: inläringsschema för seminariet, riktlinjer för seminariet, verktyg för genomförandet av seminariet</p> <p>4. Prova självförespråkande: organisering och förverkligande av en påverkanskampanj av migranter och migrantledare.</p> <p>Varaktighet: 2 timmar</p> <p>Verktyg: inläringsschema för seminariet, riktlinjer för seminariet, verktyg för genomförandet av seminariet</p>
Bibliografi	Bilaga

3. Lärande- och utbildningsmaterial

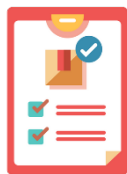
Utbildningsmöjligheten består av 3 inlärningsmoduler som var och en motsvarar ett inlärningssteg.

1. Självstudier: att ge den teoretiska kunskapen om opinionsbildning och de sociala frågor som mest är relevanta för vuxna migranter, såsom maktutövning, begreppet privilegium och förtryckande och anti-förtryckande metoder, som påverkar en social rättvisa-orienterad relation mellan samhället och migranter.
2. Handledd undervisning: syftar till att på en praktisk dimension överföra kunskap och information som förvärvats i föregående fas. Detta är ett blandat sätt att lära sig där både teoretiska föreställningar och praktiska aktiviteter kombineras. I denna fas går kunskapen från den fullständiga abstrakta dimensionen till den verkliga. I denna fas kommer eleven att analysera situation och sammanhang för att träna och känna igen de lärda principerna.
3. Erfarenhetsbaserat lärande: denna fas syftar till att konsolidera kunskapen och omvandla den till en kompetens. Aktiviteterna är helt praktiska och kräver ett fullt engagemang av eleven som är ansvarig för att praktisera och experimentera allt som lärts. I den här fasen omsatte eleven kunskapen i praktiken genom att organisera en påverkanskampanj.

Ämne A: Självstudier

Modulen tar upp 3 nyckelämnena för yrkesutövande med fokus på social rättvisa: vad påverkansarbete är och hur det fungerar; makt, privilegier och anti-förtryckande metoder; intersektionalitet. De två sista ämnena behandlar den vanligaste sociala frågan som är relevant för vuxna migranternas integration i samhället som också tillämpas på omedvetna sätt både från samhällen och organisationer. Påverkansarbete är en nyckellösning för att ta itu med ovan nämnda sociala problem.

Självbedömningsverktyg



Läxförhör med flervalsfrågor:

1. Vad betyder påverkansarbete?

- a. Att försvara någon i rätten
- b. Att hjälpa någon att få sina rättigheter att kränka
- c. Ge råd till en person i svårigheter
- d. Organisera åtgärder och skapa vägar för att lösa sociala, ekonomiska och politiska problem

2. Vem kan utföra påverkansarbete?

- a. Alla som vill agera för att föreslå lösningar på sociala, ekonomiska och politiska problem
- b. Endast yrkesverksamma inom social- och rättsväsendet
- c. Föreningar och icke-statliga organisationer som arbetar för försvaret av mänskliga rättigheter
- d. Företrädare för offentliga förvaltningar som arbetar med social och ekonomisk politik

3. Finns det olika typer av påverkansarbete?

- a. Ja
- b. Nej

4. För att vara en förespråkare...?

- a. måste du ha en specifik kvalifikation
- b. måste du ha relevanta yrkestjänster
- c. krävs det inga speciella utbildnings- eller yrkeskvalifikationer
- d. krävs det inga speciella kvalifikationer men du måste arbeta inom socialpolitiken

5. Vilka är principerna för påverkansarbete?

- a. Självständighet, Rättvisa och lojalitet
- b. Oberoende, rättvisa och ärlighet
- c. Transparens, Rättvisa och lojalitet
- d. Tillgänglighet, Ödmjukhet och Rättvisa

6. Är aktivism och lobbyverksamhet en del av påverkansarbete?

- a. Ja alltid
- b. Nej
- c. Ja, men aktivism och lobbyverksamhet är inte alltid inriktade på påverkansarbete.

7. Vad betyder lobbyism?

- Att påverka beslutsfattare i en given fråga
- att utnyttja kunskapen hos vissa representanter för att stödja deras egna intressen
- att individer med liknande intressen utgör en aktionsgrupp
- att aktivt ingripa i politiska beslut

8. Vilka är stadierna i en påverkansprocess?

- Aktivitetsplanering, Kampanjorganisation, Kampanjgenomförande
- Förstå problemet, Planera åtgärder, Kampanjgenomförande
- Partnerskapsforskning, Handlingsplanering, Aktivitetsövervakning

9. En påverkanskampanj...

- är baserad på analysen av ett problem, definitionen av det mål som ska uppnås för att föreslå en lösning, på genomförandet av aktiviteter för att uppnå lösningen
- bygger på valet av ett ämne som ska hanteras och organisationen av medvetandehöjande åtgärder på den.

10. En effektiv påverkanskampanj...

- är inriktad på Kommunikation och spridning av data för att öka opinionens känslighet
- är inriktad på dialog med politiska beslutsfattare för att påverka deras ståndpunkter
- är inriktad på att uppnå mål som kan anses vara användbar för att lösa problemet
- är inriktad på att lösa ett problem genom handlingar av aktivism, lobbying och massiva och kraftfulla kommunikationer.

Självreflektion



- *Vad tror du att påverkansarbete är?*
- *Vem tror du kan utföra påverkansarbete?*
- *Vad tror du är en påverkanskampanj?*
- *Har du någonsin deltagit i eller organiserat opinionsbildningskampanjer? Om så är fallet, var du medveten om de principer som styr det och tillämpade du dem?*
- *Om inte, har du någonsin tänkt på att delta?*
- *Om du är medveten om påverkansarbete, hur viktigt tror du att det är för att ta itu med sociala problem?*
- *Om du inte är bekant med opinionsbildning, har du någonsin tänkt på att ta reda på det?*

Förklaring av teorierna, grundläggande definitioner, allmänna dimensioner

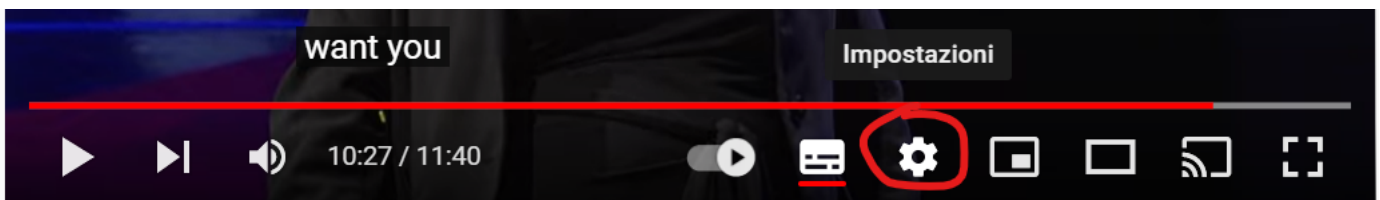
Ämne A: Definitionen av påverkansarbete (varför?)

- Befintlig typ av påverkansarbete
- Principer för påverkansarbete
- Teori för praktisk tillämpning av påverkansarbete

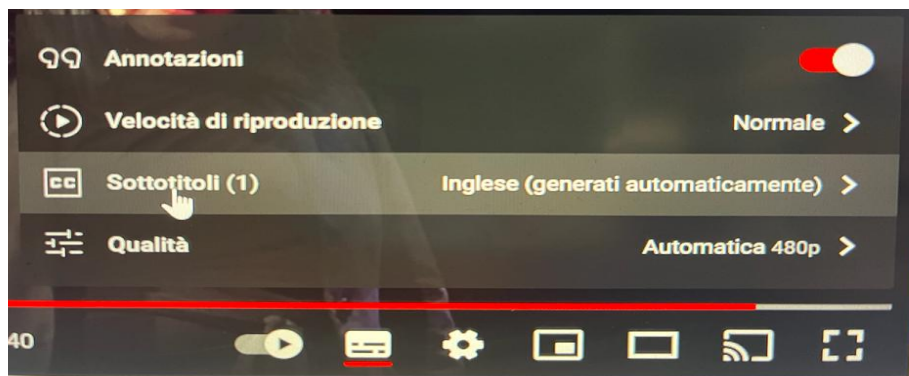
Instruktioner för att titta på videofilmer med översättning till ditt eget språk.

Du kan se videofilmen med en automatisk översättning till flera språk. Följ dessa steg för att gå in i läget:

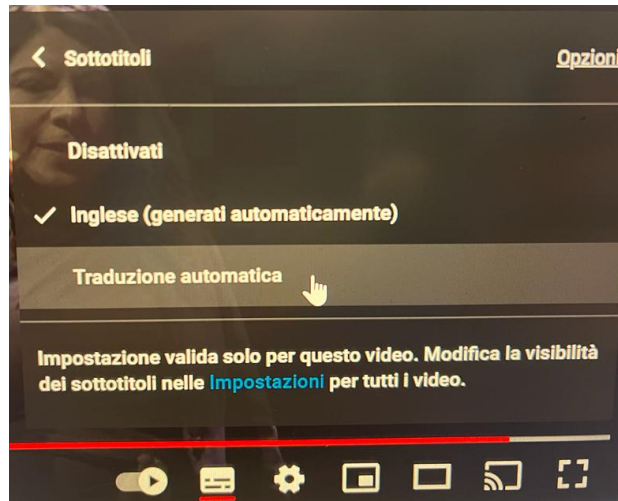
1. Starta videon.
2. Klicka på kugghjulsikonen i verktygsfältet



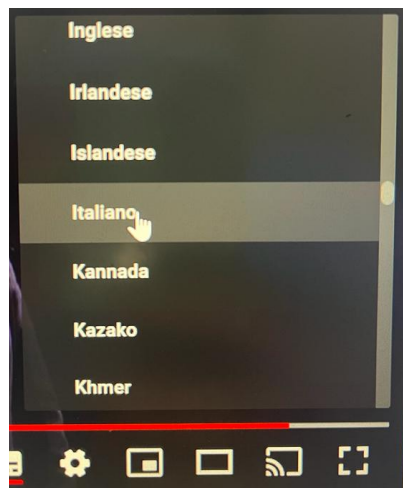
3. Öppna menyn, klicka på "Undertexter"



4. En sidomeny öppnas, klicka därefter på "Automatisk översättning"



5. Efter att ha klickat på "Automatisk översättning" kommer en lista med alla språk att visas. Välj ditt språk och titlarna kommer automatiskt att översättas till det valda språket.



ÄMNE A: Vad är påverkansarbete?

Introduktion (12 min.): [The power of advocacy | Xiomara Torres | TEDxPortland - YouTube](#)

Den här videon innehåller vittnesmålet från Xiomara Torres, en av få kvinnliga domare och tillhörande en etnisk minoritet, verksam i Amerika. Hennes berättelse är ett bländande exempel på hur en påverkansåtgärd kan förändra en människas liv.

Självreflektion:



Besvara följande frågor:

1. Vilka känslor väckte berättelsen hos dig?
2. Vad skulle ha hänt om Xiomara inte hade hittat sin advokat?

3. Vad tycker du om opinionsbildning efter att ha sett videon

1. Definitionen av opinionsbildning

Begreppet **påverkansarbete** har många definitioner och här är några av dem:

"Påverkansarbete innebär att ge en person stöd för att få sin röst hörd. Det är en tjänst som syftar till att hjälpa människor att förstå sina rättigheter och uttrycka sina åsikter."
(Advocacyfocus.org)

"Påverkansarbete kan beskrivas som processen att identifiera sig med och representera en persons åsikter och bekymmer, för att säkra utökade rättigheter och rättigheter, utförd av någon som har liten eller ingen intressekonflikt."

(Henderson R., Pochin M.)¹³



Ordet påverkansarbete har olika definitioner och alla påverkas också av det kulturella sammanhang de skapas i. Till exempel, i Italien förklaras påverkansarbete huvudsakligen som genomförandet av program och åtgärder som syftar till att ändra regler, praxis och organisationsmodeller¹⁴, och antar således en bred klang och som främst hänvisar till rättsliga och reglerande sammanhang; i andra verkligheter erkänns det som opinionsbildning, till och med den enda åtgärden att ingripa till stöd för en individ i svårigheter även i mycket mindre sammanhang, som arbetsplatsen.

Kärnan i påverkansarbete har därför inte förändrats över tid, baserat på principen om att ge hjälp och stöd till en individ som är i svårigheter, men dess Mål har begränsats. Faktum är att opinionsbildning syftar till att ge stöd till dem som inte har möjlighet att göra sin röst hörd, som inte har verktyget eller inte får möjlighet att hävda sina val. Påverkansarbete syftar till att ge alla en chans att förändras: både individuellt och nationellt.

Innan du fortsätter på kursen om påverkansarbete är det nödvändigt att lära sig ett grundläggande ordförråd:

Förespråkare: den som åtar sig påverkansåtgärder och agerar, kommunicerar till förmån för individen, eller gruppen, under förhållanden av underläge.

Partner: det är den missgynnade individen som tar hjälp av förespråkaren.

¹³ (Henderson och Pochin, 2001, s.2)








¹⁴ (Bodini et al, 2019)

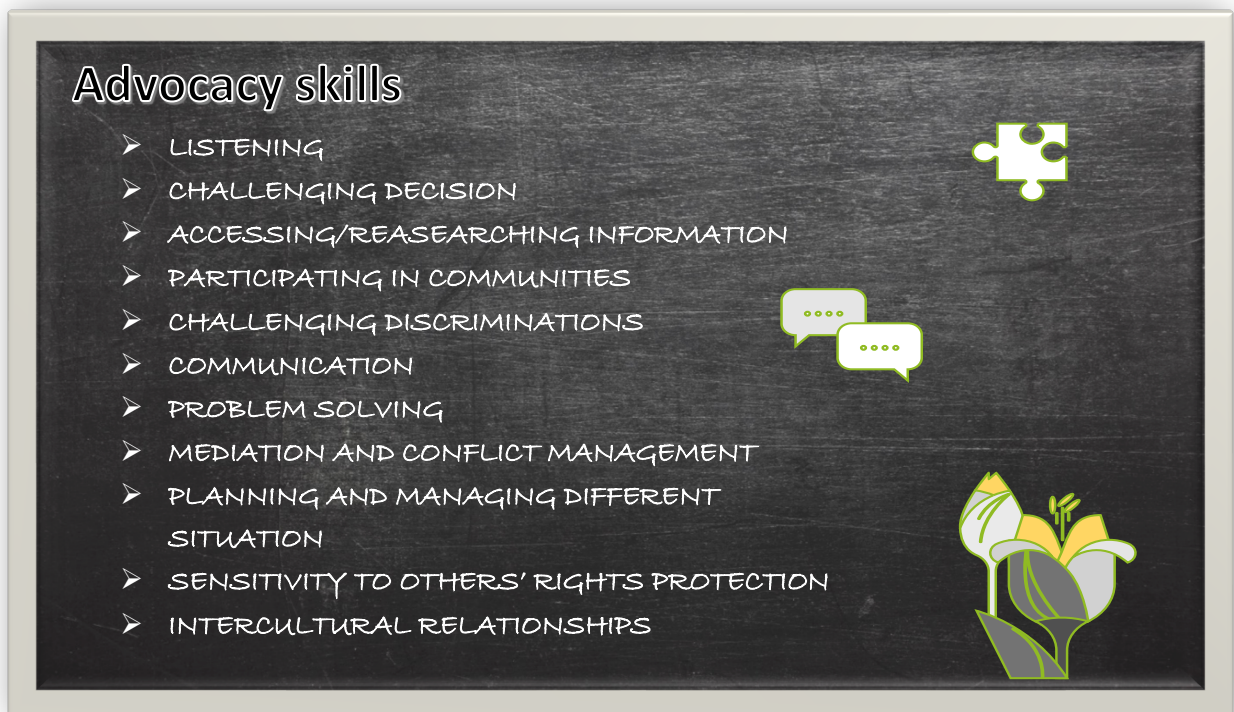
Partnerskap: detta är förhållandet mellan förespråkare och partner. Deras relation är ett partnerskap som styrs av några väsentliga värderingar som lojalitet, oberoende och rättvisa.

2. En förespråkares roll

En förespråkare har en stödjande roll för sin partner och bygger i enlighet med vilken typ av advokatverksamhet de tillhandahåller ett starkt partnerskap.

En förespråkare kan:

-  Hjälpa en person att tala för sig själv eller ge sina åsikter.
-  Hjälpa en person att förstå den process de går igenom, deras rättigheter och vilka val som är tillgängliga för dem.
-  vara en del av ett viktigt beslut som tas om sin partner
-  Undersöka, analysera orsaken till ett problem och ge en lösning.
-  Agera och tala för att garantera respekten för partners grundläggande rättigheter.
-  vara främjare för en handling inriktad på social rättvisa.
-  Verka för att etablera en kommunikationskanal med beslutsfattare eller för att påverka opinionen i en viss fråga, sprida både information om ett visst fenomen och föreslå en lösning.



Som vi redan har nämnt kan opinionsbildning utföras i olika sammanhang och i olika dimensioner, från de små episoderna i vardagen till struktureringen av komplexa kampanjer av internationellt

intresse. Men för att kunna fortsätta påverkasvägen finns det nödvändiga färdigheter som krävs för att den väg som tas ska vara effektiv och fridfull.

Dessa är de färdigheter som är mest erkända hos en advokat, som därför flyttar sina handlingar säkert på grundval av delade moraliska och etiska principer som rör rättvisa, inkludering och viljan att skydda och upprätthålla rättigheterna för marginaliserade människor och grupper. Men moraliska värderingar är inte tillräckligt eftersom en effektiv påverkansprocess inte klarar sig utan en uppsättning transversella färdigheter och förmågor.



Förespråkaren får inte ersätta sin partner utan fungera som ett stöd på den väg som krävs för att hans rättigheter ska erkännas. Detta stöd leder till ett aktivt sökande efter användbara verktyg, tala på uppdrag av partnern om han inte kan uttrycka sig, hjälpa partnern att hitta en säker Kommunikationskanal för att nå sina mål.



Notera! Ofta kan partnern drabbas av en attityd av likgiltighet från försökspersoner som inte anser honom vara kapabel att uttrycka sin åsikt. Detta kan också betraktas som diskriminering av personen och dennes behov, advokaten kan i detta fall ta ansvar för att stödja partnern i att se rätten att bestämma över sitt eget liv erkännas.



Kommunikation: dessa mjuka färdigheter är grundläggande för effektiviteten i en påverkansrelation. Förespråkaren måste faktiskt kunna kommunicera på olika sätt:

1. Kommunikation med partnern: att kommunicera med en individ som är utsatt för diskriminering, som är uppgiven för att tåla, kräver ärlighet, transparens och säkerhet. Förespråkaren måste vara ärlig och inte lova det han inte är säker på att han kan få; han måste dock vara säker på att kommunicera hur den har för avsikt att ingripa till stöd för partnern. På så sätt kommer han att skapa en relation baserad på tillit och lojalitet, undvika att skapa falska förväntningar, men uppmuntra partnern att fortsätta med påverkansarbetet.
2. Kommunicera med utsidan: när förespråkaren måste kommunicera med samtalspartnerna och mottagarna av sitt budskap måste han visa sig självsäker, beslutsam och motiverad. Ofta möter påverkansaktioner hinder som likgiltiga eller obstruktiva attityder, så det är väsentligt att förespråkaren har den nödvändiga utstrålningen för att kommunicera direkt och säkert, utan att låta yttre skepsis undergräva de säkerheter som ens påverkansagerande bygger på.

Dessutom kommer beslutsamhet att vara nödvändig för att se till att du får rätt uppmärksamhet från dina samtalspartners.



Förespråkaren måste kunna tolka sin partners behov och krav, särskilt när han har liten förmåga att uttrycka sig. Den måste sedan tolka dessa förfrågningar externt utan att hamna i felet att manipulera information. Kommunikation kan därför inte bortse från det grundläggande värdet av koherens med avseende på det mål som sätts i relationen med partnern.



lärandeaktivitet 1. Läs början av berättelsen och skriv resten efter guidefrågan

baserad på 5 W

Ali är 18, är från Senegal och har nyligen anlänt till Europa. Han har också fått diagnosen inlärningssvårigheter, så han lär sig sakta det nationella språket. Ali har svårt i skolan eftersom hans klasskamrater irriterar honom under lektionerna och inte alla lärare ägnar tid åt honom...

Vem?	<i>Vem blir Alis förespråkare?</i>
Varför?	<i>Varför väljer förespråkaren att hjälpa Ali?</i>
Hur?	<i>Hur kommer förespråkaren att hjälpa Ali?</i>
Vilka?	<i>Vilka svårigheter kommer Alis förespråkare att stöta på?</i>
När?	<i>När beslutar Alis förespråkare att agera?</i>
Vart?	<i>Vart ska förespråkaren gå och till vilka samtalspartners kommer han att ta Alis begäran?</i>

3. Missuppfattningar om påverkansarbete

Activism	Advocacy	Lobbying
<p>“The activity of working to achieve political or social change, especially as a member of an organization with particular aims”</p> <p>Oxford Dictionary</p>	<p>“1. Public support that somebody gives to an idea, a course of action or a belief 2. Support, advice and help given to people, often with special needs or aims, who are unable to speak for themselves”</p> <p>Oxford Dictionary</p>	<p>“To try to influence a politician or the government and, for example, persuade them to support or oppose a change in the law”</p> <p>Oxford Dictionary</p>

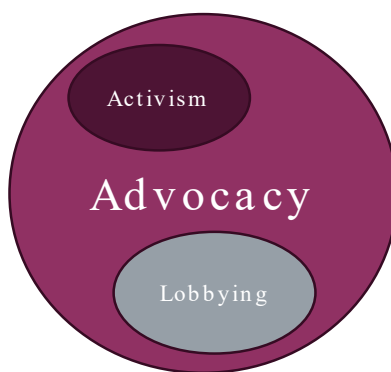
The concept of advocacy should not be exchanged or replaced by that of activism and lobbying, however this is a very common mistake. Here are the definitions of each term according to the Oxford Dictionary and you can immediately grasp the difference between advocacy and lobbying, more subtle, instead is the nuance of meaning between advocacy and activism.



Advocacy can involve both activism and lobbying **BUT** Activism and lobbying actions **are not** always part of an advocacy process.

Activism consists mainly in carrying out actions of strong impact on a given phenomenon in order to focus the attention of public opinion on it.

Advocacy supports the causes of an individual or group affected by injustices, listening to them, informing themselves, studying a solution and becoming a spokesperson for it or helping the subject and / or group to find a space for speech. Advocacy in its multiple manifestations can also include activism, organizing debates, sit-ins and public demonstrations.



The **lobbying** process, as deducible from the Oxford definition, consists of establishing a channel of communication with representatives and political decision-makers in order to influence their vote on certain laws or make them spokesmen for a certain political action in institutional forums. Lobbying can be part of an advocacy process, trying to achieve the goal for the resolution of an injustice. However, lobbying is also carried out by those who try to safeguard their interests even in opposition to causes oriented towards social justice, so as to take on a negative connotation.

¹⁵ USIDHR ([Activism Versus Advocacy: What is Human Rights Advocacy? - US Institute of Diplomacy and Human Rights \(usidhr.org\)](https://www.usidhr.org/)) och Hall S. (2018)



Lärandeaktivitet 2. Särskilj följande åtgärder inom aktivism, påverkansarbete och lobbying. Läs meningarna och fördela dem i respektive kolumn.

- a. Digital namninsamlingskampanj för att uppmana att lagstiftning som skyddar flyktingars rättigheter skickas till Europeiska kommissionens ordförande
- b. Intervju med en parlamentarisk grupp för att stödja omröstningen om en lag som ger medborgarskap till ett barn som fötts av invandrade föräldrar
- c. Dialog vid prefekturen för utfärdande av uppehållstillstånd för en immigrant
- d. sittande protest för erkännandet av skälig lön för arbetare
- e. Dialog med förvaltningskontoren för fördelning av bostäder för låginkomstfamiljer
- f. Eftermiddagsstödstillfällen för migranter med integrationssvårigheter
- g. Demonstration med insamling av underskrifter för att aktivera nattövervakningsprogram i farliga kvarter
- h. Demonstration inför en representativ lokal för att begära erkännande av lika arbetsmöjligheter

PÅVERKANSARBETE	AKTIVISM	LOBBYISM

4. Befintlig typ av påverkansarbete

Som framhållits i den inledande delen är opinionsbildning ett brett paraply under vilket olika typer av handlingar och olika yttringar av stöd kommer in. Det kan utföras både på mikronivå, för att stödja en enskild individ i att nå ett mål, och på makronivå med syfte att stödja en hel kategori människor genom en mängd olika aktiviteter.

Beroende på avrättningsmetoderna kan därför sex typer av förespråkare identifieras.

1. Medborgarförespråkande

Citizenship Advocacy



It originated in the USA in 1966 as a result of the issues and concerns raised by parents of children with disabilities.

Wolfensberger idealised the operating principles. The model envisaged a medium- to long-term and univocal relationship between advocate and partner. The advocate was an ordinary citizen who offered his or her time freely and voluntarily.

If advocacy schemes are already in place, they have the task of identifying people who might benefit from an advocacy relationship. Although the advocate may be identified by a social service provider, he or she must be loyal to his or her partner.

The citizenship was created primarily to support those disadvantaged groups who have been granted support services by the institutions and who risk being excluded both from society and access to services.



di Autore
sconosciuto è
concesso in
licenza da

En av huvudsakerna för medborgarskapsförespråkande är just principen om frivillighet som medborgaren tillämpar när han bestämmer sig för att hjälpa en annan. För att i hög grad påverka spridningen av medborgarskapsförespråkande är de många rapporter om bristfälliga statliga välfärdstjänster som finns registrerade i många länder: problem med orättvisa och ojämlik behandling, diskriminering eller övergrepp mot dem som redan lider av marginalisering och stigmatisering.

2. Frivillig förespråkare

Den frivilliga förespråkaren bygger på samma principer för medborgarskapsförespråkande, men de är inte helt desamma. Frivilligarbetet är baserat på en problemcentrerad modell, som är fokuserad på problemet som de vill lösa, så förespråkarna som arbetar i enlighet med ett volontärsystem fokuserar inte bara på en viss grupp utan på liknande problem och är mer generiska. I partneracceptans. Av denna anledning kan volontärförespråkarna arbeta med mer än en partner per gång, om de har ett gemensamt problem att lösa.¹⁶

¹⁶ Henderson R. och Pochin M. (2001) s.5

Difference and Similarities

Citizenship Advocacy

- ▶ Freely offering spare time
- ▶ No pay or cost recovery foreseen, because it can compromise the advocates' loyalty
- ▶ One mid-long-term relationship
- ▶ It's mostly based on the strenght of advocacy relationship

Volunteer Advocacy

- ▶ Freely offering free time
- ▶ Cost recovery recognized
- ▶ One or more short relationship contemporary
- ▶ It's mostly based on advocates' competencies



3. Självförespråkande

För att introducera självförespråkande föreslår vi att du tittar på följande videofilm:

[Self Advocacy- A State Of Mind | Abby Edwards | TEDxYouth@Dayton - YouTube](#)

Självförespråkande uppstår från det fria initiativet från individer som lider av vissa problem och som självständigt bestämmer sig för att bryta de mönster som de befinner sig i och rör sig autonomt så att deras rättigheter erkänns.

Som Abby vittnar om innebär självförespråkande inte att behöva utkämpa enorma strider som kräver stora ekonomiska eller organisatoriska ansträngningar, utan också att bara skicka ett e-postmeddelande för att be om information, för att rapportera en otjänst eller för att begära en ny. Även om det är så enkelt att utöva självförespråkande, varför utövar några få det? Anledningarna är många: de första, mer uppenbara, har att göra med bristen på fysiska och/eller kognitiva förmågor som gör att en individ kan relatera direkt till utsidan, men de återstående orsakerna har att göra med bristen på kontroll över deras liv som många människor utsätts för.

Om vi stannar upp för att reflektera har alla i livet upplevt känslan av att inte ha kontroll över våra val, att känna oss instängda i situationer där vi inte känner oss bekväma och vi kämpar för att återställa kontrollen eftersom omvärlden fastställer regler som vi tror att vi inte kan ingripa, även om det skulle räcka med att säga "NEJ!" för att saker ska börja förändras.

Föreställ dig nu hur dessa mentala begränsningar är dubbelt fasta i sinnet hos en individ som upplever en situation av obehag eller som är i ett icke-optimalt psyko-fysiskt tillstånd. Ett subjekt som lider och som ofta på grund av sitt tillstånd lever i samhällets utkanter, hur kan han tro att han kan försvara sig?

Vissa modiga människor har dock bestämt sig för att överträffa sina gränser och förbinder sig att hävda sina rättigheter även i små steg och i detta är tekniken ofta en utmärkt allierad. Runt detta modiga folk katalyseras uppmärksamhet och de blir talesmän för en hel grupp, skapar värde runt dem och matar nya processer inriktade mot större social rättvisa.

4. Ömsesidigt påverkansarbete

Ömsesidigt påverkansarbete existerar när partnern och förespråkaren delar samma bakgrund av erfarenheter och/eller tillhör samma grupp och därför bygger relationen både på en djup förmåga till förståelse och på en djup överensstämmelse i behov och problem.

" Clara är en kvinna som har utsatts för våld i hemmet och som har lyckats fly från sitt ohälsosamma familjesammanhang och bygga upp ett nytt liv i en ny stad. Clara i kvartersgruppen träffar en dag Mara. Mara har iögonfallande märken på armen och på frågan hur hon fick dem förklarar hon att hon smällde in en dörr. Dessa avsnitt upprepas, tills Clara bestämmer sig för att träda fram, för att berätta sin historia för Mara för att hjälpa henne förstå att den kan ändras. Tillsammans påbörjar de en påverkansresa där Clara stöttar Mara i att återfå sin frihet."

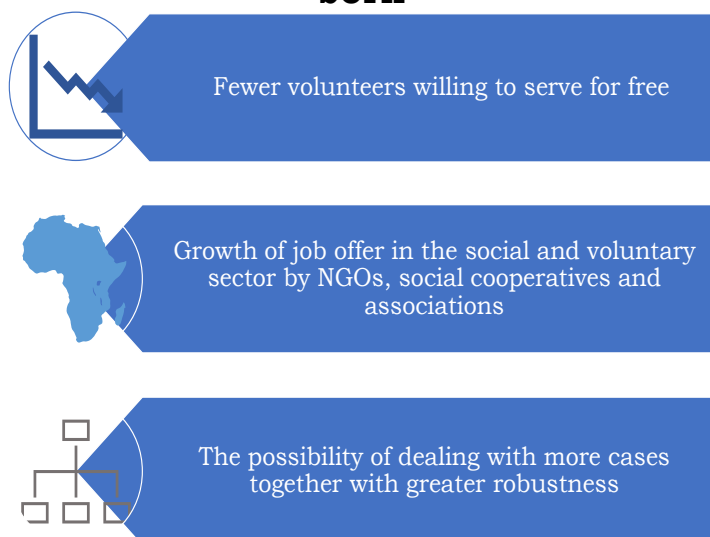
Bland de typer av påverkansarbete som finns är ömsesidigt påverkansarbete minst frekvent eftersom det kräver en betydande ansträngning av förtroende från båda inblandade sidor. Människor som behöver påverkansarbete och som lever i liknande situationer har svårare att träffas, eftersom de ofta inte vet att de behöver det eller inte lätt kan kommunicera med utsidan.

Ömsesidigt påverkansarbete bygger också på vänlighet och altruism: att försumma sitt ego till förmån för någon annan är en handling av extremt mod.

Ömsesidigt påverkansarbete kan också uppstå när två försökspersoner som lever tillsammans samma typ av obehag, beslutar sig för att stödja varandra för att försöka uppnå ett bättre resultat.

5. Professionell ärendehantering

Reasons why professional casework advocacy born



17

Spridningen av en fungerande sektor som rör sig i det sociala sammanhanget beror främst på ett paradigmskifte i den politiska visionen för vilken förespråkande och aktivismåtgärder får stöd inte bara i privat finansiering, utan också i offentlig finansiering, vilket också framgår av uppmaningen för Europeiska kommissionens åtgärder.

Därför är en av de grundläggande aspekterna, som framgår av samma term, att advokaten i detta fall får betalt för att utföra sin advokatverksamhet för partners räkning. Förhållandets påverkansförhållande bygger dessutom inte på ett direkt långsiktigt förhållande mellan de två parterna, utan på advokatens förmåga att identifiera nödvändig information om det problem som ska mötas och tillämpa rätt kompetens för att lösa det.

När det gäller denna typ av påverkansarbete väcker vissa tvivel om relationens integritet och transparens, enligt vilken en påverkansåtgärd baserad på en ekonomisk kompensation kan påverka kvaliteten på resultatet och även utsätta sig för risken för uppkomsten av eventuella konflikter av att intressera.

För att motverka dessa möjligheter är ackrediteringsförfarandena för organisationerna och även urvals- och övervakningsprocessen större, och även förespråkarna kommer att väljas ut med större uppmärksamhet, inte bara för att ge värde åt kunskapen om interventionssektorn, utan också till det paketet med mjuka färdigheter och etiska värderingar som krävs för att utöva detta yrke.

¹⁷ Henderson R. och Pochin M. (2001) s. 9



Lärandeaktivitet 3.

1. Matcha paren: Läs definitionerna och para ihop dem med rätt begrepp.

- Förespråkar en avlönad arbetare
- Relationen kan bygga på ömsesidigt stöd
- Förespråkaren kan stödja fler partners per gång
- och få en återvinningskostnad
- Personen arbetar för sin rätt att bli erkänd
- Förespråkandet bygger på en långsiktig relation

Frivilligt förespråkande

Självförespråkande

Medborgarskapsförespråkande

Ömsesidigt påverkansarbete

Professionell ärendehantering

2. Komplettera definitionen

Självförespråkande är...

Frivilligt förespråkande är...

Medborgarskapsförespråkande är...

Ömsesidigt påverkansarbete är...

Professionell ärendehantering är...

5. Principer för påverkansarbete

Även om påverkansarbete har olika yttringar, som också framkommit, är alla baserade på en handling av altruism och solidaritet som är inriktad på måluppnåendet som driver samhället att bli

mer inriktat på social rättvisa och jämlik behandling av människor. Men för att uppnå dessa mål måste påverkansarbete baseras på grundläggande principer, som inte kan ignoreras¹⁸.

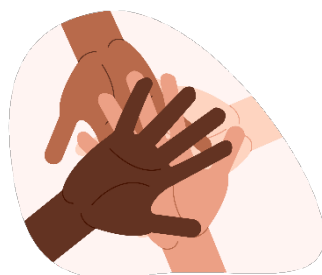
1. Oberoende

Förespråkaren måste verka i en regim fri från intressekonflikter, därför måste han vara oberoende av respekt och inte ha något intresse av samtalspartnerna som måste acceptera de förfrågningar som förespråkas av honom. Förespråkaren att ärligt representera sin partner måste sakna alla personliga intressen och måste också vara villig att behålla sin ställning som advokat även i de svåraste stunderna.



2. Rättvisa

Påverkansarbete ska vara tillgängligt för alla genom verktyg och metoder som bygger på en princip om inkludering. För att säkerställa att vi verkar i en rättvis princip måste opinionsbildning spegla tre kriterier:



- *Tillgänglighet:* påverkansarbete måste vara öppet och tillgängligt för alla grupper och/eller individer som behöver det, och för att göra detta är det nödvändigt att själva handlingen offentliggörs och är öppen för allas kunskap. Förespråkande, efter målet att stödja andras mänskliga rättigheter, måste vara fritt för alla så att de kan känna till möjligheten
- *Språk och kulturell medvetenhet:* för att göra påverkansarbetet tillgängligt för alla kommer det att vara nödvändigt att grunda åtgärden på en princip om maximal spridning. Informationen, tjänsterna, aktiviteterna måste annonseras även med hänsyn till stödmottagarnas kulturella profiler. Genom att använda adekvat språkligt stöd är kunskap om din partners kultur avgörande för att gå vidare i påverkansarbetet.

3. Lojalitet

Det är den grundläggande principen för påverkansarbete. Ett förhållande måste nödvändigtvis baseras på förespråkarens lojalitet gentemot sin partner. Denna lojalitet kommer till uttryck i flera aspekter:

- I den ointresserade handlingen och utan försök att manipulera partners behov enligt ett personligt utvärderingskriterium
- Genom att lyssna på och hjälpa din partner i en personlig men motiverad, logisk och konsekvent beslutsprocess med dennes behov
- I sekretess för den information som finns i besittning och i upprätthållande av sekretess gentemot dem som inte är involverade i påverkansprocessen
- I lojalitet att dela information, händelser och resultat enligt den konsekventa verkligheten av fakta. Att basera sitt agerande och sätta sina mål på solida grunder och konkreta bevis.



¹⁸ Henderson R. och Pochin M. (2001) s. 31–32

6. Huvudteman för påverkansarbete

Födelsen av samtida påverkansarbete går tillbaka, enligt Butlers publikation från 1988¹⁹, till en grupp föräldrars oro över vem som skulle ta hand om deras barn med funktionsnedsättning efter deras död. Genom tiden har det expanderat inom flera områden eftersom människor utsatts för diskriminering i varje aspekt av sitt dagliga liv.

De områden där påverkansarbete är vanligare:



Hälsa	Rättvisa	Utbildning	Arbete
Erkännande av lika tillgång till sjukvård	Erkännande av en individs okränkbara rättigheter	Tillgång till offentlig utbildning	Arbetsbehandling som respekterar arbetstagarens värdighet
Rättvis behandling av patienter	Säkerställa rättvis behandling av rättssystemet	Erkännande av stödmedel för personer med inlärnings- eller kognitiva funktionsnedsättningar	Fri tillgång till arbetsmarknaden
Garanti för respekt för personen och dennes hälsotillstånd	Juridiskt stöd till individer med dåliga tillgänglighetsförhållanden	Tillgång till gratis utbildning utan politiska, sociala och ekonomiska begränsningar	Likabehandling av arbetstagare
			Erkännande av rätten till arbete

7. Dimensioner av påverkansarbete

Påverkansarbete kan, som redan nämnts, yttra sig på olika sätt och i stor skala, från den individualistiska sfären till den nationella. Nedan analyseras i detalj:

¹⁹ Butler et al, (1988), s.3



Mikronivå

Stöd till individer i deras migrantgrupp

Tacklar dagliga problem och hinder

Att arbeta inom den egna organisationen

Handling i lokal skala



Mesonivå (mellannivå)

Att följa med en grupp migranter och/eller andra migrantgrupper

Tacka mer komplexa frågor av ekonomisk, social, politisk karaktär

Arbeta i samarbete med andra organisationer i området

Att arbeta med samhället

Insatser på lokal och/eller regional skala



Makronivå

Att arbeta med en hel kategori av migranter och marginaliserade människor

Arbetar med en komplex ekonomisk, social och politisk fråga

Arbeta i samarbete med andra nationella och internationella organisationer

Den allmänna opinionen stödjer forskning

Insatser på nationell och/eller internationell nivå

8. Påverkansarbete i väglednings- och rådgivningsprocesser

Påverkan i processen för rådgivning och vägledning är nästan alltid ett önskvärt resultat i det partnerskap som skapas mellan utbildaren/vägledaren och deras invandrargrupp. Läraren/vägledaren spelar i själva verket en grundläggande roll i insamlingen och analysen av behoven hos sin arbetsgrupp, och spelar framför allt en grundläggande roll i de beslutsprocesser som vuxna immigranter inför med avseende på sig själva och den livsväg som ska genomföras i det nya samhället. Uppenbarligen kan utbildare/kurator själva bli förespråkare för sin egen arbetsgrupp eller för individen, men de kan också agera för att utlösa dygda processer av kamratpåverkan och självpåverkan, stödja de ämnen som är involverade i att tro på sina förmågor och förse dem med verktyg för att ta denna väg.

Påverkansarbete i utbildningsrelationen

I inlärningsdimensionen kan en utbildare, i samarbete med sin organisation eller sina kollegor, utveckla inlärningsvägar som är baserade på principerna för opinionsbildning, förstärka de principer som redan observerats och integrera andra.

1. **Personledda vägar** där migranten kan förvärva nya färdigheter, även med tanke på de som redan har. Det är faktiskt viktigt att komma ihåg att den vuxna migranten kanske inte besitter färdigheter och kunskaper som är strikt relaterade till referenskulturen i ankomstgemenskapen, men kommer att ha färdigheter och kunskaper relaterade till sin

födelsekultur, som vi inte känner till, men lika användbar. En effektiv inlärningsväg tar hänsyn till dessa egenheter och analyserar den uppsättning färdigheter som kännetecknar varje individ för att bygga en inlärningsväg som är funktionell för honom.

- 2. Bemyndigande** är en av de grundläggande mål som ska eftersträvas i en inlärningsväg för en dåligt utbildad vuxen. Inläring av kunskap, verktyg och förvärv av färdigheter måste byggas på ett sådant sätt att den vuxne migranten blir säkrare och kan lita på sin potential och förbättra sitt starttillstånd.

Påverkansarbete i rådgivningsrelationen

Som tidigare har framhållits måste advokaten kunna lyssna på sin partner och hjälpa honom, utan att tvinga, i valprocessen att identifiera sina behov och förstå hur de kan respekteras och tillfredsställas. Kuratorn, i sin roll, svarar redan på denna beskrivning, placerar sig själv som en samtalspartner till den vuxne migranten och stödjer honom i byggandet av en väg. I detta perspektiv är det viktigt att kuratorn vägleder sina invandrade vuxna också på en väg av självmedvetenhet och egenmakt som vägleder dem mot förmågan att göra självförespråkande och kamratförespråkande.



Självbedömningsverktyg

Läxförhör med flervalsfrågor:

1. Vad betyder påverkansarbete?

- Försvara någon i rätten
- Att hjälpa någon att få sina rättigheter att kränka
- Att ge råd till en person i svårigheter
- Organisera åtgärder och bygga vägar för lösning av sociala, ekonomiska och politiska problem

I. Vem kan utföra påverkansarbete?

- Alla som vill agera för att föreslå lösningar på sociala, ekonomiska och politiska problem
- Endast yrkesverksamma inom social- och rättsväsendet
- Föreningar och icke-statliga organisationer som arbetar för försvaret av mänskliga rättigheter
- Företrädare för offentliga förvaltningar som arbetar med social och ekonomisk politik

II. Finns det olika typer av påverkansarbete?

- Ja
- Nej

III. För att vara förespråkare...?

- a) måste du ha en specifik kvalifikation
- b) måste du ha relevanta yrkestjänster
- c) krävs inga särskilda utbildnings- eller yrkeskvalifikationer
- d) krävs inga speciella kvalifikationer men du måste arbeta inom socialpolitiken

IV. Vilka är principerna för påverkansarbete?

- a) Självständighet, Rättvisa och lojalitet
- b) Oberoende, rättvisa och ärlighet
- c) Transparens, Rättvisa och lojalitet
- d) Tillgänglighet, Ödmjukhet och Rättvisa

V. Är aktivism och lobbyverksamhet en del av påverkansarbete?

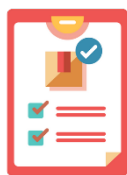
- a) Ja, alltid
- b) Nej
- c) Ja, men aktivism och lobbyism är inte alltid påverkansorienterade

VI. Vad betyder lobbyism?

- a) Att påverka beslutsfattare i en given fråga
- b) Utnyttja kunskapen hos vissa representanter för att stödja deras egna intressen
- c) Individer med liknande intressen utgör en aktionsgrupp
- d) Aktivt ingripa i politiska beslut

Ämne B: Makt, privilegier och anti-förtryckande principer

Vid tillämpningen av social rättvisa spelar maktutövning, privilegier och anti-förtryckande metoder en grundläggande roll. Dessa frågor är grunden för många av de problem som dyker upp i samhället och behandlas av de många påverkanskampanjer som genomförs både på individuell, territoriell och internationell nivå. Modulen syftar till att klargöra vad de är och hur de manifesterar sig, hur man känner igen dem och hur man tillämpar anti-förtryckande teorier i sociala aktiviteter.



Självbedömning

Läxförhör med flervalsfrågor

1. Vad är makt?

- a) Förmågan att påverka andra och ha tillgång till flera resurser
- b) Att ha en beslutsfattande roll eller vara en beslutsfattare
- c) Att vara på den högsta nivån i samhället

2. Vad är privilegium?

- a) Att täcka en prestigefylld roll i ett samhälle
- b) Att bli erkända roller på grund av meriter och social status
- c) Oförtjänt tillgång till resurser som medlem i en viss grupp

3. Vad är förtryck?

- a) En tyranns maktutövning
- b) Systemet som håller samhället uppdelat mellan sociala grupper
- c) Systemet med censur som omsätts i praktiken mot motståndare och press

4. Makt är alltid negativt

- a) Sant
- b) Falskt

5. Grupp, aggregat och förening är samma sak

- a) Sant
- b) Falskt

6. Vad är en social grupp?

- a) En social grupp är baserad på delad uppsättning egenskaper och människor som tillhör påverkas av den.
- b) En social grupp är baserad på en uppsättning gemensamma attribut som kännetecknar personer som tillhör den.
- c) En social grupp bildas av människor som delar vissa egenskaper och organiserar sig som en grupp.

7. Det finns olika former av privilegier

- a) Sant
- b) Falskt

8. Att ha privilegier betyder inte att påverka andra människors liv

- a) Sant
- b) Falskt

9. Vilka är de 5 yttringarna av förtryck?

- a) Exploatering, marginalisering, maktlöshet, kulturell imperialism, våld
- b) Censur, kulturell tystnad, diskriminering, marginalisering, våld
- c) Utnyttjande, misstroendevotum, maktlöshet, diskriminering, förföljelse

10. Anti-förtryckande metoder är...

- a) En praxis som syftar till att utmana orättvisa och orättvisa
- b) En uppsättning övningar för att ta bort förtryck
- c) Att lära människor att stå emot förtryck

Förklaring av teorierna, grundläggande definitioner, allmänna dimensioner

Ämne B: Makt, privilegier och anti-förtryckande principer

- Vad är makt, privilegier och förtryck
- Hur utövas makt och privilegier
- Antiförtryckande metoder

1. Definition av makt, privilegier och förtryck



Makt: förmågan att påverka andras beteende och andra människors tillgång till olika resurser: kulturella, politiska, ekonomiska.

Privilegium: Oförtjänt tillgång till resurser endast lätt tillgänglig för vissa personer som ett resultat av deras fördelaktiga sociala gruppmedlemskap. Denna tillgång är en garanti för personer som tillhör en dominerande grupp.

Dominerande grupp: är en social grupp som tack vare sin position i samhället har bättre tillgång till resurser såsom pengar, bättre utbildning, bättre jobb. Detta leder till att de får tillgång till bättre möjligheter, vilket befäster deras sociala roll som dominerande grupp.

Förtryck: Ett system som upprätthåller fördelar och nackdelar baserat på sociala gruppmedlemskap och fungerar, avsiktligt och oavsiktligt, på individuell, institutionell och kulturell nivå.

Social identitet: är en individs känsla av vem de är baserat på vilken social grupp de tillhör. Sociala identiteter tillåter individer att ha en känsla av tillhörighet i enlighet med delade egenskaper. Dessa egenskaper är baserade på kön, ras, religion, sexuell läggning och många andra.

Social rättvisa: praxis att främja rättvisa, respektera och garantera att alla samma rättigheter och tillgång till möjligheter.

2. En introduktion till makt

Titta på den här videon gjord av Eric Liu där han ger en mycket effektiv och omedelbar förklaring av vad makt är. Här är länken: [Understand Power](#).

Självreflektion



Besvara frågorna

- Har du någonsin trott att makt var ett fåtal individers privilegium?
- Har du någonsin tänkt på att makt också kan utövas av en vanlig medborgare?
- Har du någonsin tänkt på makt som en rent negativ kraft?

Videofilmen som visas erbjuder en rad intressanta idéer för att förstå makt och leder till riktigt användbara reflektioner om hur individer bör närma sig maktbegreppet.

Felaktigt tror man att makt är en praxis som endast kan hänföras till undersåtar som tillhör de härskande klasserna, som kan bestämma det omgivande samhället efter sina egna behov, med negativ konnotation av makt. Makt betraktas av de flesta medborgare som missbruk av en individs förmåga att påverka till förmån för sitt eget intresse på bekostnad av en minoritetsgrupp, och om detta antagande i många fall kan anses sant är det också viktigt att betona att i många andras makt har fått en positiv klang, som används för att uppnå socialt viktiga resultat. Även om makt faktiskt kan verka elitistisk, kan den utövas av vem som helst så länge de förbinder sig att läsa samhället omkring dem och fokusera sina ansträngningar på att uppnå dygdiga mål.

3. Samhällets förhållande till makt

Makt är varken negativt eller positivt på förhand.

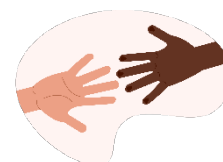
Hur är det då möjligt att dessa episoder av centralisering av makt, att maktanvändning i negativa syften, upprepas så ofta?

Om makten, dess orsaker och dess effekter drabbas majoriteten av befolkningen av bristande fördjupad kunskap. Samhället påverkas i själva verket av en fatalistisk övertygelse om att saker inte händer av särskilda skäl, utan för att de alltid har hänt på det här sättet.

En av anledningarna som ger upphov till fatalism är att kunskap har delegerats till ett fåtal. Den sociala, politiska och ekonomiska dynamiken är resultatet av en stratigrafisk process som har sin grund i till och med ganska avlägsna tider. De geopolitiska balanserna, de sociala tillgångarna för en nation och för hela planeten är resultatet av kedjan av flera händelser mellan dem: begreppet Europa föddes på spillrorna av andra världskriget, vilket i sin tur var resultatet av alla tidigare historiska händelser. Delegeringen av samma kunskap i händerna på ett fåtal har underblåst denna dynamik där makt blir ett instrument för de få och inte allas privilegium.

Därför är svaret på svaren på vår fråga bristen på kunskap som gör att människor inte agerar. En andra anledning ligger i utbildares/vägledares bristande medvetenhet om den "potentiella makt" som de skulle ha tillgång till. För att uppnå denna medvetenhet är det nödvändigt att vara utbildad i det civila livet. Medborgerlig utbildning är faktiskt inte bara att lära sig de rättsliga och reglerande grunderna som reglerar den nation där du bor, utan ligger också i förmågan att proaktivt utöva din roll som medborgare. Att leva sitt liv kräver också att man aktivt lever sin roll som medborgare. För att förstå och utöva makt, som utbildare/kurator, behövs tre faktorer:²⁰

1. Ha ett gediget värdesystem. En utbildare/kurator som vill utöva sin makt för att förändra det samhälle han/hon hänvisar till måste basera sitt agerande på ett system av etiska och moraliska värderingar. Skillnaden mellan en utövande av negativ och positiv makt konfigureras inte bara i syftena, utan framför allt på de värderingar som rör ämnet som vidmakthåller det. En utbildare/kurator som vill utöva sin makt på ett positivt sätt måste sträva efter rättvisa, respekt, inkludering.



2. Förmågan att läsa de system som samhället omkring honom/henne bygger på. Samhället är en levande och föränderlig organism, som ständigt påverkas av olika faktorer och händelser. Vi måste kunna läsa dessa mekanismer och för att göra det måste vi vara informerade, samla in bevis och studera historia, politik och ekonomi.

3. Dela denna upplevelse med andra. De fås makt kommer att behöva överlämna sig till de många medvetenhet och krav. Som definierat är maktförmågan att påverka andras beteende, så en handling kan anses vara kraftfull när den får stöd.



Makt är därför neutral och får olika nyanser beroende på vem som utövar den och varför han utövar den.

Utifrån den definitionen är maktförmågan att påverka andras beteende och även påverka människors tillgång till resurser. En opinionskampanj, som visas i diagrammet, kan göra allt detta, men ge fördelar för samhället där den ingriper.

²⁰ Hämtat från ingripandet av Eric Liu "[Why ordinary people don't understand power](#)"



5. Begreppet social grupp

För att bättre förstå maktrelationer, privilegiedynamik och förtryckande sådana är det väsentligt att tillhandahålla koordinater för begreppet social grupp. Att tillhöra en social grupp innebär att dela med andra ett sätt att leva eller en egenskap som också definierar individens identitet och genom vilken andra också känner igen honom²¹. Young noterar också att definitionen av en grupp ofta förväxlas med definitionen av förening eller aggregat.²²

²¹ Young (1988) s. 273

²² Ibid. s. 275

Aggregat: samla in individer enligt ett attribut eller en uppsättning attribut som manifesteras i dem på ett vanligt sätt. Denna kategorisering har ingen implicit eller explicit effekt på de individer som är en del av den eftersom de känner igen attributen som uppenbara attribut.

Grupp: den bygger på att dela en gemensam egenskap och dess medlemmar påverkas av den på social nivå. Därför är egenskapen inte bara ett attribut, utan också en princip för kategorisering.

Förening: begreppet ska förstås som en grupp bildad enligt en igenkännbar form, såsom en klubb, ett häxmöte, ett förbund, en fraktion. Föreningar är därför baserade på initiativ av en individ som redan har en egen idé eller egenskap.

En grupp kan inte betraktas på samma sätt som en förening, eftersom man tillhör en social grupp utan att ha en formell konstitution som bas, och framför allt påverkar den subjektet, som kommer att anta attityder och tankar som kan spåras tillbaka till grupp.

Som vi sa, bygger en social grupp på att dela en gemensam faktor och att tillhöra gruppen bygger både på självverkännande av den egenskapen, men också på erkännande av densamma av externa subjekt. Och mycket viktigt, varje individ tillhör flera grupper samtidigt och kan också modifiera sin relation till dem genom att modifiera sina särskiljande attribut.

Grupper kan känna igen sig utifrån olika egenskaper som: sexuell läggning, kön, ras, religion och många andra, från mycket bredare och som inkluderar många människor, upp till andra mindre eftersom de är baserade på mindre vanliga egenskaper.

Vilka relationer etableras mellan dessa grupper?



Lärandeaktivitet 5.

Reflektera över det moderna samhället och individualisera så mycket social grupp som möjligt. Fundera sedan över vilken relation som finns mellan dem. Sätt dem i samband och förklara den aktuella dynamiken som påverkar dem.



Lärandeaktivitet 6. Komplettera definitionen

En social grupp är...

Ett aggregat är....

En förening är...

Makt betyder...

Social identitet betyder...

Självreflektion



Besvara frågorna:

- Vad är dina känslor om makt efter att ha läst kapitlet?
- Har du funderat på hur mycket potential människor har?
- Tror du är möjligt för normala medborgare att utöva makt i positiva syften?

6. Vad är privilegium?



För att introducera dig för begreppet privilegium, titta på den här videon: [The power of privilege: Tiffany Jana at TEDxRVAWomen - YouTube](#)

Av definitionen av privilegium förstår vi att hela raden av möjligheter och resurser som inte tjänas in genom personligt engagemang, men som man har tillgång till för att man tillhör en dominerande social grupp, kan definieras som sådana.

En social grupp identifieras med att de individer som är en del av den delar en egenskap eller ett attribut och som i sin tur påverkas av att tillhöra den gruppen. Det finns olika sociala grupper som kännetecknas av ras, kön, religion, sexuell läggning, utbildningsnivå och mellan dessa grupper finns interaktioner, som manifesteras genom dynamik av förtryck eller allians. Det finns faktiskt grupper som anses dominerande eftersom egenskapen som särskiljer dem anses vara fördomsfulla och stereotypa mer tapper än andra och därför utövar makt över grupper som anses vara minoriteter. Ibland är denna maktutövning omedveten, men resultatet av stratifieringen över tid av ett felaktigt klassificeringssystem.

Medlemmar i vissa grupper lider till exempel varken orättvisor eller fördomar och nekas inte heller tillträde till resurser, medan medlemmar i andra grupper har att göra med dem varje dag. Överlappningen mellan individen och den sociala gruppen påverkar därför vägen för ett subjekt som betalar priset för att kunna bli igenkänd enligt en specifik egenskap negativt.

I denna mening verkar därför social rättvisa, som inte gör anspråk på att eliminera dessa skillnader, utan att eliminera varje form av orättvisa som är kopplad till den, och främjar ett samhälle baserat på rättvisa, respekt och inkludering.

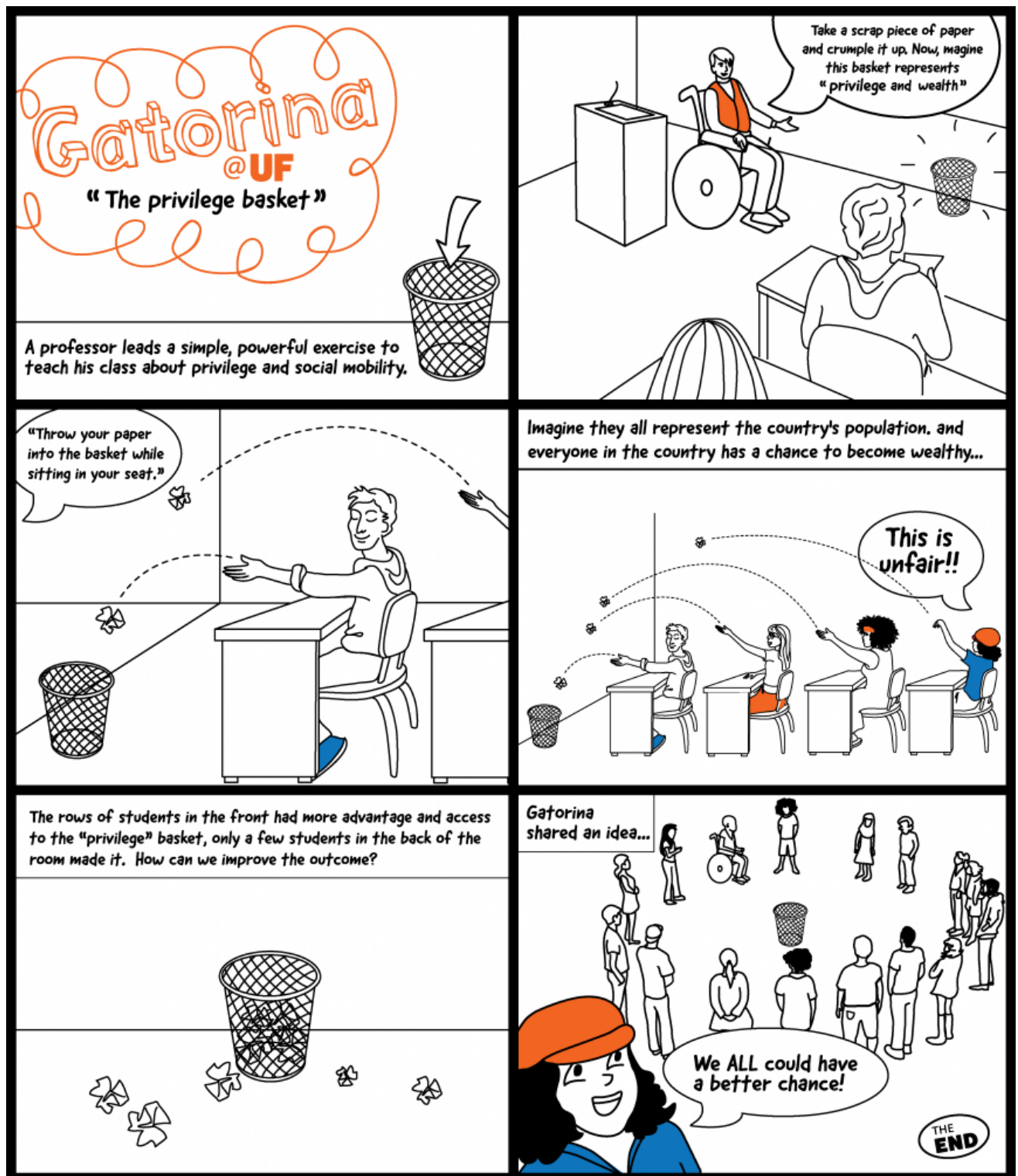


Lärandeaktivitet 7. Sociala grupper.

Titta på dessa karaktärer och gissa vilka sociala grupper de tillhör. Lista sedan vilka privilegier de kan ha och vilka de nekas.



7. Privilegium i handling



counseling.ufl.edu - 2020

23

²³ Bilden har tagits från UF Counselling&Wellness Center (<https://counseling.ufl.edu/resources/bam/module2-2/>)

Den här illustrationen förklarar tydligt och effektivt hur privilegier fungerar. En person som har privilegier, Vanligtvis, är inte medveten om vad det betyder för honom och hur hans okända privilegier kan innebära negationen av samma möjligheter för andra.

8. Definition av förtryck och hur det tar sig uttryck

Generellt förknippas termen "förtryck" med en bild av militär och politisk totalitarism, där en tyrann förtrycker sin nation genom att tillämpa regimer för censur av frihet och yttrande. Men med de sociala rörelserna på 60- och 70-talen fick termen en annan innebörd, som Young konstaterar.

Begreppet förtryck, i den moderna eran, betecknar alla orättvisor och orättvisor som vissa sociala grupper lider av som ett resultat av de handlingar och metoder som är utbredda i det nyliberala samhället. I vissa fall stöds dessa sociala förtryck också av politiska regimer (som var fallet med apartheid i Sydafrika), men i de flesta fall är dessa orättvisa metoder inneboende i samhällets struktur; sprids därför på ett tvärgående sätt och påverkar inte bara verkan av ett fåtal. Dessa förtryckande manifestationer är uppenbara i de dagliga handlingar som utförs även av vanliga medborgare som agerar på ett fördomsfullt sätt gentemot sociala grupper som inte påverkas av specifika privilegier.

I det vanliga lexikonet läggs ofta begreppet förtryck över begreppet diskriminering, men diskriminering är att betrakta som ett instrument för förtryck, men de sammanfaller inte helt med det. Diskriminering kännetecknas i själva verket av möjligheten att känna igen i den dynamik där det finns en diskriminerad person och diskrimineringsagenten; förtryck förekommer även i frånvaro av uppenbar diskriminering.

Systemiskt förtryck	Det innebär att en förtryckt grupp inte nödvändigtvis har en grupp som förtrycker den.
Strukturellt förtryck	Det innebär förhållandet mellan grupper, så förtryck är resultatet av denna dynamik, inte alltid medvetet.

Exploitation

Introduction

- It is based on the Marxist theory of exploitation in the capitalist context.
- It aims to explain how the difference between classes continues to exist in a society that has normatively eliminated these differences and is based on a free trade labor market.
- Society is divided into the wealthy (those who "have") and the poor (those who "have-nots"), and the wealth of the former is based on the exploitation of the latter's labor.

Definition

Using the labor of others to make a profit and not rewarding them properly, exploiting their labor and not respecting their rights.

Examples

Miners in Africa are exploited for the extraction of precious stones but their wage is not relevant to the goods' prices.

Menial labors are generally occupied by low-skilled, black- or- yellow skinned, female people. If now is considered a service, these works lack in autonomy and are mostly underpaid.

Marginalization

Introduction

- Marginalization is more diffused than exploitation.
- It is more prevalent in economic and work fields.
- The effect is to let these social group being dependent to social services which can adopt oppressive attitude

Definition

Relegating or confining a social group to the lower level or at the edge of the society, depriving them of the right to exercise their social rights, capabilities and have access to different opportunities.

Example

Ethnic groups, the elderly, single mothers, or young people looking for their first job. They are excluded from the job market and so they cannot participate to social life.

Latinos or Young Black in USA, Eastern Europeans or North African in Europe have difficulties in being employed

²⁴ Ibid. s. 276–288

Powerlessness

Introduction

- Based also in Marxist socialist theory about the society division in two classes: those who «Have» and those who «Have-nots»
- People who have a lower grade of education or had a access to fewer opportunities are generally affected by powerlessness because they stand a grade below other groups
- The deepest form of powerlessness is the introjection of one's own condition that manifests itself in the belief that one is less valuable than others.

Definition

The powerless are generally dominated by ruling classes and receive orders. They tend to not express their opinions and participate to decision making processes.

Example

In work field, the distinction between professionals and non-professionals make non-professionals powerlessness, putting them in a condition of subordination

Cultural Imperialism

Introduction

- It's a kind of oppression which is based whole cultural system and different culture are in a relationship of subordination.
- Different parameters are used in the dissemination, setting values and goals of various cultures
- Involves the paradox experiencing oneself as invisible at the same time that one is marked out and noticed as different

Definition

The culture of the ruling class is universalized and established as the norm, playing the influencing role. Other culture aren't considered not valuable as the dominant one.

Example

Sexualism is a form of cultural imperialism, where the heterosexuality is considered the ruling one, while all other types are considered as Others. The messages, the values and the achievement of the society are set upon heterosexuality.

Violence

Introduction

- It is a systemic form of oppression because it is direct at any member of a group
- The violence has different forms. Also namecalling or petty harrassment must be considered as violence.
- It is always based on irrationality: the violence against these grupo in unjustified, although the ones who practice it sustain the contrary.

Definition

It is the most visible form of violence. Members of a group live with the knowledge that they must fear random, unprovoked attacks on thei person or property

Example

Randomly racist attack into streets. Rapes or aggressions.

10. Anti-förtryckande metoder ²⁵

Efter att ha analyserat manifestationerna av förtryck är det nödvändigt att uppehålla sig vid den roll som socialarbetare har för att mildra det och utmana sociala ojämlikheter.

I denna fråga är det grundläggande bidraget från Burke och Harrison som avslöjar principerna för anti-förtryckande metoder och föreslår hur man kan omsätta teori till praktik.

Först är det dock nödvändigt att klargöra **innebörden av att utöva anti-förtryck**.

Att verka anti-förtryckande är en av de metoder med inriktning på social rättvisa tillvägagångssätt som används i socialt arbete. Det indikerar utvärderingen av sociala uppdelningsfaktorer och betraktar dem både som frågor med bred social struktur och som personliga och organisatoriska frågor. Den utvärderar utövandet av användningen och maktmissbruket inte bara av individen utan också av hur de manifesterar sig inom komplexa sociala strukturer som utbildning, ekonomi etc. Syftet är därför att erkänna de förtryckande mekanismerna som finns och att främja metoder som provocerar deras utrotning.

²⁵ Burke, Harrison (1998), s. 131-138.

11. Principerna för att verka anti-förtryckande

Burke och Harrison rapporterar de anti-förtryckande principerna som utarbetats av Clifford. Dessa principer är användbara för att utvärdera det sociala arbetet för att göra det bemyndigat.

Antiförtryckande principer och deras tillämpning i socialt arbete



Samhällsindelning: som vi sett är vårt samhälle uppdelat i olika sociala grupper, var och en relaterad till ett privilegium eller motsvarande form av förtryck. Den stora indelningen avser ras, klass, kön, funktionsnedsättning och ålder, men det finns även mindre indelningar som är snävt kopplade till annan form av orättvisa eller diskriminering. Det är vanligt att en person drabbas av intersektionell diskriminering, så en svart, ung kvinna kommer att drabbas av allt förtryck relaterat till de tre sociala grupper hon tillhör. Principerna för social uppdelning kräver förståelse för hur uppdelningen sammankopplar och formar människors liv.

Att göra: Analysera systematiskt all social division individen tillhör. Analysera också varje social uppdelning och dess manifestation för att förstå på vilket sätt den påverkar individens förtrycksupplevelse.

Att koppla ihop personligt och politiskt: individernas livsberättelse måste alltid läsas i enlighet med det kulturella, politiska och ekonomiska sammanhang där de mognar sina erfarenheter. Utvärderingen av situationen kan inte göras enbart med fokus på handlingarna och själva upplevelsen, utan måste läsas även med hänsyn till alla nämnda faktorer.



Att göra: Undersök den integrerade användarupplevelsen, inte bara fokusera på anledningen till att han/hon träffade socialtjänsten. Se till att varje beslut fattas om användarna och undersök även de bevis som används i beslutsfattandet. Är bevisen som beaktats relevanta för ärendehantering?

Makt: många användare upplever effekterna av maktlöshet, och deras livserfarenhet har också påverkats av hur makt har utövats över dem. En av orsakerna till deras känsla av maktlöshet kommer från bristen på tillgång till resurser som kan förändra deras livserfarenhet, eller som ger dem en möjlighet till förändring.



Att göra: analysera och utvärdera maktutövningen som sätts in av den typ av ingripande du ska utföra. Analysera, som utgångspunkt, vilken makt du är utrustad med som tillhörande en specifik social grupp och se till att du inte har påverkats av en vision baserad på den. Utgör din insats verkligen en möjlighet att jämna ut skillnader och en möjlighet för brukaren eller riskerar det att förvärra brukarens känsla av maktlöshet?

Historisk och geografisk plats: varje användarupplevelse måste placeras i ett tidsmässigt och geografiskt utrymme, eftersom de kommer att ha visst inflytande på själva upplevelsen. Vissa



förtryckande upplevelser är just att betrakta som inneboende för platsen och den historiska perioden då de genomförs: samma sociala grupp kan faktiskt på vissa ställen utsättas för förtryck eller inte lida av olika.

Att göra: i utvärderingen av insatsen som ska genomföras analyserar den också det geografiska och historiska sammanhang som användaren har befunnit sig i. Dessutom kommer dessa faktorer att påverka hur organisationen tillhandahåller sina tjänster. Socialarbetaren måste i själva verket fråga gränserna för sitt agerande och gå utöver myndighetens gränser.

Reflexivitet: i relationen till brukaren måste socialarbetaren också ta hänsyn till sin sociala identitet och vara medveten om hur hans referensvärdesystem kan påverka utvärderingen av det ärende han har att göra med. Dessutom, för att påverka framgången för relationen mellan socialarbetare och användare, är uppmärksamheten att inte åter igen föreslå i relationen en relationsmodell baserad på den förtryckande upplevelsen. Till exempel: om användaren är en ung och svart kvinna kanske det inte är lämpligt att anförtro henne till en manlig och vit socialarbetare.



Att göra: utvärdera och försäkra dig om att du är rätt socialarbetare att hantera ärendet och att din sociala identitet kanske inte förändrar relationen med brukaren genom att försätta honom i obehagsförhållanden och öka hans känsla av maktlöshet.



Läxförhör med flervalsfrågor

1. Vad är makt?

- a) Förmågan att påverka andra och ha tillgång till flera resurser
- b) Att ha en beslutsfattande roll eller vara en beslutsfattare
- c) Att vara på den högsta nivån i samhället

2. Vad är privilegium?

- a) Att täcka en prestigefylld roll i ett samhälle
- b) Att bli erkända roller på grund av meriter och social status
- c) Oförtjänt tillgång till resurser som medlem i en viss grupp

3. Vad är förtryck?

- a) En tyranns maktutövning
- b) Systemet som håller samhället uppdelat mellan sociala grupper
- c) Systemet med censur som omsätts i praktiken mot motståndare och press

4. Makt är alltid negativt

- a) Sant
- b) Falskt

5. Grupp, aggregat och förening är samma sak

- a) Sant
- b) Falskt

6. Vad är en social grupp?

- a) En social grupp är baserad på delad uppsättning egenskaper och människor som tillhör påverkas av den.
- b) En social grupp är baserad på en uppsättning gemensamma attribut som kännetecknar personer som tillhör den.
- c) En social grupp bildas av människor som delar vissa egenskaper och organiserar sig som en grupp.

7. Det finns olika former av privilegier

- a) Sant
- b) Falskt

8. Att ha privilegier betyder inte att påverka andra människors liv

- a) Sant
- b) Falskt

9. Vilka är de 5 uttrycken av förtryck?

- a) Exploatering, marginalisering, maktlöshet, kulturell imperialism, våld
- b) Censur, kulturell tystnad, diskriminering, marginalisering, våld
- c) Utnyttjande, misstroendevotum, maktlöshet, diskriminering, förföljelse

10. Anti-förtryckande metoder är...

- a) En praxis som syftar till att utmana orättvisa och orättvisa
- b) En uppsättning övningar för att ta bort förtryck
- c) Att lära människor att stå emot förtryck

Ämne B: Handledd undervisning



Aktivitet 8. Rollspel: Om jag var i dina skor ...²⁶

Anmärkning till handledaren: använd alternativt den ena eller andra aktiviteten. Denna aktivitet innehåller en serie kortare simuleringsövningar med syfte att placera deltagarna i en reflekterande dimension med avseende på deras roll i samhället, påverkan av deras attityder och tillämpningen av kulturella eller könsmissiga fördomar och stereotyper. Aktiviteten syftar till att få deltagarna att bättre förstå andras erfarenheter och förstå vilka aspekter som kan förbättras.

Varaktighet: 45 minuter

Aktivitetens mål: Förstå hur diskriminerande och fördomsfulla handlingar genomförs i vardagen, även omedvetet. Deltagarna kommer att kunna identifiera dynamiken i förtryck, privilegier och intersektionalitet, kulturell diskriminering och tillämpning av fördomsfulla attityder. Det kommer att öka medvetenheten om användningen av språk och antidiskriminerande åtgärder.

Arbetsläge: Denna aktivitet ska involvera utbildare/kuratorer.

- Deltagare måste delas in i par eller grupper om 4. (5 min.)
- Deltagarna förklarar spelets metoder och regler (5 min)
- Varje grupp kommer att presenteras för en situation och varje deltagare kommer att tilldelas en roll. För varje scenario finns två huvudroller. Utbildaren/kuratoren kommer att spela den tilldelade, så en person i paret eller gruppen kommer att agera som migranten. Varje grupp/par kommer att läsa den tilldelade situationen och förstå sin roll. (5 min.)
- Varje grupp/par iscensätter den tilldelade situationen. (20 min.)
- Avrapportering (10 min.)

Material: Sammanhangskort och rollkort.

Verktyg: spelscenario sammanhang; vägledning och instruktioner för spelet; stimulerande frågenät



Spelinstruktioner:

²⁶ Uppgift anpassad utifrån mallen som finns i IMPROaction 3.0 toolbox (<https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/improaction-3-0.2630/>)

Målet med spelet är att simulera situationer av diskriminering och/eller marginalisering för att förstå dynamiken som matar dem. För att öka effektiviteten i spelet kan deltagarna iscensätta en händelse som faktiskt hände dem, beskriva sammanhanget, tilldela roller och replikera det.

Observera: diskriminering får inte bara gälla migrantdeltagares erfarenheter, utan även utbildares/vägledares erfarenheter, om de har upplevt händelser där de har känt sig marginaliserade/diskriminerade av migrantgruppen. För att spela, tilldela varje par/grupp kontextkortet och motsvarande rollkort.

Spelregler:

- Skrik inte och ha inte aggressiva attityder
- Förolämpa eller säg inte dåliga ord
- Ta inte en provocerande attityd
- Anta inte en attityd av överlägsenhet och arrogans
- Representationen måste vara realistisk, men inte överdriven
- Om en deltagare inte känner sig bekväm kan han stoppa spelet

Kontextkort	
Scenario 1 – Att ignorera en person i ett offentligt ämbete	Kontext: En användare går till ett offentligt kontor för att begära information och dokument för aktivering av en tjänst...
	Instruktioner: Operatören ignorerar användaren och ger inga tydliga svar
Scenario 2 – Jobbintervju	Bakgrund: en butik söker en anställd och en invandrapojke deltar i intervjun...
	Instruktioner: butiksägaren är inte snäll mot kandidaten...
Scenario 3 – Ny på skolan	Kontext: en ny pojke kommer till skolan...
	Instruktioner: klassen välkomnar inte eleven...
Scenario 4 – Problem med bilen	Kontext: en man har problem med sin bil
	Instruktioner: förbipasserande hjälper honom inte...
Scenario 5 – Att bosätta sig på en ny plats	Kontext: en pojke har svårt att bosätta sig i ett nytt center...
	Instruktioner: en operatör vill hjälpa honom men pojken vägrar eftersom han inte litar på honom/henne ...

Rollkort			
Scenario 1	Operatör Användare	Scenario 3	Studenter i klassrummet Nyanländ student
Scenario 2	Arbetsintervjuare Kandidat	Scenario 4	Människor Män
Scenario 5	Pojke Operatör		



Stimulerande frågenät (avrapporering 10 min.)

Sessionen kommer att hjälpa deltagarna att ytterligare förstå den andras synvinkel, de förnimmelser som känns i vissa situationer. Tillsammans hittar vi lösningar för att begränsa skadliga attityder, för att förstå hur man hanterar obekväma situationer och öka medvetenheten om sina handlingar och ord.

- o Hur kände du om din roll?
- o Vad har du lärt dig av denna aktivitet?
- o Är du medveten om att vi alla kan aktivera diskriminerande attityder mot andra?
- o Vilka är de rätta verktygen för att hantera dessa känslor?
- o Har din medvetenhet om din roll i relationerna förändrats?



Aktivitet 9. Att komma till rollerna

Aktivitetens mål: Öka medvetenheten om hur man agerar för inkludering. Att utveckla inkluderande attityder i det dagliga livet. Att vara medveten om våra privilegier och hur vi hanterar dem för inkludering. Att utveckla sociala färdigheter och sätt att visa din idé om ämnet. Att utveckla färdigheter om hur man kan bekämpa social exkludering.

Arbetsläge: Denna aktivitet kan göras både med utbildare/kuratorer och migranter eller endast med utbildare.

- Handledaren förklarar reglerna (5 min.)
- Organisation av lekplats. Sätt en startlinje och se till att ha tillräckligt med utrymme för att låta deltagaren gå bakåt eller framåt. Tilldelning av rollen (5 min)
- Speltid (15 min.)
- Diskussion (15 min.)
- Återkoppling och reflektion (15 min.)

Material: Rollkort och lista med påståenden

Verktyg: Spelinstruktioner, stimulerande bedömningsmatris, återkopplings- och reflektionsmatris.



Spelinstruktioner

Varje deltagare får ett papper med en roll i samhället. Håll informationen reserverad, dela inte din roll med andra deltagare. Låt deltagarna blunda och reflektera över följande:

- Tänk på din karaktär
- Hur känner du dig i samhället?
- Sätt dig in i karaktärens skor
- Vilka problem har du? (om några)
- Känner du dig inkluderad i samhället och varför, eller varför inte?
- Hur ser din vardag ut nu?
- Var umgås du?
- Hur påverkar detta din självutveckling?
- Hur påverkar detta ditt liv?
- Hur påverkar detta dina känslor?
- Vad har du för livsstil?
- Var bor du?

Be deltagaren att stå på linjen, blunda, tänka på sin karaktär och dess situation i samhället. Läs uttalandena, efter varje uttalande ska deltagarna gå bakåt eller långt beroende på deras karaktärsposition i samhället. (OBS: läs påståendena med tydlig röst och med rimlig paus mellan).

I slutet öppnar alla ögonen och kollar situationen där de är. Deltagarna delar med sig av sina karaktärer; hur känner de att vara på den platsen. Personer med samma karaktärer berättar helst varför de var på de positionerna. Vilka är känslorna, hur privilegierad känner du dig och varför.

Rollkort	
Manlig migrerande ingenjör, 40 år	Kvinnlig bosatt advokat, 50 år
Manlig bofast bonde, 70 år	Manlig afrikansk artist, 25 år
Ensamstående arbetslös bofast mamma, 30 år	Ensamstående anställd immigrantmamma, 30 år
Handikappad migrantkvinna, 20 år	Handikappad migrantman, 20 år
Homosexuell bosatt läkare, 50 år.	Migrerande politiker, 60 år
Hemlös kvinna, 20 år	Man, pensionerad hantverkare, 65 år
Migrerande skådespelerska, 25 år	

	Man, utexaminerad och arbetslös, 23 år
Bosatt kontorsanställd, gift med barn, 40 år	Bosatt kontorsanställd, gift med barn, 40 år
Migrerande pojke, 18 år	Handikappad bosatt pojke, 18 år
Frånskild, fabriksarbetare med barn, 50 år	Migrerande hemmafru med barn, 50 år

Påstående	
Du har aldrig stött på några allvarliga ekonomiska svårigheter	Du känner att ditt språk, din religion och din kultur respekteras i samhället där du bor.
Du har ett bra boende med internetuppkoppling och tv	Du känner att din åsikt i sociala och politiska frågor har betydelse och dina åsikter blir lyssnade på.
Andra rådfrågar dig om olika frågor	Du är inte rädd för att bli stoppad av polisen
Du vet vart du ska vända dig för att få råd och hjälp om du behöver det	Du har aldrig känt dig diskriminerad på grund av ditt ursprung
Du har tillräckligt socialt och medicinskt skydd för dina behov	Du kan åka iväg på semester en gång om året
Du kan bjuda vänner på middag hemma	Du har ett intressant liv och du är positiv till din framtid
Du känner att du kan studera och följa det yrke du väljer	Du är inte rädd för att bli trakasserad eller attackerad på gatan
Du kan fira de viktigaste religiösa högtiderna med dina släktingar och nära vänner.	Du kan gå på bio eller teater minst en gång i veckan
Du är inte rädd för dina barns framtid	Du kan köpa nya kläder minst en gång var tredje månad
Du kan bli kär i den person du väljer	Du känner att din kompetens är uppskattad och respekterad i det samhälle där du bor.



Stimulerande diskussionsmatris

Diskussionen kommer att hjälpa deltagarna att diskutera de positioner de intar, eftersom uppfattningen om rollen som de tilldelats förändras mellan dem och de andra deltagarna, de kommer att diskutera vad som verkar vara de mest återkommande sociala och ekonomiska variablerna och hur dessa påverkar olika på de individuella rollerna tolkade.

- Kände du att din karaktär var inkluderad i samhället? Varför?
- Vad hjälpte dig att känna in i karaktären?

- Är din karaktär andras uppfattning nära din?
- Är den position du intar realistisk för din karaktärs verkliga tillstånd?
- Uppstår skillnader om karaktärs roll i samhället?
- Vilka faktorer påverkade dig mest?
- Karaktärer i lika villkor, har olika position eller uppfattas olika? Varför?



Återkoppling och reflektion

- Vad hände under aktiviteten?
- Vad kände du under aktiviteten?
- Vad betyder dessa skillnader mellan människor i verkligheten?
- Vad tror du den här övningen var till för?
- Vilka strategier skulle du använda för att utveckla empati i samhället?
- Tror du att det är användbart att möta dessa skillnader för att öka medvetenheten?
- Vad kan vi ta från denna aktivitet för att utveckla empati kring socialt utanförskap?
- Tror du att vi kan ta något från denna aktivitet för att utveckla empati kring socialt utanförskap?

Handledd undervisning: Hantera makt

Ändra perspektiv: agera som ett aktivt medborgarskap (både utbildare/kurator och vuxna migranter).

Som upprätthållits av **Eric Liu**²⁷:

"En del av konsten att utöva makt innebär att vara vaken, ha en röst, men det innebär också att ha en arena där man rimligen kan utöva beslutsfattande."

Ett av sätten att börja förändra saker och agera i ett perspektiv av positiv makt. Den första arenan vi kan ingripa på är vår gemenskap.

²⁷ Ingripande vid TedEx ([Eric Liu: Why ordinary people need to understand power - YouTube](#))

Tips för att agera som aktiva medborgare.

- ✓ Sätt upp mål du vill uppnå för din stad
 - ✓ Fundera över hur du skulle vilja uppnå dina mål
 - ✓ Analysera dynamiken som påverkar din stad: politiska och statliga former, inflytelserika personer, kartlägg befintliga idéer, en översikt över resurser och möjliga hot
 - ✓ Fundera över hur du kan ingripa i de former av makt som finns i territoriet och hur de skulle påverka din handling
 - ✓ Lär dig om regelverk, gå på stadsmöten, samla in informationen du behöver för att förstå hur man genomför förändring
 - ✓ Engagera andra människor i din resa, dela informationen du har fått och öka medvetenheten om andra
- Tips to act as active citizens.



Lärandeaktivitet 10. Analysera kontexten.

Analysera den territoriella kontexten där du bor. Vet du verkligen hur situationen är just nu? Vilka är de som påverkar mest? Vad finns det för problem? Hur påverkar lagarna och riktlinjerna dem?

ÄMNE B: Handledd undervisning om privilegier och förtryck

Illustration av privilegium



Privilegium är socialt konsoliderat eftersom det föddes tillsammans med civilisationen själv och manifesterade sig genom uppdelningen i sociala klasser, ekonomiska klasser, erövringskrig och motiveringen av detsamma i tron att en kultur eller ras var högre än andra. Dessa privilegier har därför stärkts med tiden, så mycket att de antyder den moderna världens sociala och ekonomiska organisation, även i demokratiska länder.

Mary bor i utkanten av en storstad och har afrikanskt ursprung. Hennes familj har låg inkomst, därför går Mary i en offentlig skola i hennes grannskap och har inte tillgång till en utbildning på högsta nivå. Men Mary drömmer om att bli läkare, så hon studerar hårt och arbetar för att spara pengar till universitetet...

Mark bor i utkanten av en storstad och har europeiskt ursprung. Hans familj har låg inkomst, därför går Mark i en offentlig skola i hans grannskap och har ingen tillgång till en utbildning på högsta nivå. Anna drömmer dock om att bli advokat, så hon studerar hårt och jobbar för att spara pengar till universitetet...

Mary och Mark har samma historia, de hinder som bara densamma kommer att möta; dock kommer en av de två att möta några färre.

Denna skillnad mäts i vad som kallas ett "osynligt paket av oförtjänta förmåner": Mark är en pojke och är vit, därför kommer han att dra nytta av vissa privilegier som inte har något att göra med hans förmågor, utan bara med hans fysiologiska egenskaper.

Se den här videofilmen där Sue Borrego effektivt förklarar vad ett "osynligt paket med oförtjänta förmåner" är och hur det påverkar världen vi lever i.

[Understanding My Privilege | Sue Borrego | TEDxPasadenaWomen - YouTube.](#)

Självreflektion



Besvara frågorna:

- Har du någonsin tänkt på det omedvetna privilegiet du har?
- Är du medveten om hur dessa omedvetna fördomar påverkar samhället där vi lever?
- Hur tror du är möjligt att tackla dessa privilegierade tillgångar i samhället?

Nedan följer en lista över de vanligaste privilegierna som finns i vårt samhälle och en beskrivning av dem ²⁸:

²⁸ Universitetsbibliotek vid Rider University ([What is Privilege? - Privilege and Intersectionality - Research Guides at Rider University](#))



Vitt privilegium: Vitt privilegium hänvisar till de oförtjänta fördelarna som ges till människor som antas, till stor del baserat på hudfärg och relaterade fysiska egenskaper, vara av europeisk härkomst. Att ha vitt privilegium är inte att vara rasist, för det handlar inte om din attityd till andra människor, utan om den attityd som andra människor har med dig och behandlar dig utan att döma dig efter omslaget. Det vita privilegiet är resultatet av fördomar och rasistiska teorier

som lett till övertygelsen att vita människor är bättre än andra.

Den form av förtryck som förknippas med vita privilegier är **rasism**, vilket innebär diskriminering av subjekt enligt de fysiska och kulturella manifestationer som bestämmer hans tillhörighet till en etnicitet. Rasismens yttringar är olika och leder alla tillbaka till individuella- och gruppnivåprocesser och strukturer som är inblandade i reproduktionen av rasmässig orättvisa²⁹. Rasism kan också begås i institutioner och regeringar, vilket ger upphov till en **systemisk rasism** som yttrar sig genom antirasliga regler och förfaranden.

Manligt privilegium: patriarkala samhällen erkänner bättre möjligheter och bättre tillgång till resurser för män. Ett exempel på manligt privilegium är den löneskillnad mellan könen som finns mellan män och kvinnor som har samma jobb och som man försöker utbilda företag om.

Formen av relativt förtryck är **machism** eller **patriarkism** som är den attityd som diskriminerar och nedvärderar det kvinnliga universum och anser att kvinnor är underlägsna män.



Klassprivilegium och ekonomisk orättvisa: privilegiet avser individer som tillhör höga samhällsklasser som kännetecknas av rikedom och betydande befattningar. Dessa privilegier nekas naturligtvis människor som kommer från lägre samhällsklasser.

Referensförtrycket är den **ekonomiska skillnaden och i tjänster** för vilka personer med mer ödmjuk social utlämning inte kan ha tillgång till samma typ av tjänster, inte har möjlighet att få tillgång till yrken, utbildningsvägar eller högkvalitativ sjukvård.

Religiösa privilegier: betrakta en religion som viktigare än en annan som den mest utbredda eller genomsyrade i organisationen av institutioner och i själva lagstiftningen. De som utövar den dominerande religionen i ett visst territorium kommer att ha större privilegier än andra, även om det bara är relaterade till möjligheten att utöva tillbedjan.

Formen av relativt förtryck är förföljelse för religiösa syften där individer som utövar en viss trosbekännelse diskrimineras och marginaliseras, och i de allvarligaste fallen berövas sina friheter

²⁹ Collins (2018) <https://www.learningforjustice.org/magazine/fall-2018/what-is-white-privilege-really>

och rättigheter. Det finns många religiösa förföljelser i världen, som ibland leder till väpnade konflikter, som man ser i Mellanöstern.



Förmågaprivilegium: det är serien av privilegier och överväganden om "normalitet" som erkänns för personer som inte lider av psykiska och/eller fysiska funktionshinder.

Formen av relativt förtryck är **handikappsdiskriminering** där personer med funktionsnedsättning inte garanteras samma resurser eller möjligheter, att ständigt behöva ställas inför jämförelsen av produkter och tjänster byggda på en standard som bygger på normalbegåvade individer. Ett exempel på förmåga är förekomsten av arkitektoniska barriärer i offentliga byggnader, på kollektivtrafiken och att även nöjesställen är utformade för användning av begåvade.

Fysiskt utseende: samhället har etablerat standarder för perfektion även för en individs fysiska egenskaper och sprider dessa bildstereotyper genom kommunikations- och underhållningskanaler.



Denna standardisering av bilden har resulterat i homologering av människor såväl som marginalisering av de som inte svarar på kanonerna.

Den relativa formen av förtryck är **"body shaming"** (nedlåtande kommentarer om kroppar som inte passar in i normen) som diskriminerar individer som inte anses anpassa sig till kanonen. Detta bestämmer tillplattningen av individuella egenheter och åtföljande återverkningar även på den psykologiska hälsan hos de svagaste subjekten. Fenomen som ätstörningar är starkt kopplade till assimileringen av fysiska stereotyper som är utbredda i det moderna samhället.

Cisgender: privilegiet erkänns för dem som passar in i de sociala grupperna av de fasta könskanonerna: man, kvinna med en heterosexuell sexuell läggning; därför det privilegium som de vars biologiska kön också motsvarar den gemensamma könsidentiteten har. Till detta kopplas fenomenen **heterosexism** (de fördomar som är till förmån för endast man-kvinnarelationer), **antagandet om heterosexualitet** (tron att alla är heterosexuella och att heterosexualitet är normen), **heteronormativitet** (tron att heterosexualitet är den dominerande sexuella formen).



Formen av det relativa förtrycket är **homotransfobi** som tar sig uttryck i diskriminering av alla som uppvisar en annan sexuell läggning eller könsidentitet. Diskriminering relaterad till kön och sexuell läggning har olika former, men bland de mest utbredda och anses ofarliga, till exempel felaktig användning av pronomenet, att fråga vad det riktiga namnet på en transperson är, fråga om man alltid har varit homosexuell.



Lärandeaktivitet 11. Hitta privilegiet

Läs varje påstående och tilldela det ett privilegium.

Jag kan vara säker på att jag helt enkelt kommer att få en befordran på jobbet- _____

Jag kommer aldrig att förväntas byta namn efter att ha gift mig, eller bli ifrågasatt om jag inte gör det- _____

Beslut om att anställa mig tar inte hänsyn till min ras eller nationella ursprung - _____

Jag kommer inte att bli tillfrågad om jag är gift eller om jag vill ha barn under en anställningsintervju - _____

Min arbetsföra status ger mig enkel tillgång till offentliga faciliteter - _____

Jag har en plats där jag ber och utövar min religion - _____

Jag kommer att bli utvald i en kampanj eftersom jag har rakt blont hår, blå ögon - _____

Jag kan gå ut ensam med mina vänner och ingen kommer inte att döma mig - _____

Ämne B: handledda lärandeaktiviteter



Lärandeaktivitet 12. Fallstudie – En historia av förtryck och intersektionalitet

Aktivitetens mål: den presenterade aktiviteten syftar till att utöva förmågan att analysera en kontext där diskriminering, marginalisering, intersektionalitet och maktdynamik spelas. Genom analysen av det presenterade fallet ska deltagaren kunna bedöma hur den ovan beskrivna dynamiken uppstår och hur situationen kan lösas.

Varaktighet: 1 timme



Instruktioner:

- Jobba i grupper. Om gruppen överstiger 5 deltagare, dela in dem i två grupper.
- Varje grupp kommer att analysera ett fall i taget.

- Analysen av varje fallstudie tar 15 minuter.
- I slutet av analysen kommer handledaren att sammanföra de två grupperna och gå vidare till den handledda diskussionsfasen på 20 minuter.
- Resultaten av diskussionen ska samlas på en whiteboardtavla och användas som för deltagarnas Reflektionsfas.
- Reflektionsfasen varar i 5 minuter.
- Det sista steget är insamlingen av återkoppling från deltagarna, varaktigheten är 10 minuter.

Material: Förklarande material för fallstudier, vitt papper, pennor, post it-lappar

Verktyg: Riktlinjer för att analysera fallstudien, stimulerande bedömningsmatris, matris för insamling av återkoppling

Fallstudie

Allt blir svårare för en utlänning med funktionshinder ³⁰

Rörlighet, hem, arbete och till och med att begära en ny rullstol: allt är svårare, för att inte säga nästan omöjligt, för en ung migrant med funktionsnedsättning, som anlände till Italien från Afrika.

Jag heter Bakri, jag är 32 år och kom från ett stort afrikanskt land efter en lång och plågad resa. Jag bor på en anläggning för immigranter, där jag har goda relationer både med operatörerna och med de andra som delar mitt boende. Jag deltog i en italiensk språkkurs för utlänningar, jag fick också en gymnasieexamen och, tack vare den juridiska rådgivningstjänsten som finns på centret, erkändes jag det medföljande bidraget och invaliditetspensionen. Jag rör mig faktiskt i rullstol: jag har en motorisk funktionsnedsättning, och detta, i kombination med att jag är en främmande person, gör det nästan omöjligt för mig att hitta ett hem och ett jobb, vilket är mina främsta önskemål. På senare tid verkar det som att det finns fler rasister, eller så är det kanske jag som nu märker det mer. Jag har allt svårare att hitta folk som kan hjälpa mig, och det finns också de som blir otåliga med min långsamhet och behandlar mig illa. Jag vet, jag borde ha vant mig vid det, men man vänjer sig aldrig vid att betraktas som annorlunda, i ordets mest negativa bemärkelse, bara för att man är uppvuxen i ett annat land eller för att man har svårt att utföra de olika uppgifterna på samtidigt som de andra. För att inte tala om nästan omöjligheten att hitta ett hus att hyra. När människor möter mig ändrar de omedelbart sin attityd; de tror att jag som immigrant och funktionshindrad inte kan få arbete och betala regelbundet. "Jag vill inte hyra ett hus till dig, för då, om du inte betalar, kan jag inte längre sparka ut dig: ingen domare skulle kasta en handikappad person mitt på en gata": det här var vad jag var berättade en gång, med just dessa ord. Men jag skulle mycket väl kunna betala hyran, tack vare handikappersättningen, men det är ingen som förstår detta. Hur viktigt det skulle vara för mig att ha ett hem, en fast punkt där jag kan bygga ett liv självständigt! Jag fick också veta att jag kunde söka socialt boende, men det var inte sant, eftersom jag inte är medborgare. Så jag tänkte försöka köpa det, ett hus. Jag kunde räkna med att några vänner och familj lånade mig sina besparingar, och sedan skulle jag betala av ett bolån. Jag gick till banken för att begära det men fick nej och sa att min flyktingstatus går ut och det är inte alls sagt att jag kommer att förnyas. Och sedan: jag kan inte ha

³⁰ Bucci (2020), s. 3-4

ett bolån eftersom jag inte är italiensk medborgare, jag kan inte ha ett socialt hem eftersom jag inte är italiensk medborgare, jag kan inte ha ett hus i 4 hyra eftersom jag inte är en erkänd medborgare och för att jag är handikappad. Hur tar jag mig ur strukturen där jag bor? Jag känner att jag är i en återvändsgränd. När jag var i mitt hemland hjälpte jag min pappa i ett familjeföretag, han hade en liten butik där det såldes matvaror och andra husgeråd. Här för mig är det krångligt att söka jobb. För det första har jag svårt att röra mig självständigt. Jag kan inte köra bil eftersom jag inte har pengar att köpa den med de specialkontroller jag skulle behöva. Så jag måste flytta med kollektivtrafiken, men det är nästan omöjligt att hitta en buss med perrong för rullstolen och när jag skulle vilja åka tunnelbana är i de flesta fall hissarna eller rulltrapporna ur funktion. Detta orsakar mig naturligtvis allvarliga problem. En person i rullstol kan inte gå runt i staden som alla andra. Hur skulle jag då kunna vara punktlig? Denna aspekt bör också beaktas vid anställning av en person med funktionsnedsättning. Jag vet att livet är komplicerat för alla, men vid en funktionsnedsättning blir hindren oöverstigliga. Jag växte upp med att vänja mig vid att behöva göra dubbelt så mycket som alla andra, men det är inte alltid lätt att acceptera den här situationen. Även för att ha en ny rullstol hade jag stora svårigheter. Den gamla var helt förstörd, utan kudde, och skapade enorma problem för mig, särskilt med tanke på tillståndet på gator och trottoarer i staden där jag bor. Först fick jag veta att asylsökande inte hade rätt till rullstol. Ändå kunde jag gå till doktorn och, om jag behövde det, kunde jag ta medicinerna. Varför kunde jag istället inte ha en rullstol som jag behövde flytta? Jag frågade sedan en församling och de fick mig en ny rullstol, inte perfekt, men i alla fall med en mjuk kudde i rätt storlek. Nu när jag har flyktingstatus ansökte jag, men det var inte lätt att hitta en läkare som skulle skriva ut mig. Faktum är att inom strukturen där jag bor trodde många att jag fortfarande inte hade rätt att ha det. Jag var tvungen att förhöra mig om olika lagar och dokument, för att klargöra att så inte var fallet. Jag vet att det inte finns så många funktionshinder på centren, men jag anser att de som arbetar där borde känna till de rättigheter som garanteras. Också för att de är personer som betalas för att ge oss information och hjälpa oss när vi stöter på svårigheter. Åt mig vara tydlig: Jag vill inte att andra ska hjälpa mig eftersom jag är medkännande: en fattig utlänningsperson med funktionshinder! Jag vill bara att mina rättigheter ska respekteras och att om jag inte känner till lagarna så finns det någon som kan hjälpa mig att känna till dem.



Riktlinjer för att analysera fallstudien (15 min.)

Denna första fas av aktiviteten är utformad för att leda deltagaren i en analytisk läsning av fallstudien, upptäcka fakta och användbara uppgifter i ljuset av den teoretiska kunskap som förvärvats.

Kontextbeskrivning	Identifiera och beskriv berättelsens politiska, sociala och ekonomiska sammanhang.
Beskrivning av temat och problemet	Identifiera berättelsens tema och problem.

Beskrivning av berättarens tillstånd	Identifiera och beskriv vilka känslor som berättaren har.
Beskrivning av handlingar	Identifiera och beskriv vilka handlingar berättaren gjorde.
Resultatbeskrivning	Identifiera (om möjligt) resultaten.



Stimulerande bedömningsmatris (20 min.)

Diskussionsfasen av fallstudien kommer att underlättas genom användningen av dessa frågor. De föreslagna frågorna kommer att användas för att analysera fallstudien ur en kritisk synvinkel, inte längre analytisk. Denna fas syftar till att belysa hur mycket deltagarna har förstått om anti-förtryckande, makt- och privilegiedynamik, för att identifiera misstaget och vad som kan förbättras.

- Vilka är huvudfrågorna som kännetecknar berättelsen?
- Hur ofta förekommer dessa problem i din omgivning?
- Vilka diskrimineringsfaktorer tillämpas och varför tillämpas de?
- Vilka är de faktorer som påverkar manifestationen av denna diskriminering?
- Vilka principer kan tillämpas för att lösa dessa problem?
- Hur skulle du stötta berättaren?

Handledaren använder dessa frågor som en röd tråd i diskussionen, men låter deltagarna diskutera och stödja samtalets naturliga förlopp, utan att tvinga eller avbryta det.



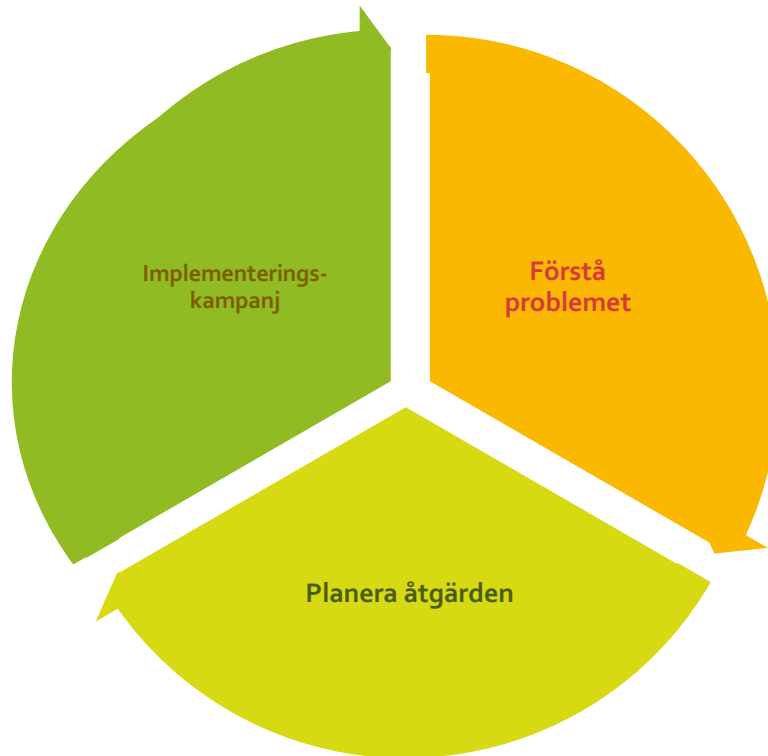
Matris för insamling av återkoppling (10 min.)

- Var aktiviteten användbar för att testa teoretiska kunskaper i en praktisk dimension?
- Vilken fas av aktiviteten var mest intressant? Den mest utmanande?
- Har aktiviteten stärkt dina kunskaper om ämne b och c?
- Är du mer medveten om anti-förtryckande metoder och intersektionell diskriminering?

Ämne A: Handledd undervisning

Teori för praktisk tillämpning av påverkansarbete

Att genomföra en påverkansåtgärd både på mikro- och makronivå kräver särskild uppmärksamhet i varje skede av dess genomförande. En påverkansprocess är faktiskt i grunden uppdelad i 3 faser:



De tre faserna är nära kopplade till varandra och är baserade på varandra, om strukturen inte är solid kommer kampanjen inte fullt ut att nå uppsatta resultat.

Processen för en påverkanskampanj

Titta på videofilmen [Part 1: Making Advocacy Effective - Tutorial - YouTube](#), där de grundläggande stegen för att planera en påverkanskampanj presenteras, som svarar mot den första grundläggande fasen, som är att förstå problemet. Nedan kommer vi att analysera dessa steg mer på djupet för att skapa en tydlig bild av hur man ska agera.

Förstå problemet

Att vidta en påverkansåtgärd förutsätter att man identifierar ett problem som man vill åtgärda. Innan du kan börja leta efter lösningar som svar på fenomenet och påverkanskampanjen för att stödja det, är det nödvändigt att göra en djupgående analys av själva fenomenet. Innan du fortsätter är det därför nödvändigt att:

I. Identifiera problemet

Identifiera ett tema som du vill arbeta med, sedan är det nödvändigt att avgränsa problemet som du vill möta och analysera det. Punktligheten i ämnet som ska täckas utgör grunden för framgången för en påverkanskampanj. Ett stort socialt, politiskt eller ekonomiskt fenomen är mångfacetterat och kan inte åtgärdas i sin helhet utan att riskera att slösa bort sin tid, energi och resurser, utan måste mötas i små steg. För att kunna identifiera ett problem på ett enkelt och effektivt sätt, analysera valt tema och besvara frågorna:³¹

- Vilka är de möjliga orsakerna?
- Vilka är de möjliga konsekvenserna?

Att svara på dessa frågor hjälper dig att identifiera det problem du vill åtgärda. Låt oss ta ett exempel...

³¹ Euromed [Online training guide – EU advocacy](#)  - EuroMed Rights [Online training guide – EU advocacy](#)  دليل الأوربي الاتحاد أمام الدعوة – تفاعلي 

Fattigdom och osäkra levnadsförhållanden bland vuxna migranter

Möjliga orsaker:

- Låg sysselsättningsgrad för vuxna immigranter
- Icke-erkännande av skäliga löner
- Brist på välfärdstjänster på nationell nivå
- Företagens motstånd mot att anställa anställda av andra nationaliteter
- Brist på adekvat kompetens för att utföra vissa uppgifter som skulle gynna sysselsättningen

Möjliga konsekvenser:

- Ökad brottslighet bland vuxna migranter
- Ökat tryck på vårdsystemen
- Ökade utgifter för offentliga resurser
- Utbredda hälsoproblem relaterade till dålig kost, hygien och lågt förebyggande

Varje orsak är ett problem som
utgör fenomenet.

Varje konsekvens är ett av de
framtida problemen som ska
undvikas.



Lärandeaktivitet 13. Analysera ett fenomen

Svara på samma fråga om orsaker och konsekvenser relaterade till följande fenomen:

- Brist på inkludering av migrantgrupper i samhället
- Fenomen med emigration till andra länder av migrantgrupper från det första värdlandet

II. Problemanalys och bevisinsamling

När du har identifierat problemet du vill ta itu med och lösa genom opinionsbildningskampanjen är det viktigt att analysera det, för att ha en grundlig kunskap om fenomenet eftersom detta kommer att undvika uppkomsten av hinder för förverkligandet av vår plan och kommer att tillhandahålla oss med nödvändiga verktyg för att övervinna de som kommer att uppstå. Att analysera problemet tjänar till att känna till det bättre och samla bevis som kommer att vara grundläggande för vår framgång.

Vad är nyttan med att samla in bevis?³²



1. Data, statistik, vittnesmål kommer att göra ditt **förespråkande budskap** tydligt och effektivt. Korrekt information uppmärksammar den allmänna opinionen och anhängare på din sak.
2. Tydliga och verkliga data kommer också att försvara dig från eventuella belackare. Försvarskampanjer kan bli föremål för kritik: de bästa **vapnen** för att försvara dem är transparens och konkretitet.

Hur mycket data och bevis kan anses vara tillräckliga?

Det finns ingen korrekt mängd. Det är dock viktigt att överväga på vilken nivå du bestämmer dig för att agera (mikro, meso, makro) och därför vilka dina samtalspartners kommer att vara, hur bred du vill att den lyssnande publiken ska vara. Om påverkansarbetet du har i åtanke rör en liten grupp på en **lokal nivå** räcker det till exempel att samla in **betydande uppgifter endast för det området och endast om de få intresserade** som ska presenteras för din samtalspartner. Om påverkansarbetet du har i åtanke rör en hel kategori på **nationell nivå**, så behöver du **statistiskt relevanta uppgifter** som speglar situationen i **hela landet**.



³² PLAN International (2014) s. 33-36

Vilken data ska jag samla in och hur kan jag samla in den?



Som vi sa måste uppgifterna återspegla den samtalspartner som de måste vända sig till. Regeringsapparaten kommer att föredra statistiska och numeriska data, medan vittnesmål och berättelser har ett större grepp om de människor som kommer att behöva stödja saken. Databesamling kan ske på flera sätt och de är effektivt representerade i detta schema:

III. Hitta intressenterna

En gedigen och effektiv påverkanskampanj bygger också på utvecklingen av samarbetsrelationer mellan den förslagsgivande organisationen och alla potentiella intressenter som är intresserade av att stödja saken, särskilt de som har rätt kunskap för att hantera själva kampanjen.

En intressent tillför värde till vår åtgärd eftersom den kan förstärka budskapet till olika målgrupper, kan ge en ny synvinkel i analysen och forskningen av det Mål som ska mötas, kan hantera uppgiftsaktiviteter för genomförandet av kampanjen eller kan aktivt påverka resultatet av vår kampanj.

Vilka kan vara intressenter i ett påverkansprojekt?

1. Frivilliga organisationer/icke-statliga organisationer (NGOs)
2. Offentliga organ/förvaltningsorgan
3. Företag
4. Skolor och lärare
5. Media
6. Informella grupper

Valet av intressenter kan därför varieras men det är viktigt att det är funktionellt för att vårt projekt ska lyckas. Analysera fördelarna som en intressent kan ge och hur den kan hjälpa, och initiera sedan procedurerna för att närma sig och involvera den. Återigen är det viktigt att ha data som stöder din position för att effektivt visa värdet som påverkansåtgärder har i det sammanhanget.

Planera realiseringen av åtgärden och kampanjen

IV. Definiera målet

Efter att ha förstått problemet, analyserat kontexten och identifierat möjliga intressenter, definiera målet eller målet som ska uppnås. Välj några mål åt gången, tänk alltid på vikten av att arbeta på ett begränsat sätt.



Att välja för många mål skulle leda till att åtgärden skingras eftersom det är väldigt svårt att genomföra många handlingar samtidigt på ett effektivt och konkret sätt. Att sätta upp för många mål tillsammans kan dessutom öka chanserna att misslyckas och därför öka en känsla av missnöje med själva kampanjen och få oss att ge upp. Detta får inte hända! Några steg åt gången för att lösa ett problem i taget. För att välja mål, anta därför en S.M.A.R.T.-metod.

SMARTEN things up. Make sure your objectives are:

Specific:

Say what you mean. Change? Who, what, when and where?

Measurable:

Will it be possible to measure success? It should be!

Achievable:

Be realistic about what can be achieved.

Results oriented:

Focus on achieving meaningful change.

Timebound:

Say when the change will happen by.

33

Översättningstabell

Specific	Measurable	Achievable	Results Oriented	Timebound
Specifika	Mätbara	Uppnåbara	Resultatorienterade	Tidsbundna

V. Definiera målet och budskapet

För att nå dina mål måste du också bestämma vem du vill rikta in dig på och hur du tänker kommunicera ditt budskap. När man satt upp målet måste man alltså fråga sig vem det är riktat till? Och när du väl har hittat vem, måste du fråga dig själv hur du vill uppnå det och hur du måste övertyga den för att genomföra denna förändring.

Målgruppen varierar beroende på målet

Om målet är att ändra en lag måste målet vara den lokala, regionala eller nationella statliga institutionen.

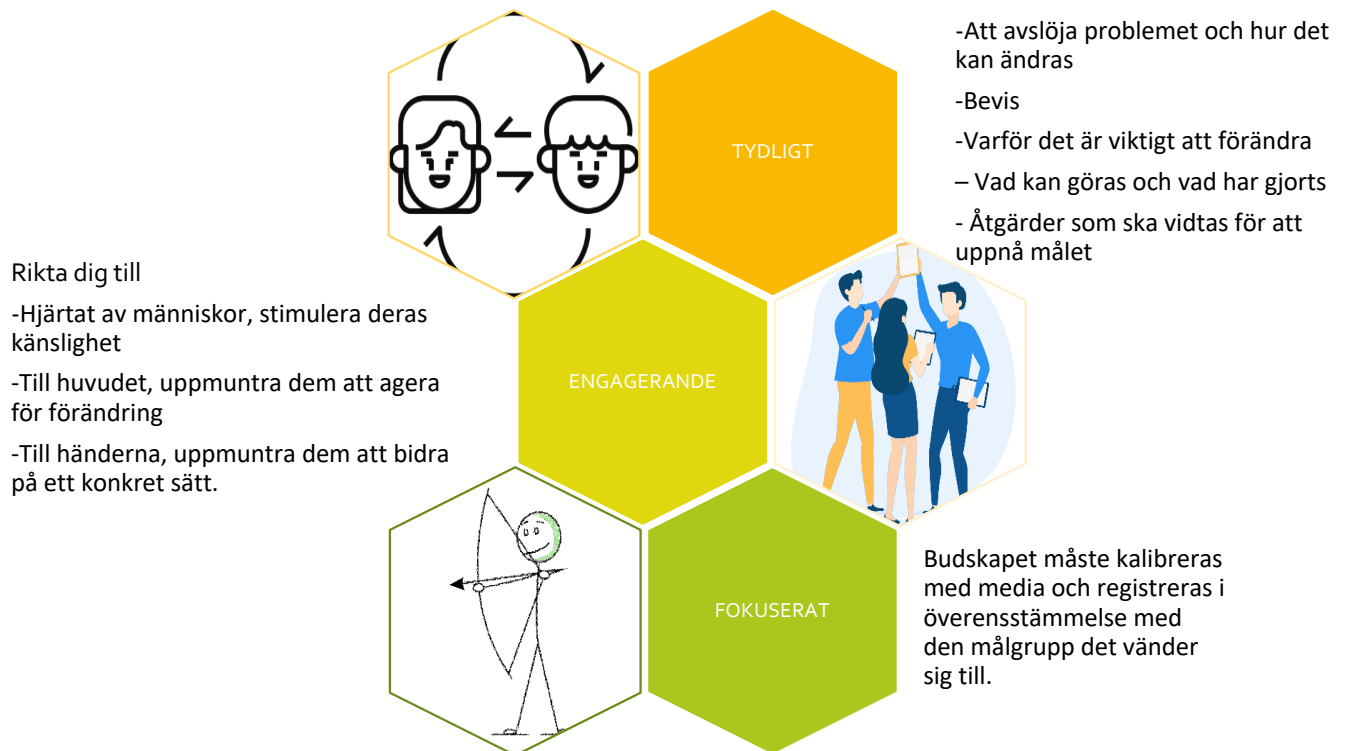
³³ PLAN International (2014), s.54



Om målet är att åstadkomma en kulturell förändring kommer målet att vara opinionen, vanliga människor och framför allt de som visat sig vara mest förändringsfientliga.

Genom att studera målet på djupet kommer du att kunna strukturera en strategi för att kommunicera effektivt med det. Identifiera VEM och VAD som påverkar ditt måls beslutsförmåga och på så sätt kommer dina chanser att lyckas att öka.

Hur skapar du ett bra budskap?



Lärandeaktivitet 14. SMART-Mål.

Välj ett problem och försök att definiera relevanta mål med hjälp av SMART-metoden, definiera:

- VAD som är ditt mål,
- VEM din målgrupp är,
- HUR du kommer att närma dig dem,
- HUR du vill tillämpa din lösning,
- HUR du kommer att förmedla ditt mål och den relaterade frågan,
- VAR du kommer att genomföra dina påverkansåtgärder,
- HUR mycket tid som kommer att krävas,

- NÄR du ska planera varje uppgift för att uppnå målet.

VI. Definiera handlingsplanen

När problemet har analyserats, intressenterna har involverats, målen har definierats, målet har identifierats, budskapet har byggts och kommunikationsmedel valts, måste handlingsplanen för påverkanskampanjen tas fram.

Varje mål måste uppnås genom en eller flera påverkansåtgärder, som måste planeras in i minsta detalj för att minimera riskerna. Analysera vilken av de typiska påverkansaktiviteterna som är mest effektiva och konsekventa med avseende på det uppsatta målet och, när rätt Aktivitet har identifierats, måste den planeras enligt specifika kriterier.

			
<p>VEM?</p> <p>Vem kommer att ansvara för att hantera och organisera den specifika uppgiften. Vilka färdigheter, resurser och kunskaper den utvalde har och varför han är den mest lämpade personen för den uppgiften.</p>	<p>VAR?</p> <p>Var kommer den valda handlingen att få liv? Platsen är direkt funktionell för den typ av åtgärd som valts. Om det är en online-petition kommer det att vara nödvändigt att utvärdera den mest lämpliga plattformen för att vara värd för den; om det är ett seminarium kommer det att vara nödvändigt att utvärdera i vilken struktur den ska vara värd. om det är ett offentligt evenemang kommer det att vara nödvändigt att utvärdera var man ska planera det.</p>	<p>HUR?</p> <p>Hur du kommer att artikulera handlingen, vilka organisatoriska, kommunikativa och ledningsverktyg du kommer att använda för att implementera den. Hur du når målet som den åtgärden måste hänvisa till och hur du kommer att involvera intressenter.</p>	<p>NÄR?</p> <p>Varje åtgärd du bestämmer dig för att vidta måste planeras över tiden på ett sätt som överensstämmer med de uppsatta målen. Planera åtgärder längs en tidsaxel, förkorta. mål på medellång och logg sikt och när dessa åtgärder bör genomföras för att uppnå dessa mål.</p>

Vilka åtgärder kan övervägas när du planerar en påverkanskampanj?

Åtgärderna kan vara flera, och som framhållits på de föregående sidorna faller en del av dessa inom både de typiska aktiviteterna aktivism och lobbying. Varje åtgärd, enligt samma kriterium som tillämpas för konstruktionen av meddelandet, måste utformas på ett sammanhängande sätt med hänsyn till det mål som ska uppnås och det mål som det avser. Till exempel: offentliga demonstrationer har en stark påverkan på befolkningen och kan, beroende på storlek och antal deltagare, dra till sig mer eller mindre medial uppmärksamhet. Men även om dessa kan locka politikerns uppmärksamhet, kommer de inte att räcka för att påverka deras röst. Dialoger med politiska beslutsfattare, insamling av namnunderskrifter, kommer att vara grundläggande för att påverka resultatet av politisk och administrativ karaktär, men de kommer inte att få något starkt intresse från befolkningen.

Vissa av kampanjåtgärderna, med tillkomsten av ny teknik, har också flyttat online, som att samla in underskrifter eller petitioner. Det finns fördelar med att överföra dessa aktiviteter online, men det finns regler som du inte kommer att kunna undkomma för att hålla effektiviteten av din åtgärd hög. Onlinekampanjer följer samma principer som presenterats hittills och håller sig därför till dessa regler:

- Välj **några få problem** att hantera och några mål
- Använd **få spridningsplattformar** och välj dem efter målet och även din förmåga att använda dem
- **Respektera god praxis på internet:** "skrik" inte genom att skriva med versaler, använd inte aggressiva toner med de som attackerar dig, kontrollera alltid källorna på inläggen du delar
- Använd ett **tydligt**, professionellt språk
- **Bygg en gemenskap.** Sociala nätverk är platser där konversationer utlöses: förvänta dig inte att behöva kommunicera unikt utåt, utan interagera aktivt



Lärandeaktivitet 15. Definiera handlingsplanen.

Fyll i tabellen efter instruktionerna och ta hänsyn till den inhämtade informationen

Mål	Åtgärd	Mål	Resurser	Vem	När	Var
Beskriv det mål du vill nå	Peka ut alla åtgärder som behövs för att nå målet	Definiera för varje åtgärd vilket mål som ska refereras	Definiera vilka resurser och verktyg som ska användas för genomförandet av åtgärden	Enskild person som är ansvarig för genomförandet av åtgärden	Definiera när denna åtgärd måste utföras för att nå målet	Var handlingen kommer att äga rum

I. Uppföljningsprocess och uppföljningsprocess

Påverkansvägen baserad på en serie av kort, medellång och lång sikt Mål kommer att behöva övervakas ständigt för att säkerställa att målen kan uppnås, och framför allt för att upptäcka eventuella risker och effektivt stoppa dem.

Dessutom är det användbart att övervaka de åtgärder som vidtagits för att få viktig information:

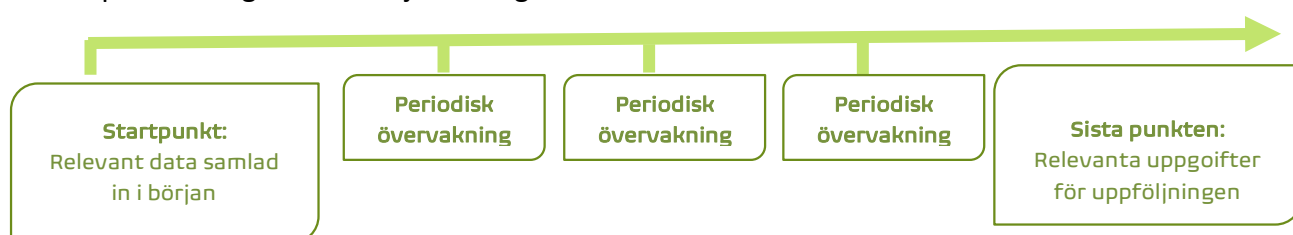
Bevis: du kommer att få de konkreta och verkliga resultaten som produceras av dina aktiviteter. Dessa resultat kommer att vara ett extra bränsle för framtiden eftersom du kan visa att den önskade förändringen äger rum.

Förbättringar: Uppgifterna berättar också om något har gått fel eller om det inte fungerar som det ska. Data under förväntningarna ska inte avskräcka dig, utan ge dig indikationer på vad som kan förbättras och justeras.

Samma övervakningsaktiviteter kommer också att vara nödvändiga i uppföljningsfasen.

I slutet av den planerade opinionsbildningsprocessen kommer det att vara nödvändigt att göra en inventering av förväntade resultat som uppnåtts och uppnådda mål. Slutpunktsanalysen måste vara mer noggrann och punktlig än övervakningen eftersom detta inte är att betrakta som slutet, utan början på en ny väg.

Det är nödvändigt att analysera data kritiskt, upptäcka de kritiska frågorna och förstå om det hade varit möjligt att uppnå mer. En påverkansväg är aldrig linjär och leder inte alltid till det uppsatta målet, men den kommer ändå att erbjuda möjlighet att skaffa nya färdigheter, nya verktyg och ny kunskap som kan göra efterföljande vägar starkare.



Självbedömning

1. Vilka är stadierna i en påverkansprocess?

- A) aktivitetsplanering, kampanjorganisation, kampanjgenomförande
- B) förstå problemet, planera åtgärd, kampanjgenomförande
- C) partnerskapsforskning, handlingsplanering, aktivitetsövervakning

2. En påverkanskampanj...

- a) Den är baserad på analysen av ett problem, definitionen av det mål som ska uppnås för att föreslå en lösning, på genomförandet av aktiviteter för att uppnå lösningen
- b) Den baseras på valet av ett ämne som ska hanteras och organisationen av medvetandehöjande åtgärder på den.

3. En effektiv påverkanskampanj...

- a) är inriktad på kommunikation och spridning av data för att öka den allmänna opinionens känslighet
- b) är inriktad på dialog med politiska beslutsfattare för att påverka deras ståndpunkter
- c) är inriktad på att uppnå Mål som kan anses vara användbar för att lösa problemet
- d) är inriktad på att lösa ett problem genom aktioner av aktivism, lobbying och massiva och kraftfulla kommunikationer.

Ämne A: Handledda undervisningsaktiviteter



Lärandeaktivitet 16. Fallstudie: Hur fungerar påverkansarbete?

Aktivitetens mål: den presenterade aktiviteten syftar till att utöva förmågan att analysera en påverkansåtgärd. Genom analysen av det presenterade fallet ska deltagaren kunna bedöma om och vilka principer för påverkansarbete har respekterats, hur kampanjen har strukturerats och utvärdera dess resultat och potential. Deltagaren ska utvärdera kampanjens kommunikationstillgång och det förväntade mål.

Tid: 1 timme



Instruktioner:

- Jobba i grupper. Om gruppen överstiger 5 deltagare, dela in dem i två grupper.
- Varje grupp kommer att analysera ett fall i taget. Analysen av varje fallstudie tar 20 minuter.
- I slutet av analysen kommer handledaren att sammanföra de två grupperna och gå vidare till den handledda diskussionsfasen på 20 minuter.
- Resultaten av diskussionen ska samlas på en svart tavla och användas som för deltagarnas Reflektionsfas.
- Reflektionsfasen varar i 10 minuter.
- Det sista steget är insamlingen av återkoppling från deltagarna, varaktigheten är 10 minuter.

Material: Förklarande material för fallstudier, vitt papper, pennor, post-it-lappar

Verktyg: Riktlinjer för att analysera fallstudien, stimulerande bedömningsmatris, matris för insamling av återkoppling

Fallstudie

FN:s kontor för mänskliga rättigheter

#StandUp4Migrants

Lanserades i december 2020

#StandUp4Migrants är en kampanj och online verktygslåda som syftar till att främja en positiv förändring av berättelser om migration. Det ökar också medvetenheten om hur antimigrantberättelser och desinformation drivna av rädsla, ibland aktivt främjat, kan leda till diskriminering och splittring i samhället. Den använder berättelser i form av animerade videor för att förmedla en berättelse om migration ur perspektiven från både migranter och medlemmar i värdsamhällen. Under kampanjens hashtag kan alla användare engagera sig i kampanjen genom att dela sina egna berättelser om migration. Samtidigt illustrerar kampanjen hur alla kan bidra till en narrativ förändring och dela innehåll som effektivt uttrycker deras individuella upplevelser. Kampanjen Toolbox erbjuder en guide i sju steg med information, praktiska aktiviteter och inspirerande exempel på hur man engagerar sig i det offentliga samtalet om migration. Guiden är baserad på [FN:s mänskliga rättigheter sju nyckelelement för att bygga mänskliga rättigheter baserade berättelser om migration och migranter](#).

Användbara länkar: www.standup4humanrights.org/migration

Indikation på fallstudie

Sammanfattningen av denna fallstudie togs från portalen "**OECD – Better Policies for Better Lives**".³⁴ Portalen samlar kampanjer, verktyg, plattformar och nyttiga nyheter i frågan om integration och kampen mot diskriminering, där andra kampanjer kan identifieras för att analyseras i lärande syfte. För att se fallstudiekampanjen mer på djupet rekommenderar vi att du besöker projektets webbplats.

Analysen av en fallstudie syftar till att:

- Tillämpa kritiskt tänkande vid läsningen av den presenterade situationen
- Överföra teoretisk kunskap på en praktisk nivå i analysprocessen
- Identifiera och analysera replikerbara modeller
- Identifiera, analysera och lösa kritiska poäng i narrativet



Riktlinjer för att analysera fallstudien (20 min. per varje fallstudie)

Denna första fas av aktiviteten är utformad för att leda deltagaren i en analytisk läsning av fallstudien, upptäcka fakta och användbara uppgifter i ljuset av den teoretiska kunskap som förvärvats.

³⁴ [Campaigns, tools, platforms - Good communications can be a powerful tool in support of migrant integration. Denna webbplats samlar artiklar och exempel på god praxis från OECD Network of Communicators on Migration](#)

Kontextbeskrivning	Identifiera och beskriv den politiska, sociala och ekonomiska kontexten i vilken påverkanskampanjen äger rum.
Beskrivning av temat och problemet	Identifiera temat och frågan som din opinionskampanj riktar sig mot
Målbeskrivning	Identifiera och beskriv vad som är målen som påverkanskampanjen vill uppnå
Målbeskrivning	Identifiera vilken målgrupp kampanjen riktar sig till
Beskrivning av handlingar och budskap	Identifiera och beskriv vilka åtgärder som har planerats. Beskriv budskapet som kommer genom kampanjen.
Resultatbeskrivning	Identifiera (om möjligt) resultaten av kampanjen.



Matris för stimulerande frågor (30 min.)

Diskussionsfasen av fallstudierna kommer att underlättas genom användningen av dessa frågor. De föreslagna frågorna kommer att användas för att analysera fallstudien ur en kritisk synvinkel, inte längre analytisk. Denna fas syftar till att belysa styrkorna och svagheter i de analyserade kampanjerna och därför identifiera de replikerbara modellerna och felen som ska undvikas.

- Med tanke på temat för påverkanskampanjen, är problemet som ska åtgärdas tillräckligt begränsat eller är det för brett?
- Bland de problem som kännetecknar påverkanskampanjens tema, skulle du ha valt att ingripa i samma problem?
- Överensstämmer de identifierade målen med det problem som kampanjen vill ta itu med?
- Om inte, vilka mål skulle du ha identifierat?
- Är de åtgärder som införts lämpliga för att uppnå de uppsatta målen? Om så är fallet, varför? Om inte, varför och vilka skulle du ha valt?
- Är målet för varje åtgärd väldefinierat? Är åtgärderna och kommunikationsstilen förenliga med det identifierade målet? Om så är fallet, varför? Om inte, vilka fel hittar du och hur skulle du rätta till dem?
- Är de uppnådda resultaten adekvata i förhållande till den åtgärd som främjas? Vilka resultat skulle du förvänta dig att uppnå genom denna kampanj?

Handledaren använder dessa frågor som en röd tråd i diskussionen, men låter deltagarna diskutera och stödja samtalets naturliga förlopp, utan att tvinga eller avbryta det.



Matris för insamling av återkoppling (10 min.)

- Var aktiviteten användbar för att testa teoretiska kunskaper i en praktisk dimension?
- Vilken fas av aktiviteten var mest intressant? Den mest utmanande?
- Har aktiviteten stärkt dina kunskaper om påverkansarbete?



Lärandeaktivitet 17. Tankelabb

Denna aktivitet är uppdelad i 3 olika faser, i en väg som leder deltagaren från Reflektion om dynamiken i dagliga relationer till förmågan att identifiera lösningar för att ta itu med de olika problem som berör dem.

1) Fokusgrupp (1 timme)

Aktivitetens mål: mot bakgrund av den kunskap som lärts om anti-förtryckande dynamik, begreppet makt, privilegier och intersektionalitet, kommer utbildare/kuratorer att jämföra sina betydande arbetserfarenheter, den dynamik som deras arbetsaktiviteter fokuserar på, belysa svårigheter och erkänna om det i sina praktiker finns spårbara handlingar som refererar till de lärda teorierna. Aktiviteten tjänar till att leda deltagarna på en väg av självkännedom, men också av stöd och delning med kollegor.

Arbetsläge: Denna aktivitet ska utföras av utbildarna/kuratorerna med hjälp av en handledare.

- Aktivitetsförklaring och målidentifiering (5 min.)
- Förklaring av diskussionsregler (5 min.)
- Fokusgrupp (40 min.)
- Återkoppling och avrapportering (10 min.)

Material: Vitt papper, blädderblock, post it-lappar

Verktyg: Riktlinjer för fokusgrupper, fokusgruppsfrågor, matris för återkoppling



Riktlinjer för fokusgrupp (för handledaren)

Handledaren måste föra diskussionen opartiskt, hjälpa deltagarna att föra diskussionen lugnt och stimulera jämförelsen, utan att göra bedömningar.

- Sätt en positiv ton.
- Sätt en icke-dömande miljö
- Se till att alla hörs; dra fram tystare gruppmedlemmar.
- En talare per gång
- Ställ in en maxtid per tal
- Sök efter mer fullständiga svar.
- Övervaka dina frågor och tiden noga – det är ditt jobb att se till att du är på rätt spår.
- Om deltagarna är utanför ämnet, arrangera om diskussionen om det intresserade ämnet.
- Inga rätt eller fel svar, bara olika synsätt.
- Tacka deltagarna och berätta vad dina nästa steg är med informationen.



Fokusgruppsfrågor

- Finns det en episod i din arbetslivserfarenhet där du hade svårt att hantera en relation med en vuxen immigrant?
- Varför kände du dig i problem?
- Hur hanterade du denna svårighet?
- Har du i ledningen av utbildnings-/rådgivningsrelationen haft känslan av att tillämpa en partiskhet i utvärderingen?
- Vilket utrymme för yttrandefrihet garanteras de vuxna immigranter som du arbetar med under mötestillfällena?
- I några av dina tidigare erfarenheter, kan du spåra attityder relaterade till en förtryckande eller maktdynamik?
- Har du någonsin drabbats av fördomar från en vuxen immigrant?
- Är du medveten om situationer där vuxna immigranter har drabbats av förtryckande eller diskriminerande attityder utifrån? Har de bett om din hjälp?
- Med tanke på vad man har lärt sig om anti-förtryckande och makt- och privilegiedynamiken, hur mycket tror du att de verkligen tillämpas inom utbildning/rådgivning av invandrade vuxna? Hur mycket kunskap och medvetenhet har utbildare om sådana ämnen?



Matris för återkoppling

- Vad tycker du om denna aktivitet?
- Var det till hjälp i hanteringen av kollegor?
- Har viktiga frågor dykt upp som du ännu inte hade fokuserat på?
- Kommer du efter aktiviteten att ägna mer uppmärksamhet åt hur du interagerar med din arbetsgrupp?

2) Idékläckning

Aktivitetens mål: Aktiviteten syftar till att överföra resultaten av fokusgruppsdiskussionen till en praktisk dimension, tillämpa en konkret analysmetod på yrkesverksamheten, identifiera problem och möjliga lösningar. Den första medvetenheten som härrör från jämförelsen, konsolideras genom att reflektera över relationens praktiska dimension. Dessutom kommer kunskapen att tillämpas i en konkret tävling, där man överger den teoretiska och abstrakta dimensionen.



Instruktioner:

Denna aktivitet ska utföras av utbildarna/kuratorerna med hjälp av en handledare

- Aktivitetsförklaring och målidentifiering (5 min.)
- Förklaring av idékläckningens faser och regler (5 min.)
- Första idékläckningen (20 min.)
- Avrapportering (5 min.)
- Andra idékläckningen (20 min.)
- Avrapportering (5 min.)

Material: Vitt papper, blädderblock, post it-lappar

Verktyg: Riktlinjer för idékläckning, förklaring av idékläckningens första och andra fas, matris för återkoppling



Riktlinjer för idékläckning

- Introducera frågan som det ska spånas kring
- Förklara vad som kommer att hända med de framspånade idéerna
- Skriv frågan som det ska spånas kring överst på första sidan av ett blädderblockspapper.
- Fastställ reglerna för idékläckningen
- Erbjud en "tyst period" på en minut innan idékläckningen så att deltagarna kan tänka på frågan och skriva ner några idéer
- Styr idékläckningen genom att skriva ner idéer på ett blädderblock eller en whiteboard allt eftersom de kommer. Fråga bara efter idéer och inte utvärdering. Stoppa alla kommentarer om de framspånade idéerna.
- När du skriver ner idéerna, märk dem med siffror eller bokstäver för att göra dem enkla att läsa

- Öppna upp för nya idéer och uppmuntra gruppen att fritt dela med sig av sina idéer. Hjälp till att skapa energi och generera fritt tänkande genom uppmuntran.
- När pappret är fullt, sluta inte med idékläckningen! Byt sida och fortsätt.
- När svaren saktar ner, ge sista chansen för ytterligare idéer, och stoppa sedan idékläckningen.
- Efter att idékläckningen är klar, ge en genomgång av förslagen och be om förtydligande om något är oklart.

Idékläckningsregler

- Alla idéer är välkomna
- Inga kommentarer eller utvärdering under idékläckningen
- Ju fler idéer desto bättre
- Oroa dig inte för dubletter av idéer vid denna tidpunkt
- Använd ett positivt och uppmuntrande språk
- Styr diskussionen för att låta alla deltagare prata och få andra att lyssna



Avrapporteringsfasen: Avrapporteringsfasen är användbar för att låta deltagarna förklara sina egna idéer och upptäcka vilka som är de vanligaste, de viktigaste. Låt dem prioritera idén de vill arbeta med efter. Denna fas är också till för Reflektion och för att ge återkoppling om deltagarnas känslor och känslor.

Idékläckning 1: i den första idékläckningsfasen måste deltagarna peka ut den dagliga fråga de hanterar under sitt arbetspass. Alla frågor är okej, det finns ingen typ av klassificering av dem. Låt dem lista alla problem de har, från det minsta till det största.

Avrapportering fas 1: Deltagarna kommer att diskutera de problem de har identifierat, vilka är de vanligaste och vilka som inte är det. De kommer att prioritera de identifierade problemen beroende på betydelsen och graden av inflytande av desamma på deras dagliga aktiviteter.

Idékläckning 2: syftet med Idékläckningen kommer att vara att identifiera möjliga lösningar för de problem som identifierats i föregående fas och som har ansetts vara de viktigaste att åtgärda. Du hittar så många lösningar som möjligt och de kommer att samlas på tavlan/blädderblocket.

Avrapportering fas 2: deltagarna kommer att diskutera om de föreslagna lösningarna och kommer att prioritera dem i enlighet med dem som de anser vara mest effektiva, genomförbara och passande enligt deras kompetens och erfarenheter. De kommer också att reflektera över värdet av att vara aktiv och proaktiv i att förändra den nuvarande situationen och om hur mycket som är viktigt för alla att vara delaktiga i samhället.



Återkopplingsrutnät

- o Vad har du lärt dig av denna aktivitet?
- o Hur känner du dig efter att ha delat med dig av dina åsikter och idéer?
- o Är du nöjd med lösningen du hittade?
- o Vad tycker du om att vidta åtgärder för att lösa problemet du hittade?

3) Seminarium om påverkansåtgärder

Aktivitetens mål: Aktiviteten syftar till att omsätta den kunskap som lärts om organisationen av opinionsbildningskampanjer i praktiken för att omvandla kunskap till kompetens. Deltagarna kommer att omsätta de första idéerna om planering och analys av aktiviteter i praktiken. Skapandet av opinionsbildningskampanjen kommer att utgå från resultaten från idékläckningen.

Instruktioner:

Deltagare är de utbildare/vägledare som deltar i tankelabbets tidigare aktiviteter.

- Förklaring av mål (5 min.)
- Förklaring av aktiviteter (5 min.)
- Seminarieaktiviteter för att identifiera problem och börja planera påverkanskampanjen (1, 5 timme)
- Avrapportering och återkoppling (20 min.)

Material: Blädderblock, papper, penna

Verktyg: Riktlinjer för seminarium, inläringsschema för seminarium. För att skapa inläringsschemat, använd det medföljande verktyget. Välj aktivitet bland de föreslagna i avsnittets seminarieaktiviteter eller planera nya efter dina behov.

Resultat som måste utvecklas av diskussionsledare: Kampanjplan för påverkansarbete

Erfarenhetsbaserat lärande

Avsnittet erfarenhetsbaserat lärande ger en indikation på praktisk aktivitet som ska göras både inom organisationen och samhället. Aktiviteterna syftade till att ta itu med de två ämnen som föreslås i Självstudier en sektion för handledd undervisning samtida eftersom frågan relaterade till förtryck, privilegier och makt som kan upptäckas i lokala samhällen och vuxna invandrargrupper kan mötas genom en påverkanskampanj.



Lärandeaktivitet 18. Seminarium om påverkansarbete (3 timmar eller 2 x 1,5 timme)

Aktivitetens mål: Aktiviteten är inriktad på att sprida påverkanskulturen inom den organisation där utbildaren/vägledaren verkar. Syftet är att stärka kunskapen om praktiken och dela dess grundprinciper och effektiva verksamhetsmodeller. Lärandet baseras på två faser: den teoretiska och den praktiska, där principerna som förklaras måste testas genom att skapa en påverkanskampanj riktad mot samhället. Det praktiska experimentet kommer att vara den preliminära fasen av förverkligandet av den andra aktiviteten av den upplevelsemässiga vägen, nämligen Public Event Community.

Instruktioner:

Deltagarna är andra kollegor och medlemmar i organisationen; **diskussionsledare är utbildare/vägledare som har genomgått både självstudier och det handledda lärandet.**

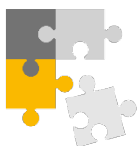
- Förklaring av mål (5 min.)
- Förklaring av aktiviteten (5 min.)
- Teoretisk förklaring av påverkansarbete (60 min.)
- Praktisk aktivitet för att planera en påverkanskampanj (90 min.)
- Avrapportering och återkoppling (20 min.)

Lärandemål: Aktiviteten måste planeras på grund av att följande läranderesultat uppnås
Läranderesultat för diskussionsledaren:

- Handledaren förklarar teorier och principer för påverkansarbete
- Handledaren väljer och definierar den fråga de vill ta itu med genom kampanjen
- Handledaren kommer att kunna planera och organisera ett påverkansarbete

Material: blädderblock, PC, PPT-presentation, penna, post it-lappar

Verktyg: Riktlinjer och inläringsschema för seminariet. För att skapa inläringsschemat, använd det medföljande verktyget. Välj aktivitet bland de föreslagna i avsnittet seminarieaktiviteter eller planera en ny efter dina behov.



Lärandeaktivitet 19. Offentligt evenemang med gemenskapen (1 timme)

Mål för aktiviteten: Syftet är att involvera samhället för att göra dem medvetna om organisationernas aktiviteter, att involvera dem i en påverkanskampanj, att göra samhället

uppmärksammat på problem med vuxna migranter, för att hitta stöd för framtida aktiviteter som samhällslabbar. Målet är både medborgare och föreningar/andra organisationer.

Instruktioner:

- Aktiviteten kan göras både digitalt och fysiskt
- Presentation av evenemanget
- Presentation av påverkansaktiviteten och förklaring av syftet
- Diskussion och återkoppling

Resultat: utveckla informativt material för deltagarna för att involvera dem i framtida aktiviteter

Verktyg: riktlinjer för att organisera ett offentligt möte



Riktlinjer för organisering av ett offentligt möte

- Bestäm vem du ska bjuda in – vem arbetar med liknande frågor? Vem har inflytande? Vem kan vara intresserad?
- Ställ in datum och tid – om det finns några deltagare som starkt rekommenderas att delta, se till att de kan eller kom överens om datum och tid
- Organisera en lokal – ställ in ett bekvämt utrymme om mötet är aktuellt där alla kan se och lyssna perfekt. Om du är värd för det online, se till att använda en plattform som är lätt att använda och har en stark anslutning
- Godkänn dagordningen – vilka är huvudpunkterna som behöver diskuteras? Skapa en lista över de viktigaste punkterna.
- Presentation och underlättande – förklara syftet med aktiviteten, tacka de som deltar. Ta lite tid för passiv kommunikation, öppna sedan diskussionen och underlätta den.
- För protokoll – saml in intressanta förslag och åsikter, notera de mest aktiva deltagarna så att de kan vara delaktiga även i framtida aktiviteter.

För att förbereda presentationen

- Intressera och påverka – vilka är de ämnen som påverkar din publik mest? Fokusera på de ämnen som väcker deras uppmärksamhet och utnyttja dem för att involvera dem aktivt.
- Designa ett lysande budskap – slös inte för mycket tid på att passivt prata. Förbered ett kort och effektivt tal där du ska förklara syftet med aktiviteten, ämne och de mål du vill nå. Använd ett tilltalande tillvägagångssätt, enkelt och effektivt.



Lärandeaktivitet 20. Samhällslabbar (2h x 4 gånger)

Aktivitetens mål: Aktiviteten är inriktad på samhällets praktiska engagemang i påverkanskampanjen. Mötet med samhället kommer att tjäna både till att utbilda deltagarna om begreppet påverkansarbete och överföra deras nyckelkompetenser och kommer att tjäna till att konkret starta en påverkanskampanj för att påverka deltagarnas åsikter om de valda ämnena. Organisationen kommer på detta sätt att konkret kunna engagera sig i en påverkansprocess och under tiden samla in åsikter om konkreta samhällsfrågor och idéer för deras lösning.



Instruktioner:

Handledaren är utbildare/kurator som är direkt involverade i genomförandet av påverkanskampanjer. Aktiviteten bör planeras i olika möten som var och en behandlar ett specifikt område som arbetsmarknad, utbildning, interkulturalitet och ett som är inriktat på samhällsfrågornas analys. Välj ett ämne som ska utvecklas för varje möte.

- Presentation av aktiviteten
- Praktisk aktivitet för att identifiera problem, orsaker och effekter.
- Praktisk aktivitet för att identifiera möjliga lösningar.
- Praktisk aktivitet om eventuellt ingripande
- Återkoppling och avrapportering

Läranderesultat: aktiviteten måste planeras på grund av att följande lärandemål uppnås:

- handledaren tillämpar rätt kommunikationsprinciper för en påverkanskampanj
- handledaren experimenterar med principerna för social rättvisa och påverkansarbete i samhället

Verktyg: Riktlinjer och inlärningsschema för seminariet. För att skapa inlärningsschemat, använd det medföljande verktyget. Välj aktivitet bland de föreslagna i avsnittet seminarieaktiviteter eller planera en ny efter dina behov.



Lärandeaktivitet 21. Prova självförespråkande (2 timmar)

Mål för aktiviteten: Syftet är att involvera vuxna immigranter i en konkret påverkansprocess. Efter att ha förklarat teorin och betydelsen av opinionsbildning är det nödvändigt för migranter att engagera sig i en praktisk tillämpning av vad de har lärt sig. Aktiviteten ska öka deras medvetenhet

om den konkreta möjligheten att bedriva egen påverkan, upptäcka potentialen i en egen påverkanshandling och öka deras trygghet.



Instruktioner:

Deltagarna är vuxna migranter; handledaren är utbildaren/vägledaren.

- Förklaring av mål (5 min.)
- Förklaring av aktiviteten (5 min.)
- Förklaring av teori om självförespråkande (30 min.)
- Praktisk aktivitet (identifiera problem, orsaker; identifiera möjliga lösningar; planera åtgärden) (60 min.)
- Avrapportering och återkoppling (20 min.)

Läranderesultat: aktiviteten måste planeras på grund av att följande lärandemål uppnås:

- Handledaren beskriver principerna för påverkansarbete
- Handledaren analyserar sammanhanget och situationen för förekommande sociala frågor och andras påverkanskampanjer
- Handledaren planerar påverkanskampanjen

Verktyg: riktlinjer och inläringsschema för seminariet. För att skapa inläringsschemat, använd det medföljande verktyget. Välj aktivitet bland de föreslagna i avsnittet seminarieaktiviteter eller planera en ny efter dina behov.

VERKTYG FÖR GENOMFÖRANDET AV SEMINARIER

I det här avsnittet hittar du användbara verktyg för att implementera de föreslagna seminarierna i både handledd undervisning och erfarenhetsbaserat lärande. Verktøygen har infogats i slutet av modulen eftersom de är giltiga för alla föreslagna verkstäder och är:

1. **Riktlinjer för seminariet:** riktlinjer för hur man organiserar, planerar och genomför ett seminarium. Den innehåller generiska och metodologiska indikationer som är användbara för alla möjliga seminarier utan specificitet kring temat och målet.
2. **Verktyg för seminarieaktiviteter:** de insamlade verktygen avser aktiviteter av olika slag alla inriktade på påverkansutövning. De svarar på olika mål (introduktion till påverkansarbete, probleminentifiering, problemanalys, målanalys, kampanjplanering) och kan väljas av diskussionsledaren beroende på det mål som seminariet sätter upp och vilken typ av deltagare som är involverade. De kan blandas ihop på ett annat sätt för att erbjuda en alltid effektiv och engagerande upplevelse.



Planera seminariet

Sätt upp mål: definiera vilket lärandemål du vill uppnå med seminariet. Återuppta det med några få ord och tänk på det inför nästa planeringssteg.

Identifiera deltagare: tänk noga på vem som kommer att delta i seminariet. Att ha deltagarnas profil i åtanke är nödvändigt för att förstå hur du uppnår ditt mål och vilka aktiviteter som är bäst lämpade för dem.

Planering: medan du planerar seminariet, prata med deltagarna för att förstå vilka som är deras förväntningar och vilken typ av aktiviteter som engagerar dem mest.

Anpassa aktiviteter: det finns många aktiviteter som ska göras under ett seminarium, men se till att de du valt är relevanta för deltagarna. Anpassa dem i innehåll och regler efter målen och till vem som ska göra dem.

Inlärningschema för seminarium

Sektion	Aktivitet	Mål
Definiera seminariets faser. För att nå ditt lärandemål, skapa en flerstegsmöjlighet för att låta människor bli involverade gradvis.	Välj relevanta aktiviteter för varje seminariefas.	Definiera resultat uppnås med varje Aktivitet.

Exempel på planeringsverktyg

Introduktion	Namnskytt	Gruppskapande
Vad är opinionsbildning	Presentation och PEST-analys	Att förbättra medvetenheten

Planera påverkansarbete	Idéer till handling, världskafé	Dela åsikter, identifiera aktiviteter, förbättra färdigheter
Stängning	Vår vision	Dela åsikter, förbättra medvetenheten

Under seminariet

Öppna seminariet: ställ iordning utrymmet för att vara säker på att alla kan se och höra vad du och andra säger. Välkomna människor och fast och bekväm miljö. Sätt upp beteenderegler om turerna att tala, respektera andras åsikter och vara öppensinnad.

Presentation: förklara Mål och seminariets huvudtema. Ge en översikt över aktivitetsvägen. När du introducerar en Ämne eller en Aktivitet, se till att vara tydlig och gå från det enkla till det komplexa: om du börjar med något svårt att förstå eller göra, kommer du att förlora deras uppmärksamhet och engagemang. Använd dagliga exempel för att introducera dem i ämnena.

Deltagande aktiviteter:

Start: förklara mål och regler för varje aktivitet. Om det är komplicerat, introducera stegen ett per gång. Var säker på att alla har förstått vad du frågar efter.

Under: observera gruppen och hjälp de som har det svårt och hjälp de som inte är helt involverade, var tillgänglig för förtydligande men var inte påträngande, ge uppdatering om tid kvar.

Stäng: avsätt tid för frågor, avrapportera aktiviteten genom att be gruppen reflektera och ge återkoppling, avsluta aktiviteten för att förtydliga lärandemålen.

Avrapportering och återkoppling

Introduktion: förklara vad diskussionens ämne är och varför det är viktigt, förklara vikten av avrapportering efter en aktivitet.

Diskussion: lyssna noga på deltagarnas åsikter och be om ett förtydligande när något inte är klart, uppmuntra alla att säga sitt, hantera talarvändningen, be deltagarna att undvika utvärdering eller bedömning av andra deltagares åsikter.

Stäng: förhör dig om vad människor känner, fråga vad de har lärt sig och om de förväntade sig att nå det resultatet, be om återkoppling på aktivitetens effektivitet. Sammanfatta alla de mest aktuella idéerna och mål. Tacka deltagarna för samarbetet och beröm dem för uppnått resultat.

Verktyg för seminarieaktiviteter.



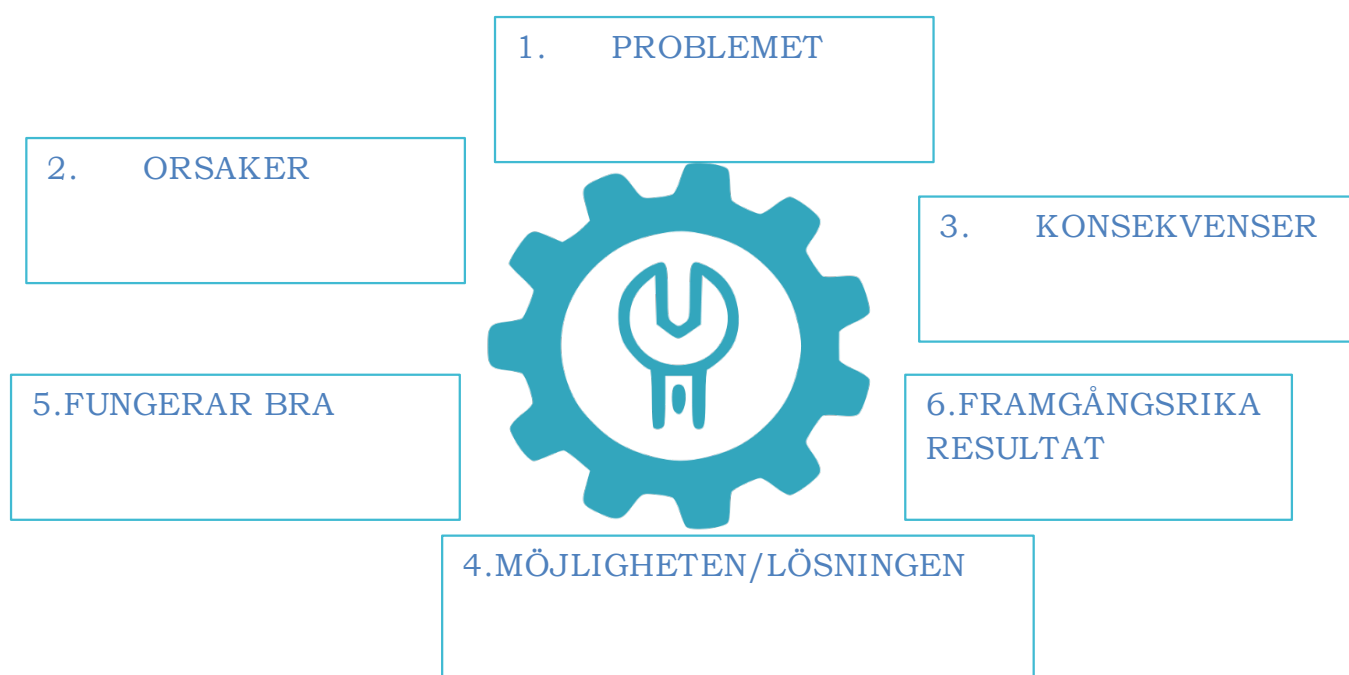
Problem till möjlighet-maskinen³⁵

Verktygens mål: tillämpa ett annat sätt att tänka så att de identifierade problemen kan analyseras i termer av möjligheter.

Seminariedelen: Introduktionsfas/ Definition av påverkanskampanjens mål

Instruktioner:

1. Fyll i problemrutorna runt maskinen. Börja med att skriva huvudproblemet ovanför maskinen, skriv sedan orsakerna och konsekvenserna av problemet Steg 1 – 3.
2. Föreställ dig nu att någon har ändrat "framgångsrik påverkan" och alla problemformuleringar var omvända, skriv vart och ett av dem som ett positivt påstående, till exempel om problemet är "unga människor går inte i skolan" skulle du skriva möjligheten som "unga människor går i skolan." Steg 4–6.



Påverkansarbete-ometern³⁶

Mål: bedöm om den valda frågan är bra för din påverkanskampanj och om den passar den organisation du arbetar med.

Seminarieavsnitt: Introduktion / Att välja fråga att ta upp med påverkansarbete

³⁵ PLAN INTERNATIONAL (2014) s.25

³⁶ Anpassning av Påverkansarbete-ometern som föreslås i "An Advocacy Toolkit" av Plan International (2014) s. 43

Instruktioner:

1. Svara på frågan och välj ett tal från 1 till 10 (1 inte alls – 10 extremt)
2. Beräkna totalpoängen och kontrollera tillståndet

Fråga

- Har din organisation/grupp erfarenhet av din valda bransch?
- Har din organisation/ din grupp ställts inför situationer relaterade till det valda problemet?
- Har din organisation/grupp kunskap i frågan för att planera en påverkanskampanj?
- Brinner din organisation/ din grupp för ditt valda tema?
- Är organisationen/gruppen fast beslutet att lösa problemet?

Totalsumma:

Resultat:

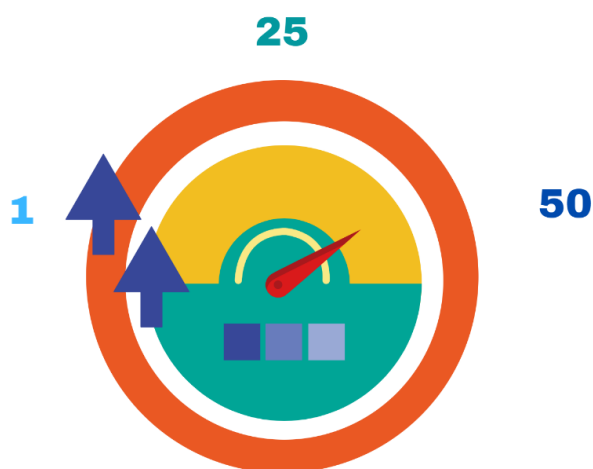
1–10: Låt oss fundera djupt över frågan, är det bästa?!

10 – 20: Det är okej, men inte tillräckligt. Gå med i en redan befintlig kampanj och ge ditt bidrag

20 – 30: Du är på rätt väg! Börja planera och tänka på möjliga resultat

30 – 40: Det är nästan perfekt. Börja planera kampanjen och åtgärderna.

40–50: Du är redo, bara gör det!



Mitt syfte³⁷

Mål: Fundera kring prioriteringar och motivation, lär dig att nå mål, hantera problem. Deltagaren kommer att idékläcka om hur man ska hantera ett problem och den möjliga lösningen eller motivationen som är relevant för det.

Seminarieavsnitt: Förstå problemet/ Definiera målen

Instruktioner:

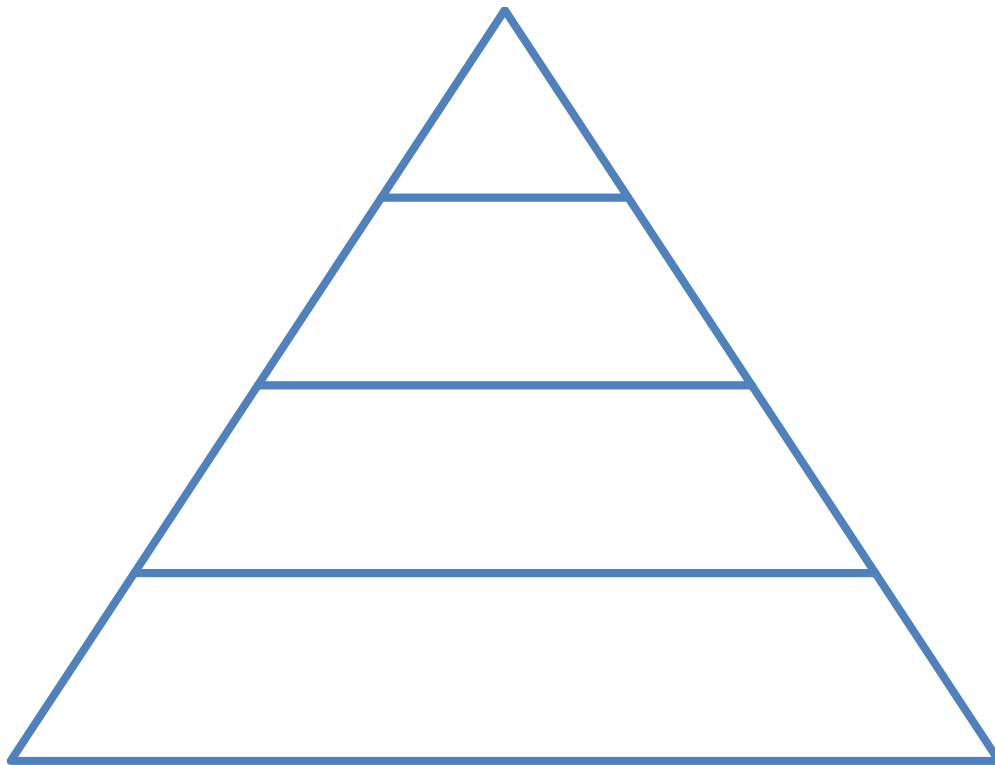
³⁷ Anpassning av verktyget som ingår i "Unexpressed talent toolkit" (2014) s.54

1. Skriv ordet mål på tavlan och be deltagaren att idékläcka om målet de vill nå.

2. Ge deltagarna en kopia av pyramiden och be dem fylla den med ordet som är relaterat till prestationen, handlingarna, känslorna och motivationen från botten till toppen. Ordet på botten är mer motiverande än de på toppen, eftersom de är grunden på vilken målet kommer att nås.

3. Diskutera med gruppen om pyramiderna.

- Saker de anser vara överordnade
- Känslor de känner och hur de kan vara motiverande eller avskräckande
- Åtgärder att vidta för att nå sina mål
- Svårigheter de måste hantera









Våra förväntningar ³⁸

Mål: att upptäcka förväntningarna på den potentiella påverkanskampanjen och om organisationens åtgärder. Deltagarna kommer att identifiera vilka förväntningar de skulle vilja tillfredsställa genom de åtgärder som planeras för påverkanskampanjen.

Seminarieavsnitt: Introduktion

Instruktioner:

Utbildaren/kuratoren förbereder en tavla uppdelad i tre utrymmen där hon/han skriver följande frågor:

-  Vad vet jag om detta initiativ?
-  Vad skulle jag uppnå med att delta i detta initiativ?
-  Vilka farhågor/oro eller tvivel har jag när det gäller detta förslag?
-  Vad erbjuder jag för att lyckas med detta initiativ?

Fritt och i anonym form besvarar deltagarna frågorna på färgade post-it-lappar som de sätter fast på tavlan i respektive kolumn. Skillnader och likheter i gruppens svar uppmärksammas sedan, projektets syften påminns och den antagna metodiken specificeras.



PEST-Analys

Mål: PEST-analysen används för att tänka på den kulturella, politiska, sociala kontexten runt och förstå vad som händer i samhället och vilken fråga som berör mest.

Seminarieavsnitt: Förstå problemet/ Identifiera problemet

Instruktioner:

1. För att slutföra en PEST-analys, titta på din forskning och gör en lista över de politiska, ekonomiska, sociala och tekniska faktorerna som påverkar, och skriv dem i de separata rutorna.
2. Titta på var och en av faktorerna och fundera över vilken inverkan de har. Vilka är de mest inflytelserika faktorerna?
3. Fundera över hur du kommer att behöva reagera på de viktiga miljöfaktorer du har identifierat.

³⁸ Anpassning av verktyget som ingår i "Age in Tandem – Competence oriented tool for training and consulting" (2012) s. 74

P (politiska faktorer)

E (ekonomiska faktorer)

S (sociala faktorer)

T (teknologiska faktorer)



SWOT- Analys

Mål: Aktiviteten syftar till att undersöka styrkorna och svagheter hos en given Kontext, handling och ämne för att öka medvetenheten om förmågan, resurserna och möjligheterna till framgång. Analysen kommer att ge en detaljerad bild av de faktorer som kommer att påverka handlingen och en förutsägelse av de svårigheter som kan uppstå.

Seminarieavsnitt: Planering av åtgärden

Instruktioner:

Analysen bygger på två grundläggande aspekter: styrkor och svagheter.

1. Styrkan utgör åtgärdens eller resursernas mervärde inom en bredare handlingsplan, vilket positivt påverkar uppnåendet av förväntade resultat.
2. Svagheter är lika viktiga eftersom de avslöjar vilka åtgärder och resurser inom en handlingsplan som kanske inte leder till önskat resultat eller påverkar vägen. Analysen av svagheter är nödvändig för att förutsäga svårigheter och förstå hur man kan övervinna dem.
3. Möjligheter är de externa faktorer som kan påverka vår handlingsplan positivt
4. Hot är de externa faktorer som kan påverka vår handlingsplan negativt.

Utbildaren kommer att be gruppen att fylla i tabellen så fritt som möjligt för att på ett konkret och effektivt sätt undersöka kontext, resurser eller ämnen som ska involveras i kampanjen.

Styrkor
Vilka är de viktigaste kunskaperna/färdigheterna vi har?
Den viktigaste erfarenheten vi har?
Den viktigaste motivationen vi har?
Svagheter
Vilka kunskaper/färdigheter har vi inte?
Vilken är den viktigaste negativa upplevelsen?
Den största rädslan vi har?
Möjlighet

Lista gynnsamma förhållanden eller situationer, nätverk av kontakter, hjälp utifrån, ytterligare resurser tillgängliga...

Hot

Lista externa hot som negativt påverkar min situation, motstridiga handlingar, ogynnsamma yttre ämnen...



Problemträd³⁹

Mål: Aktiviteten är användbar för att belysa vilka orsaker som leder till ett givet problem, analysera det på ett kapillärt sätt och identifiera en rad mindre problem som man kan ingripa mot med en påverkanskampanj

Seminarieavsnitt: Förstå problemet/ Identifiera problemet

Instruktioner:

Verktyget som ska användas har en trädform:

- Rötterna representerar orsakerna
- Stammen representerar huvudproblemet
- Grenarna representerar de olika effekterna av huvudproblemet

Denna aktivitet är verkligen effektiv om även de som berörs av problemet deltar.

1. Skriv problemet du vill åtgärda på stammen.
2. Peka på orsakerna som är identifierbara från den forskning som gjorts om problemet. Finns det politiska, sociala, ekonomiska situationer som genomgår problemet? Skriv varje orsak i en ruta och lägg den på rötterna, under problemet, samla sedan ihop det och sammanfatta dem i en vidare orsak.
3. Påpeka effekterna genom att problemet uppenbarar sig.

När du har fyllt trädproblemet kommer du att ha en överblick över Kontexterna och de faktorer som påverkanskampanjen kan ta itu med och hantera. Identifiera vilka av effekterna eller orsakerna som är mest relevanta och sammanhängande med din organisation och planera åtgärden.

³⁹ Anpassning av verktyget i "An educational advocacy toolkit" (2014) s. 47



Målträd⁴⁰

Mål: Målet är att identifiera de mål som är användbara för att lösa det identifierade problemet och även möjliga åtgärder för att uppnå dem. Aktiviteten uppmanar deltagaren att anta ett positivt tänkande som går från analys till handling.

Seminarieavsnitt: Identifiera mål/ Planeringsåtgärd

Instruktioner: för att använda detta verktyg är nödvändigt att ha fyllt ett problemträd. För att fylla Mål-trädet räcker det att lämna in enkla och positiva påståenden om orsakerna, problemet och effekterna som definierats tidigare. Använd positiva ord som har förbättrat, ökat...

⁴⁰ Anpassning av verktyget i "An educational advocacy toolkit" (2014) s. 48





GROW-modellen

Mål: GROW- modellen används för att definiera mål på ett effektivt sätt för att uppnå vad deltagaren eller organisationen föreslår

Seminarieavsnitt: Identifiera mål/planera åtgärder

Instruktioner: I GROW-modellen indikerar varje bokstav ett ord, bokstäverna är:

G: Mål, målet vi vill uppnå

R: Verklighet, analysera deltagarens verkliga möjligheter.

O: Alternativ, de olika alternativen för att nå målet.

W: Vilja, vilket är en serie frågor: vad, när, hur ... Deltagarna delas in i par.

Aktiviteten sker i grupp eller i flera grupper baserat på det totala antalet deltagare. I slutet av en första fas av definitionen av Grow-modellen av de olika grupperna, kommer utbildaren att genomföra en diskussion i helklass för att definiera en gemensam modell för alla deltagare.

GROW MODEL	
G = MÅL	Vad är det för Ämne eller ämne du vill prata om? Vad är målet med ämnet? Vilken typ av resultat förväntas du uppnå? När vill du nå? Vilka mellansteg kan identifieras?
R = VERKLIGHET	Hur är situationen i dagsläget kopplat till temat? Har du partners att dela ditt mål med? Vilka åtgärder har du vidtagit hittills? Vilka hinder måste övervinnas för att gå vidare? Vilka hinder eller organisatoriskt motstånd hindrar dig från att agera? Vilka färdigheter behövs för att nå målet? Vilken är situationen som du egentligen vill lösa?
O = ALTERNATIV	Hur uppnår man detta? Skriv 2 eller 3 olika alternativ för att få det att hända. Vilka är fördelarna och kostnaderna för varje alternativ? Vilken av dessa lösningar skulle du föredra eller skulle vara bättre för dig?
W = VILJA, MOTIVATION	Vilket eller vilka alternativ väljer du? Vilka är dina kriterier och mått på framgång? När exakt börjar och slutar varje fas av handlingen? Vad kan förhindra dina framsteg genom dessa stadier eller för att uppnå målet? Vad skulle du göra för att ta bort interna och externa hinder? Vem borde känna till dina planer? Vilken typ av stöd behöver du och av vem? Vad tänker du göra för att få det stödet och när?



Vem pratar vi med ...?

Mål: detta verktyg är användbart för att identifiera målet som du vill hänvisa till. Det hjälper till att analysera dem i enlighet med de mål som ska uppnås vilket är det mest lämpliga målet och hur det bör involveras.

Seminarieavsnitt: Planeringsåtgärd

Instruktioner: För att ha en effektiv kampanj är det viktigt att definiera rätt mål.

1. Tilldela varje grupp ett mål och be dem identifiera alla möjliga lämpliga mål.
2. Efter grupparbetet, ställ in en diskussion i helklass för att korsa återkoppling om det valda målet.

Mål:	
Vem?	Definiera vilket mål som är mest lämpligt för att nå detta Mål
Varför?	Definiera varför detta är det mest lämpliga målet
Vad påverkar det?	Vilka faktorer påverkar dem mest?
Hur?	Hur planerar du att nå och involvera dem?



Tala högt!

Mål: Spåna fritt kring kommunikationsmedel och budskapet för att effektivt involvera målet. För att ha en effektiv kampanj är kommunikation en av nyckeln till framgång du måste fokusera på.

Seminarieavsnitt: Planera åtgärden

Instruktioner: Upprätta ett tillfälle för idékläckning och be deltagaren att bära måltavlans skor och avbilda vad som är funktionellt för målet som opinionskampanjen riktar sig till.

Vad är målet?	Vilken kanal ska användas?	Hur ska budskapet vara?
Tonåringar, vuxna arbetare, NEET, beslutsfattare	Sociala medier, TV, pressmeddelande, artiklar	Tydligt, formellt, informellt, komplext



Samhällskartläggning ⁴¹

Mål: att öka medvetenheten om sociala frågor som påverkar samhället; att identifiera problem eller problem som ska åtgärdas genom påverkansarbete

Seminarieavsnitt: Förstå/identifiera problemet

⁴¹ Anpassning av verktyget i "An Educational toolkit" (2014)

Instruktioner: Anmärkning till diskussionsledaren: I beskrivningen nedan finns det område som kartläggs ett lokalt grannskap, men denna aktivitet kan även anpassas så att det kartlagda området är en viss skola eller utbildningsinstitution.

1. Förklara att uppgiften är att göra en jättekarta över sitt närområde.
2. Rita som en grupp med blyerts en mycket grov karta över geografin: vägar, städer, kullar, gränser: vad som än är rätt för skalan på det område du arbetar i. Det behöver inte vara exakt eller detaljerat.
3. Be alla att använda de färgade pennorna för att spåra geografin och sedan lägga till landmärken som de tycker är viktiga med olika färger för olika typer av organisationer (t.ex. grönt för fabriker och butiker, rött för bostäder, blått för statliga byggnader osv. – vad som än är lämpligt).
4. Be nu gruppen att identifiera några av "tillgångarna" lokalt:
 - Vilka tjänster och faciliteter har samhället?
 - Vilka specifika sociala tjänster eller faciliteter finns tillgängliga? Vem använder dem?
 - Vilken kompetens har samhället?
5. Be nu deltagarna att på post-it-lappar skriva ner några av de känslor eller känslor de har för olika delar av staden, samt för de olika socialtjänstens byggnader och anläggningar de har placerat på kartan – dessa kan vara positiv eller negativ. De bör nu placera dessa post-it-lappar på kartan.
6. Be gruppen att skriva på post it-lappar i olika färger sina idéer för att förbättra området eller sociala tjänster.
7. Utforska i helklass några av orsakerna bakom känslorna och idéerna.



Världskafé

Mål: att uppmuntra lärande och delning bland deltagarna; att öka medvetenheten om sociala frågor; att samla idéer om orsakerna till problemen samt lösningar och påverkansverksamhet.

Seminarieavsnitt: Förstå/identifiera problem; Hitta lösningar/Planera åtgärder

Instruktioner: Rummet ska vara inrett som ett café med olika bord och stolar runt varje bord. Att ge förfriskningar kan också bidra till att skapa en bra atmosfär för delning.

1. Introducera processen för deltagarna: Vi kommer inom kort att placera en annan fråga i mitten av varje bord. Du kommer att bjudas in att sitta vid ett bord där ämnet intresserar dig och diskutera frågan med andra. Varje bord kommer att ha en anteckningstagare som fångar Huvudpunkterna från samtalet. Efter en viss tid, förutom anteckningstagaren, kommer du att bli ombedd att flytta till ett annat bord. Du kommer att ha möjlighet att besöka olika bord. Om ett bord ser upptaget ut,

vänta tills nästa omgång. I slutet får vi höra från de som för anteckningar om de upptagna huvudpunkterna.

2. Identifiera nu någon som är beredd att agera som anteckningstagare för var och en av frågorna. Detta kan antingen vara en deltagare eller en medlem av din grupp eller organisation. Den som för anteckningar har till uppgift att fånga viktiga diskussionspunkter. Den som för anteckningar byter inte tabell. Efter varje omgång bör de ge den nya gruppen en snabb sammanfattning av de tidigare samtalen innan de bjuder in dem att fortsätta samtalet.

3. I slutet av världskaféet är det vanligtvis bra att ha en kort paus som gör att anteckningstagarna kan förbereda en kort presentation om resultatet av samtalet vid sitt bord.

4. Be den som antecknar att hålla en kort presentation av diskussionerna och bjuda in kommentarer från gruppen. Kom ihåg att gruppen inte ska försöka uppnå konsensus (alla håller med om samma sak), olika perspektiv bör erkännas.

Bibliografi

Bodini et all (2019)

Bodini C, Bonetti M., Calacoci M., Di Maria E., Gattiglia N., Lanotte A., Rinaldi A., *Organizzazione e gestione dei processi di advocacy*, 2019

Bucci (2020)

Bucci D., *Storie di discriminazioni multiple. Migranti con disabilità*, Agenzia E.net, 2020

Burke, Harrison (1995)

Burke B., Harrison P., *Anti-oppressive practice*. In: Adams R., Dominelli L., Payne M., Campling J. (eds) *Social Work*. Palgrave, London, 1995

Butler at all (1988)

Butler K., Carr, S. and Sullivan, F. (1988) *Citizen advocacy: A powerful partnership*, London: National Citizen Advocacy

Collins (2028)

Collins C., *What Is White Privilege, Really?*, Learning for Justice website, 2018

Hall (2018)

Hall S., *Advocacy versus Activism: What is the difference?*, Ruminating.org, 2018

Henderson, Pochin (2001)

Henderson R, Pochin M., *A RIGHT RESULT? Advocacy, justice and empowerment*, The Policy Press, University of Bristol, 2001

Plan International (2014)

Smith D., Edleston J., Burke T., Laurie E., *An Advocacy Verkygkit*, Plan International, 2014

Young (1988)

Young I. M., *Five Faces of Oppression*, The Philosophical forum, Vol. XIX, n. 4, 1988